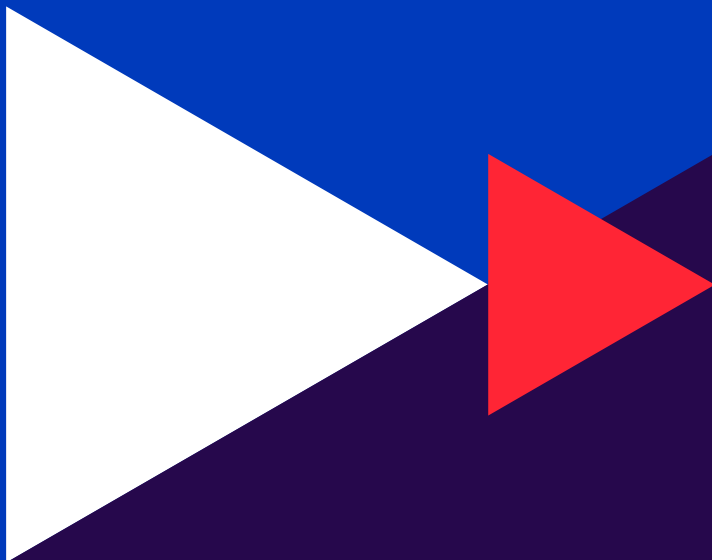




Organización
Internacional
del Trabajo

Actas

Conferencia Internacional del Trabajo
110.ª reunión, 2022



▶ Actas

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Primera edición 2022

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas. Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Actas - Conferencia Internacional del Trabajo, 110.^a reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2022

ISBN: 978-92-2-031778-5 (impreso)

ISBN: 978-92-2-031779-2 (web PDF)

Publicado también en francés: *Compte rendu des travaux* - Conférence internationale du Travail, 110^e session, ISBN 978-92-2-031776-1 (imprimé), ISBN 978-92-2-031777-8 (web pdf), Ginebra, 2022; y en inglés: *Record of proceedings* -International Labour Conference, 110th Session, ISBN 978-92-2-031774-7 (print), ISBN 978-92-2-031775-4 (web pdf), Ginebra, 2022.

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

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

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

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

Impreso en Suiza

▶ Índice

Índice temático

	Actas núm.
Sesión plenaria - Sesión inaugural de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.....	8A
Primer punto del orden del día: Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y Memoria del Director General	
Transcripción de la discusión de las memorias del Director General y de los informes de los Presidentes del Consejo de Administración	
Segundo punto del orden del día: Programa y Presupuesto y otras cuestiones	
Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras.....	3A
Sesión plenaria - Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras: Presentación y aprobación.....	3B
Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones	
Informe de la Comisión de Aplicación de Normas	
Primera parte: Informe General.....	4A
Segunda parte: Discusión sobre el Estudio General, sobre el informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos y sobre la situación de ciertos países.....	4B
Sesión plenaria - Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.....	4C
Cuarto punto del orden del día: Aprendizajes (acción normativa, primera discusión)	
Informes de la Comisión Normativa: Aprendizajes	
Propuesta de resolución y conclusiones presentada a la Conferencia para su adopción.....	5A
Resumen de las labores.....	5B
Sesión plenaria - Resultados de las labores de la Comisión Normativa: Aprendizajes.....	5C
Quinto punto del orden del día: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo	
Informes de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo	
Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción.....	6A
Resumen de las labores.....	6B
Sesión plenaria - Resultados de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo.....	6C

Sexto punto del orden del día: El trabajo decente y la economía social y solidaria (discusión general)

Informes de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria

Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción.....	7A
Resumen de las labores.....	7B

Sesión plenaria - Resultados de las labores de la Comisión de la Discusión General:

El trabajo decente y la economía social y solidaria.....	7C
--	----

Séptimo punto del orden del día: Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Informes de la Comisión de Asuntos

Propuesta de resolución presentada a la Conferencia para adopción.....	1C
Resumen de las labores.....	1D

Sesión plenaria - Informes de la Comisión de Asuntos Generales.....	1E
---	----

Octavo punto del orden del día: Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 adoptadas por el Comité Tripartito Especial en la segunda parte de su cuarta reunión, en mayo de 2022

Informes de la Comisión de Asuntos Generales

Primer informe de la Comisión de Asuntos Generales: Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006).....	1A
--	----

Sesión plenaria - Presentación del primer informe de la Comisión del que la Conferencia toma nota, y proclamación del resultado de la votación nominal relativa a la aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, en su versión enmendada (MLC, 2006).....

1B

Verificación de poderes

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

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

Sesión plenaria - Informes relativos a los poderes.....	2C
---	----

Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota (6 de junio de 2022)

Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión (10 de junio de 2022)

Cumbre sobre el Mundo del Trabajo.....	8B
---	-----------

Sesión plenaria: Clausura de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.....	8C
---	-----------

Índice por número de Actas

Actas núm.

Informes de la Comisión de Asuntos Generales

- 1A Primer informe de la Comisión de Asuntos Generales: Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)
- 1B Sesión plenaria - Presentación del primer informe de la Comisión del que la Conferencia toma nota, y proclamación del resultado de la votación nominal relativa a la aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, en su versión enmendada (MLC, 2006)
- 1C Propuesta de resolución presentada a la Conferencia para adopción
- 1D Resumen de las labores
- 1E Sesión plenaria - Informes de la Comisión de Asuntos Generales

Informes sobre poderes

- 2A Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes
- 2B Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes
- 2C Sesión plenaria - Informes relativos a los poderes
Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota (6 de junio de 2022)
Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión (10 de junio de 2022)

Informes de la Comisión de Cuestiones Financieras

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

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

- 4A Primera parte: Informe General
- 4B Segunda parte: Discusión sobre el Estudio General, sobre el informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos y sobre la situación de ciertos países
- 4C Sesión plenaria - Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Informes de la Comisión Normativa: Aprendizajes

- 5A Propuesta de resolución y conclusiones presentada a la Conferencia para su adopción
- 5B Resumen de las labores
- 5C Sesión plenaria - Resultados de las labores de la Comisión Normativa: Aprendizajes

Informes de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo

- 6A Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción
- 6B Resumen de las labores
- 6C Sesión plenaria - Resultados de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo

Actas núm.**Informes de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria**

- 7A Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción
- 7B Resumen de las labores
- 7C Sesión plenaria - Resultados de las labores de la Comisión de la Discusión General:
El trabajo decente y la economía social y solidaria

Sesiones plenarias

- 8A Sesión inaugural de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo
Transcripción de la discusión de las memorias del Director General y de los informes
de los Presidentes del Consejo de Administración
- 8B Cumbre sobre el Mundo del Trabajo
- 8C Clausura de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Textos adoptados por la Conferencia

Instrumentos

Enmiendas de 2022 al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

Resoluciones

- I. Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- II. Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria
- III. Resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «Aprendizajes»
- IV. Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo
- V. Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021
- VI. Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2023
- VII. Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo
- VIII. Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)



► Actas

8A

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 15 de junio de 2022

Sesión plenaria

Sesión inaugural de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Índice

	Página
Apertura de la reunión	3
Elección de la Presidencia de la Conferencia	3
Elección de las Vicepresidencias de la Conferencia	4
Designación de las Mesas de los Grupos	6
Constitución y composición de las comisiones de la Conferencia.....	7
Adopción de las Disposiciones operativas para la 110. ^a reunión de la Conferencia, incluida la suspensión de la aplicación de determinadas disposiciones del Reglamento de la Conferencia.....	8
Discurso de apertura del Presidente de la Conferencia.....	8
Presentación de la Memoria del Director General de la OIT	9
Presentación del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración	13
Discursos de apertura de las Presidentas del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia	16
Clausura de la sesión	23

Viernes, 27 de mayo de 2022, a las 13 horas

Presidentes: Sra. Jardfelt, Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y Sr. Moroni

Apertura de la reunión

Sra. Jardfelt

**Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo
(original inglés)**

Bienvenidos a la primera sesión de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Para aquellos que no me conozcan, me llamo Anna Jardfelt y soy la Embajadora y Representante Permanente de Suecia en Ginebra. En mi calidad de Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo para 2021-2022 tengo el honor de inaugurar esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Aunque la sesión inaugural de esta reunión de la Conferencia es virtual, todos saben que marca el regreso a nuestros debates presenciales habituales en este foro tripartito de máximo nivel. A partir del lunes, las sesiones se celebrarán de forma presencial, aunque las personas que no puedan viajar a Ginebra este año tendrán la posibilidad de participar a distancia. Después de dos años, nos reunimos para tratar temas que revisten gran importancia para la recuperación de la etapa posterior a la COVID-19 y el futuro del trabajo. Estoy convencida de que la reunión de este año estará a la altura de las expectativas, la confianza y los esfuerzos que han sido depositados en ella y en todos nosotros.

Elección de la Presidencia de la Conferencia

Sra. Jardfelt

**Presidenta del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo
(original inglés)**

Sin más dilación, pasaremos a tratar el primer punto del orden del día de esta tarde, en el que se precederá a la elección de la Presidencia de la Conferencia. Cedo la palabra al Sr. García, representante gubernamental de Filipinas y actual Presidente del Grupo Gubernamental, para que nos presente la candidatura de su grupo.

Sr. García

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

En nombre del Grupo Gubernamental, y en mi calidad de Presidente del Grupo, tengo el honor de presentar la candidatura del Sr. Claudio Moroni, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, al cargo de Presidente de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La candidatura del Sr. Moroni a la presidencia de esta reunión de la Conferencia cuenta con el apoyo unánime del Grupo Gubernamental.

Con una larga trayectoria en el servicio público, el Sr. Moroni ha servido a su país en numerosos puestos, como administrador nacional de la seguridad social, administrador federal de ingresos públicos y síndico general de la nación, entre otros, antes de ocupar su actual puesto en 2009. Abogado de profesión, el Sr. Moroni, fue profesor de Derecho

Administrativo, Procesal y del Trabajo por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Autor de numerosas publicaciones sobre derecho del trabajo y de seguros, seguridad social y trabajadores en la economía informal, ha trabajado en diversas entidades interregionales, centrándose en cuestiones que van de la legislación de los seguros a las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

Gracias a su experiencia en diálogo social, el Grupo Gubernamental está convencido de que el Sr. Moroni dispone de todas las habilidades y experiencia necesarias para guiar con éxito esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y, por lo tanto, tiene el honor de presentar su candidatura a la presidencia.

(La propuesta es respaldada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores).

Sra. Jardfelt

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

La candidatura presentada por el Sr. Garcia con el apoyo unánime del Grupo Gubernamental ha sido debidamente respaldada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores.

No habiendo más propuestas, me complace sobremanera declarar al Sr. Claudio Moroni, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Presidente de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sr. Moroni le transmito mis más cálidas felicitaciones y le invito a subir al estrado y asumir la presidencia.

(El Sr. Moroni, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, es elegido Presidente de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y toma posesión del cargo).

Sr. Moroni

Presidente de la 110.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Es un gran privilegio tanto para mí como para la Argentina que hayan decidido honrarme el día de hoy con esta elección al cargo de Presidente de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Permítanme extender mi más sincero agradecimiento al Grupo de las Américas por el importante voto de confianza que me han otorgado. No escatimaré esfuerzos para garantizar el éxito de nuestras labores.

Elección de las Vicepresidencias de la Conferencia

El Presidente

Sin más dilación, procedamos ahora a la elección de las Vicepresidencias de la Conferencia. Cedo la palabra a la Secretaria de la Mesa de la Conferencia, la Sra. Dimitrova, quien dará lectura a las candidaturas propuestas por los tres grupos.

Sra. Dimitrova Secretaria de la Mesa de la Conferencia

Las candidaturas para las tres vicepresidencias de la Conferencia son las siguientes: Grupo Gubernamental, Sr. bin Samikh Al Marri (Qatar), Grupo de los Empleadores, Sr. Furlan (Brasil), y Grupo de los Trabajadores, Sra. Egúsquiza Granda (Perú).

El Presidente

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

(Se aprueban las propuestas).

El Presidente

A continuación, cedo la palabra a los tres Vicepresidencias de la Conferencia con objeto de que se presenten brevemente.

Sr. bin Samikh Al Marri Vicepresidente gubernamental de la Conferencia (original árabe)

Es para mí un gran placer representar al Grupo Gubernamental durante esta reunión de la Conferencia. Quisiera dar las gracias al Grupo de las Américas por mi nombramiento. Asimismo, quisiera expresar mi agradecimiento a todos los Gobiernos que han depositado su confianza en mí. La Conferencia Internacional del Trabajo es un foro internacional que reúne a las tres partes —los Gobiernos, los Empleadores y los Trabajadores— para encontrar soluciones prácticas a los problemas a los que se enfrentan en el mundo del trabajo. Esta reunión es importante. Es especialmente importante porque nos brinda la oportunidad de participar de forma presencial por primera vez desde el inicio de la pandemia de COVID-19. Habida cuenta de la enorme repercusión que ha tenido la crisis internacional en el mercado de trabajo, espero que, en esta reunión, la Conferencia sea capaz de lograr el resultado esperado, formular recomendaciones y adoptar las medidas necesarias para propiciar la recuperación de todos los países del mundo. Haré todo lo posible, junto con mis colegas Vicepresidentes y todos los grupos, para garantizar que las labores de esta reunión de la Conferencia sean un éxito rotundo.

Sr. Furlan Vicepresidente empleador de la Conferencia (original inglés)

Después de participar durante un largo periodo en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, me siento profundamente honrado por esta designación y por la confianza que los empleadores depositan en mí para desempeñar este cargo. Es verdad que, como empresario industrial, he disfrutado representando a los empleadores del Brasil a lo largo de varios años, primero como Vicepresidente y Director de la Confederación Nacional de la Industria del Brasil, y también como Presidente del Consejo de Relaciones Laborales y Desarrollo Social de dicha entidad. En los últimos años tuve además el honor de asumir la Vicepresidencia de la Organización Internacional de Empleadores para América Latina. Con tal acervo de experiencia y la confianza que de él derivo, puedo asegurarles que la participación de todos los empleadores en esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo tiene claramente por objetivo lograr resultados positivos para todos. Después de estos últimos

años que lanzaron temibles retos al mundo del trabajo, no solo a causa de la pandemia, sino también de las transformaciones tecnológicas y sociales experimentadas, tengo el convencimiento de que se nos brinda una oportunidad excelente de buscar consenso pensando en el futuro. Termino pues mi intervención deseándoles a todos ustedes unos debates de calidad y fructuosos, que nos permitan extraer conclusiones sobre los temas esenciales que figuran en el orden del día de la presente reunión de la Conferencia.

Sra. Egúsqiza Granda

Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia

Es un honor para mí representar al Grupo de los Trabajadores y decir unas palabras en esta ocasión. Soy la secretaria de defensa de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú y secretaria de la organización del Sindicato Único de Inspectores y Trabajadores del Perú. Me honra poder representar a los trabajadores. Esta reunión de la Conferencia tiene muchos retos, volvemos a la presencialidad, hemos tenido esa capacidad de resiliencia para poder, de alguna manera, mantener los derechos ya ganados y tenemos que seguir en esa línea a través del diálogo social. Asimismo, es importante decir que debemos cooperar plenamente para que podamos entender y tocar temas tan claves en esta reunión de la Conferencia como es la seguridad y salud en el trabajo, porque estamos pensando en la vida y salud de todos los trabajadores y las trabajadoras del mundo. Asimismo, es importante poner nuestros mejores esfuerzos para lograr llegar a los mejores entendimientos en todas las comisiones y en los debates que nos ofrezca esta reunión de la Conferencia. Es un reto haber pasado esta pandemia, nos ha traído un escenario nuevo y creo que solo a través del diálogo social y de manera tripartita podremos lograr mejores cosas para todas y todos nosotros.

Designación de las Mesas de los grupos

El Presidente

Procederemos ahora a las designaciones de los miembros de las Mesas de los Grupos de los Gobiernos, los Empleadores y los Trabajadores. Cada Grupo es autónomo a la hora de elegir a sus miembros. Cedo de nuevo la palabra a la Secretaria de la Mesa de la Conferencia, quien dará lectura a las candidaturas propuestas por los diferentes grupos.

Sra. Dimitrova

Secretaria de la Mesa de la Conferencia

(original inglés)

Los nombres de las personas designadas por los grupos son los siguientes:

Grupo Gubernamental:

Presidente: Sr. Garcia y Sr. Bello III (Filipinas)

Vicepresidenta: Sra. Stasch (Alemania)

Grupo de los Empleadores:

Presidenta:	Sra. Hornung-Draus (Alemania)
Vicepresidentes:	Sr. Matsui (Japón)
	Sra. Mugo (Kenya)
	Sr. Echavarría Saldarriaga (Colombia)
	Sr. Mackall (Estados Unidos de América)
	Sr. Matthey (Suiza)
Secretario:	Sr. Suárez Santos (Organización Internacional de Empleadores)

Grupo de los Trabajadores:

Presidenta:	Sra. Passchier (Países Bajos)
Vicepresidentes:	Sr. Ntshalintshali (Sudáfrica)
	Sra. O'Neill (Australia)
	Sr. Norddhal (Islandia)
	Sra. Chang (Canadá)
Secretario:	Sr. Beirnaert (Confederación Sindical Internacional)

Constitución y composición de las comisiones de la Conferencia

El Presidente

Conforme a lo previsto en el Reglamento de la Conferencia, cada año se constituyen las siguientes comisiones permanentes: la Comisión de Cuestiones Financieras, compuesta por un delegado gubernamental de cada Miembro representado en la Conferencia, la Comisión de Asuntos Generales, que se encargará de examinar los puntos VII y VIII del orden del día, y la Comisión de Verificación de Poderes.

Asimismo, la Conferencia debe constituir las siguientes comisiones técnicas: la Comisión Normativa, encargada de examinar en primera discusión el tema de los aprendizajes; la Comisión de la Discusión Recurrente, en la que se abordará el tema del objetivo estratégico del empleo, la Comisión de la Discusión General, que este año tratará la cuestión del trabajo decente y la economía social y solidaria, y la Comisión de Aplicación de Normas.

La lista completa de la composición de las comisiones figura en el documento [ILC.110/D.3](#), disponible en la página web de la Conferencia.

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

(Se aprueban las propuestas).

Aprobación de las Disposiciones operativas para la 110.ª reunión de la Conferencia, incluida la suspensión de la aplicación de determinadas disposiciones del Reglamento de la Conferencia

El Presidente

Pasemos ahora al punto del orden del día relativo a la aprobación de las Disposiciones operativas para la 110.ª reunión de la Conferencia, incluida la suspensión de la aplicación de determinadas disposiciones del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Dichas disposiciones operativas, publicadas en el documento [ILC.110/D.1](#), fueron aprobadas por el Consejo de Administración. Fueron concebidas específicamente para la 110.ª reunión de la Conferencia, que se desarrollará en un contexto marcado por las restricciones sanitarias y de viaje aún en vigor a raíz de la pandemia de COVID-19, así como por la escasez de salas de reunión en Ginebra con motivo de las obras de renovación en curso.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia desea aprobar las Disposiciones operativas para la 110.ª reunión de la Conferencia y proceder con la suspensión de las disposiciones del Reglamento, conforme a lo dispuesto en el documento ILC.110/D.1 y para los fines descritos en ese documento?

(Se aprueban las propuestas).

Discurso de apertura del Presidente de la Conferencia

El Presidente

Estimados delegados y delegadas, es para mí un honor presidir esta asamblea. Mi país fue uno de los 42 fundadores de la OIT, impulsor de las primeras normas internacionales del trabajo y ratificante de todos los convenios fundamentales del trabajo. Continuando con esa tradición, la gestión de nuestro Gobierno se sustenta en el tripartismo y en el diálogo social que caracteriza a esta Organización.

Se trata de una reunión de la Conferencia especial, porque es la primera luego de la pandemia que está dejando en todas nuestras comunidades secuelas emocionales, sociales, económicas y culturales. Nuevos acontecimientos internacionales —que creíamos ya fuera de estos tiempos— han agravado esta situación generando, además, emergencias alimentarias.

Se han exacerbado las desigualdades y las situaciones de pobreza que están perpetuando formas de convivencias injustas por falta de opciones para el desarrollo, punto de partida de cualquier aspiración a establecer una agenda que ponga en el centro a las personas.

Llevar a la práctica la «nueva normalidad» que tanto pregonamos, colocando a la persona en el centro de nuestras preocupaciones, requiere concretar, de manera urgente, políticas inclusivas y un sistema de normas y acuerdos internacionales que impulsen el crecimiento con una distribución equitativa de su resultado.

No es aceptable que la arquitectura financiera internacional sea la que marque los desequilibrios y no acompañe a la economía real. Debemos poner fin a esta situación injusta. Resulta imprescindible que los créditos internacionales apoyen los procesos de desarrollo a los que me referí anteriormente. Crecimiento sostenible y distribución equitativa son conceptos que merecen ser repetidos aun cuando la correcta retórica del discurso se vea afectada. Hay que trabajar en forma conjunta y coordinada con los organismos multilaterales

para cambiar este modelo, con propuestas concretas que mejoren la situación económica y social de nuestros pueblos.

No es posible seguir sosteniendo recetas económicas que condicionan la dignidad de las personas y condenan a aquellas familias que se encuentran más necesitadas.

Con este espíritu de búsqueda de realizaciones, de hechos, debemos abordar los temas que tratará esta reunión de la Conferencia, de impostergable consideración para cualquier modelo de desarrollo, como es la incorporación de la seguridad y la salud en el trabajo como derecho fundamental, porque hace a nuestra ciudadanía laboral. También las formas de aprendizaje, para un mundo cada vez más competitivo y demandante, de una fuerza laboral adaptada a los cambios tecnológicos y a las nuevas formas de producción solidarias, que incorporen condiciones de trabajo dignas para dar respuesta a las crecientes demandas de nuestros empleadores, empleadoras, trabajadores y trabajadoras.

Los diagnósticos han sido hechos y los objetivos definidos, ahora tenemos que llegar a esta reunión de la Conferencia decididos a dar los pasos concretos para restablecer los valores de la justicia social, de la dignidad del trabajo y de la prevalencia del capital productivo frente a cualquier otra opción que desnaturalice los fundamentos de un contrato social que, a través del diálogo, respete las identidades del capital y el trabajo y garantice el crecimiento de todas las personas.

Es hora de demostrar mediante nuestro compromiso que esta meta no existe solo a nivel discursivo sino que se encuentra en el efectivo camino de su realización.

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

El Presidente

Ahora tengo el grato honor de conceder la palabra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, el Sr. Guy Ryder, quien nos presentará su visión de las labores que se desempeñarán en la presente reunión de la Conferencia durante las próximas dos semanas y su memoria titulada *Países menos adelantados: crisis, transformación estructural y futuro del trabajo*, así como el anexo a este documento relativo a la *Situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados*.

Sr. Ryder

Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
y Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

Quisiera en primer lugar felicitar al Sr. Moroni por su elección a la presidencia de esta 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se trata de un capítulo más en el historial de liderazgo de su país, la Argentina, en la OIT. Sabemos que estamos en muy buenas manos ahora que damos comienzo a un programa de trabajo sin duda no exento de desafíos, y en un contexto muy difícil. Quiero también, por supuesto, extender mis felicitaciones a todos quienes han sido elegidos por la Conferencia para desempeñar un cargo.

Esta sesión de apertura se celebra principalmente en modo virtual. Nos hemos acostumbrado a esta modalidad durante los dos últimos años. La buena noticia, sin embargo, es que vamos a volver a recibir presencialmente a un gran número de delegaciones en Ginebra. Tras el aplazamiento de la reunión en 2020 y los desafíos del año pasado, esto es

verdaderamente un gran paso adelante. La OIT es una organización que se nutre de las interacciones personales. Las necesitamos para obtener resultados óptimos. Ahora podremos de nuevo disfrutar de estas interacciones presenciales, pero haremos todo lo posible por ofrecer las mismas condiciones a quienes participan a distancia.

Sería un gran error, sin embargo, que alguno de nosotros concluyera que los efectos de la COVID-19 en nuestra organización y el mundo del trabajo son cosa del pasado. Está claro que hemos logrado avances importantes, pero, a escala mundial, el número de horas de trabajo registrado en los mercados de trabajo todavía se encuentra considerablemente por debajo del nivel anterior a la pandemia: un 3,8 por ciento menos, según nuestras estimaciones más recientes, lo que equivale a la pérdida de 112 millones de puestos de trabajo a tiempo completo. La recuperación ha sido muy desigual. Si bien las economías avanzadas se han recuperado, en su mayor parte, con rapidez y fuerza, este no ha sido el caso de los países de medianos y bajos ingresos. Esta gran divergencia está exacerbando las desigualdades en un mundo ya desigual. Seis de cada diez trabajadores se encuentran en países donde los ingresos derivados del trabajo no han alcanzado los niveles que había antes de la crisis.

Si esto ya es malo en sí, la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania cada vez tiene repercusiones más importantes para la economía mundial, por lo que probablemente la situación empeore, y mucho, si la frágil recuperación se convierte en una verdadera recesión. Desde los peores momentos de la pandemia en 2020, creo que todos queríamos ver el camino para lograr una nueva y mejor normalidad y comprometernos colectivamente a construir mejor para el futuro, en una especie de línea recta hacia el tipo de trabajo futuro que preconizamos en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

Pero la situación ha tomado un cariz distinto. Además de la profunda huella social y económica que ha dejado la COVID-19, ahora debemos lidiar con el impacto de la guerra contra Ucrania. El anexo a mi memoria sobre *La situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados* nos recuerda que hay muchos conflictos en el mundo y que todos ellos causan sufrimiento y daño a los trabajadores y las empresas. No obstante, el hecho es que la situación derivada de la agresión en Ucrania está generando a través del mundo una crisis tanto alimentaria, como energética y financiera, y está produciendo una nueva perturbación de las cadenas de suministro, un aumento de la inflación y un nivel de incertidumbre, inseguridad y tensión excepcionales. En la recuperación centrada en las personas que promovimos en nuestra reunión del año pasado no se preveía —de hecho, no se podía prever— nada de esto. Pero es la dura realidad del momento y debemos afrontarla.

En mi opinión, esta situación puede tener dos implicaciones generales para las labores de esta reunión de la Conferencia. La primera es que ha ejercido una presión considerable, y tal vez sin precedentes, sobre la cooperación internacional. Nosotros —todas y todos— debemos demostrarnos a nosotros mismos y a esta conferencia que somos capaces de superar esa presión y lograr los resultados que muestran que el multilateralismo —que en esta casa está asociado con el tripartismo— realmente funciona, que lo necesitamos y que es indispensable. La segunda es que el Estado de derecho debe prevalecer. Que, del mismo modo que no debe tolerarse ni debe prevalecer la contravención de la Carta de las Naciones Unidas que conlleva la agresión militar, no debe quedar sin respuesta la violación de las normas internacionales del trabajo.

Existen muchos motivos por los que la labor de la Comisión de Aplicación de Normas en esta reunión de la Conferencia es sumamente importante. La Comisión está vinculada a la propia esencia de la función normativa histórica de la OIT. Es donde las normas que hemos establecido durante más de un siglo, y donde nuestra idea de cómo debería organizarse el

trabajo, adoptan una forma concreta. Es el lugar donde todos los Estados Miembros, ya sean grandes o pequeños, poderosos o menos poderosos, ricos o menos prósperos, deben rendir cuentas respecto de las normas que ustedes —los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores de todo el mundo— han decidido que deben aplicarse a todos nosotros.

He visto este proceso único en funcionamiento en la OIT durante cuatro décadas. He visto sus logros y también sus desafíos. He sido testigo de las controversias que ha generado y de los esfuerzos deliberados y encubiertos por debilitar su autoridad y eficacia. Estos esfuerzos prosiguen y lamentablemente las controversias todavía no se han resuelto. Esto es porque el sistema de control de las normas es lo que más importa a esta organización. Por consiguiente, espero con gran interés y confianza el examen satisfactorio e importante que realizará la Comisión de Aplicación de Normas de los casos individuales que se le presenten, así como su examen del Estudio General elaborado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, titulado *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*. ¿Qué otro tema podría ser más idóneo que las condiciones de trabajo de las mujeres —la mayoría son mujeres— y los hombres que han desempeñado un papel tan fundamental desde el inicio de la pandemia?

Además de llevar a cabo esta labor normativa, nuestra Conferencia abordará varios puntos técnicos inscritos en el orden del día. Cada uno de ellos reviste, y revestirá en todo momento, una importancia evidente para el mundo del trabajo. Sin embargo, si los analizamos en su conjunto y dentro del contexto difícil que he descrito, creo que adquieren una importancia colectiva aún mayor, porque de forma diferente, pero complementaria, todos contribuyen a la creación de una recuperación centrada en las personas y un futuro del trabajo mejor.

Creo que es positivo que la discusión recurrente de este año se centre en el objetivo estratégico del empleo y, en particular, en una nueva generación de políticas de empleo integrales. Es bueno porque observamos cambios complejos, que a veces se prestan a confusión, en materia de empleo, con escasez de mano de obra en algunos sectores y niveles elevados de desempleo en otros. Sabemos que las políticas de empleo deben abordar los cambios transformadores que generan la digitalización, la descarbonización y la formalización y tener en cuenta los cambios demográficos. Sin embargo, también existe el peligro de que, al afrontar los retos y las perturbaciones que experimentamos actualmente, los objetivos en materia de empleo —incluido el objetivo de lograr el trabajo decente para todos en el marco del objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)— pasen a un segundo plano, como ha ocurrido con demasiada frecuencia en el pasado y se conviertan en la variable pasiva cuando se otorgue prioridad a objetivos de política diferentes, en particular los financieros. Las políticas de empleo integrales son una forma de que esto no ocurra y creo que merecen la atención de esta reunión de la Conferencia.

Un componente fundamental de estas políticas de empleo deben ser las competencias y el aprendizaje permanente. Parece que se ha alcanzado el consenso tripartito más amplio y firme en la OIT sobre la importancia de este tema para todos los Estados Miembros y que existe la clara determinación de que nuestra organización asuma el liderazgo al respecto a escala internacional. Por eso iniciamos ahora el debate en torno a una nueva norma, o normas, sobre un marco para aprendizajes de calidad. Es importante por las cuestiones sustantivas que habrán de abordarse y porque el debate impulsa y garantiza la continuidad de la función normativa de la Conferencia. Por consiguiente, acojo con agrado la discusión por ambos motivos.

Asimismo, celebro el hecho de que la OIT también vuelva a examinar el papel de la economía social y solidaria en la creación de trabajo decente. He detectado un aumento del interés internacional en este tema recientemente. Se ha mencionado explícitamente en

declaraciones solemnes adoptadas por esta conferencia en los últimos años. Sin embargo, no olvidemos que es un tema muy arraigado en la historia de la OIT y que ha estado presente desde el principio. Lo importante es que las organizaciones de la economía social y solidaria no sean reconocidas como entidades secundarias, artificiales o no sostenibles, o como instrumentos temporales de respuesta a las crisis, sino como empresas competitivas propiamente dichas que no solo sirven para promover la equidad, la participación y los objetivos sociales, sino que constituyen fuentes de trabajo decente permanentes y valiosas. Desde esta perspectiva, estas organizaciones son, evidentemente, un actor principal del mundo del trabajo y un asociado de la OIT.

Hace mucho tiempo que se contempla la idea de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; de hecho, creo recordar que ya se había planteado cuando se adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 1998. La idea volvió a surgir en particular en el contexto de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo y en concreto en la Resolución adoptada por la Conferencia en 2019. Desde entonces, como resultado de una intensa labor preparatoria —quisiera agradecer a nuestros mandantes tripartitos su compromiso en este sentido— la Conferencia tiene ahora ante sí un proyecto de resolución que enmendaría la Declaración de 1998 para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables —o un entorno de trabajo seguro y saludable— junto al derecho de sindicación y de negociación colectiva, y la protección contra la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Nos hemos familiarizado con los retos que ha planteado este proceso, como la terminología precisa que debe emplearse, los convenios que deberían considerarse fundamentales y la forma en que deberían abordarse las consecuencias no deseadas para los acuerdos comerciales que mencionen los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Son retos importantes, por supuesto, pero distan de ser insuperables. Casi lo hemos logrado. Si comparamos estos retos que quedan por superar con lo que está en juego —los 3 millones de vidas que se pierden cada año por causas relacionadas con el trabajo y la obligación constitucional de la OIT de velar por «la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo»— entonces la responsabilidad que compartimos es clara y evidente.

La Declaración de 1998 ha demostrado su poder para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo durante casi un cuarto de siglo. Ampliando su cobertura a la seguridad y salud en el trabajo, ese poder puede utilizarse en un ámbito donde, creo que estaremos todos de acuerdo, es enormemente necesario. Estaremos salvando vidas.

Estas son las cuestiones que ustedes, los mandantes tripartitos de la OIT, han seleccionado, a través de sus representantes en el Consejo de Administración, para su examen por la Conferencia. Creo que su decisión ha sido muy sabia. Sin embargo, me corresponde a mí, en calidad de Director General, escoger el tema de la Memoria que yo mismo presento a la Conferencia. Durante los últimos diez años, he tratado de presentar en sesión plenaria cuestiones de importancia estratégica que, sobre la base de las orientaciones proporcionadas por la Conferencia, han ocupado posteriormente un lugar importante en la dirección general de la labor de la OIT.

Este año, con el mismo espíritu, he dedicado mi última memoria a la Conferencia al tema de los países menos adelantados (PMA). A primera vista podría resultar sorprendente. Solo 45 de los 187 Estados Miembros de la OIT pertenecen a esta categoría, así que, ¿qué tiene que ver con el resto? Mi respuesta es que mucho y he explicado los motivos al principio de mi memoria.

Desde el punto de vista institucional, nos acercamos a la quinta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados. El Programa de Acción de Doha en favor de los Países Menos Adelantados ya ha sido aprobado por la Asamblea General, la cual ha pedido a la OIT que contribuya, y de manera significativa, a su aplicación. Creo que debemos responder.

También nos encontramos en el último decenio de la aplicación de la Agenda 2030, y el Secretario General de las Naciones Unidas nos insta a todos a «rescatar» los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Agenda 2030 nos exhorta a no dejar a nadie atrás y en mi memoria se argumenta que los PMA son los países que corren mayor riesgo de quedarse rezagados. Por consiguiente, si nos tomamos en serio la Agenda 2030, debemos tomarnos en serio los PMA, porque es en estos países, sobre todo, donde se determinará el destino de la Agenda 2030.

También sostengo que las condiciones del mercado de trabajo en los PMA ponen a prueba a la OIT. La pregunta es si los medios de acción establecidos por la Organización —el tripartismo, las normas internacionales del trabajo y todo lo que se deriva de ellos— son efectivos en la práctica y de forma demostrable a la hora de abordar situaciones donde la informalidad afecta al 90 por ciento de los trabajadores, la economía de subsistencia rural a menudo es predominante, las instituciones del trabajo son débiles y a veces inexistentes y la pobreza está ampliamente presente. ¿Cómo puede la OIT contribuir óptimamente a los procesos de transformación estructural necesarios para que los PMA avancen? No es una pregunta trivial. La realidad es que la credibilidad de la OIT como titular de su mandato universal de justicia social depende de nuestra respuesta a esa pregunta, así que incumbe a todos los Estados Miembros de la OIT.

Quisiera concluir volviendo sobre lo que dije al principio de mi intervención sobre el contexto de nuestra reunión. Creo que nuestras circunstancias constituyen un claro recordatorio de la verdad fundacional sobre la que se creó la OIT y que ha sido confirmada repetidamente durante el último siglo, y se vuelve a confirmar ahora, a saber, que la paz permanente solo puede basarse en la justicia social y que la justicia social depende de la paz. Los que recurren a la guerra deniegan la justicia social. Y aquellos que obstruyen la justicia social ponen en peligro la paz. Creo que la veracidad de estos planteamientos es sin duda evidente.

Espero que nos guíen a lo largo de esta reunión.

Presentación del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración

El Presidente

Tengo ahora el honor de conceder la palabra a la Presidenta del Consejo de Administración para el año 2021-2022, Su Excelencia la Embajadora Anna Jardfelt, quien presentará su informe sobre las actividades del Consejo de Administración a lo largo de este año. Cúmpleme recordar que dicho informe se ha publicado en el sitio web de la Conferencia con la signatura [ILC.110/I \(C\)](#).

Sra. Jardfelt

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

Me complace presentarles mi informe a la Conferencia, que recoge la labor del Consejo de Administración bajo mi dirección. En él, encontrarán un resumen de algunas de las discusiones importantes mantenidas por el Consejo de Administración desde la 109.^a reunión de la Conferencia celebrada en 2021.

El informe reseña la breve reunión del Consejo de Administración de junio de 2021 y las dos grandes reuniones de noviembre de 2021 y marzo de 2022. Hoy me centraré en algunas de las cuestiones examinadas.

Quisiera comenzar felicitando a los miembros del Consejo de Administración por el empeño del que han hecho gala en las tareas que se les han presentado. El formato de las reuniones, en su mayoría virtual, dificultó más si cabe el examen de los temas este año. La colaboración de todos los participantes fue esencial para poder avanzar.

A pesar de las dificultades que planteó la pandemia de COVID-19 para la celebración de las reuniones, la OIT se adaptó rápidamente para asegurar la continuidad de las actividades de sus órganos de gobernanza. El sistema establecido en 2020, que permitía al Consejo de Administración adoptar decisiones urgentes por correspondencia, se replicó en las reuniones de noviembre y marzo. Los procedimientos habituales se adaptaron con el tiempo para dar cabida a un entorno totalmente virtual y se revisaron periódicamente a medida que empezaba a mejorar la situación relacionada con las condiciones sanitarias y las restricciones de viaje en esta parte del mundo. Gracias a los esfuerzos colectivos de los mandantes y de la Oficina se han podido mantener reuniones fructíferas en un formato totalmente virtual e híbrido. Sin embargo, creo firmemente que la reanudación de las reuniones presenciales mejorará la toma de decisiones del Consejo de Administración.

En marzo de este año, el Consejo de Administración eligió al 11.º Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. En unas circunstancias sin precedentes a causa de la pandemia de COVID-19, el Consejo de Administración hizo todo cuanto estuvo en su mano para garantizar la eficiencia y la transparencia de la elección, así como la igualdad de oportunidades de participación de los candidatos y los grupos de mandantes. Con este espíritu, en enero, los candidatos participaron por primera vez en diálogos públicos retransmitidos en directo desde Ginebra y, en marzo, participaron en las tradicionales audiencias privadas con los miembros del Consejo de Administración. El 25 de marzo de 2022, tras dos rondas de votación, el Sr. Gilbert F. Houngbo fue elegido 11.º Director General de la OIT. Quisiera transmitirle, una vez más, mi más sincera enhorabuena.

Como acaba de recordarnos el Director General, la OIT se fundó sobre la creencia de que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social. Por lo tanto, la justicia social no puede lograrse sin una paz permanente. En marzo de 2022, tras la declaración formulada por el Director General el 3 de marzo, el Consejo de Administración adoptó una resolución sobre la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania desde la perspectiva del mandato de la OIT. En dicha resolución, el Consejo de Administración insta a la Federación de Rusia a que cese su agresión y solicita a la OIT que adopte medidas encaminadas a proteger a los trabajadores y los empleadores en Ucrania y que suspenda la asistencia técnica de la OIT a la Federación de Rusia. El Consejo de Administración tendrá que garantizar el seguimiento de esta resolución.

Quisiera ahora mencionar la labor llevada a cabo por el Consejo de Administración el año pasado en relación con la función que desempeña en el sistema de control de la OIT. El Consejo de Administración procedió a una tercera evaluación del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, que había examinado cinco instrumentos sobre seguridad social en su sexta reunión, tal y como consta en el informe de dicha reunión. El Consejo de Administración reiteró la importancia que revestía el Grupo de trabajo para contribuir a asegurar la existencia de un corpus de normas internacionales del trabajo claro, sólido y actualizado, y recalcó la necesidad de que los Estados Miembros, los interlocutores sociales y la Oficina diesen curso oportuno a sus recomendaciones, tal como habían sido adoptadas por el Consejo de Administración.

También quisiera reflexionar un instante sobre lo ocurrido en torno a las quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT y las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 que han figurado en el orden del día de nuestras reuniones este último año. El Consejo de Administración ha abordado esas cuestiones con el objetivo explícito de garantizar la aplicación sostenible y duradera de los convenios ratificados en cuestión. En algunas ocasiones, el Consejo de Administración ha debido recurrir a todos los procedimientos a su disposición, de conformidad con el mandato de nuestra organización, con la esperanza de lograr cambios positivos en un futuro cercano. Este ha sido el caso de Myanmar y la República Bolivariana de Venezuela. El Consejo de Administración deberá seguir examinando estos casos de manera objetiva en sus próximas reuniones.

Quisiera asimismo agradecer la labor realizada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical. Ambos realizan una importante contribución a un mundo del trabajo más decente.

Ha sido un gran motivo de orgullo, no solo para mí sino creo que también para mis colegas de la Mesa —y tal vez ya iba siendo hora de ello—, que, por primera vez en la larga historia de la OIT, su Consejo de Administración estuviese dirigido por tres mujeres. Puesto que pronto dejaré este cargo, albergo la esperanza de que esta haya sido la primera vez pero no la última. Trabajar juntos para lograr una vida activa más inclusiva, con menos desigualdades entre los géneros, también consiste en predicar con el ejemplo. A medida que la OIT aplique su Plan de Acción sobre Igualdad de Género y su Plan Estratégico para 2022-2025, confío en que su mandato de lograr la igualdad de género siga siendo el eje de su labor tanto interna como externa. Ahora es el momento de la igualdad.

El Consejo de Administración continuó cumpliendo su función de supervisión de la labor de la Oficina para reforzar la gobernanza tripartita de la OIT, en particular supervisando el nombramiento del Auditor Externo para el ejercicio económico 2024-2027 y el proceso de selección de nuevos miembros del Comité Consultivo de Supervisión Independiente y examinando el 14.º informe anual de este comité y el informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2021. Estas tareas se llevaron a cabo con la debida diligencia y un verdadero sentido de rendición de cuentas a los Estados Miembros de la Organización y los mandantes en todo el mundo.

No podría concluir la presentación de este informe sin dedicar unos instantes a dar las gracias al Director General y a todo su personal, tanto en la sede como en las oficinas exteriores. Quisiera agradecerles todo el excelente apoyo que me han brindado en este cargo y —lo más importante— la enorme dedicación con la que desempeñan sus funciones. Huelga decir que han sido tiempos difíciles, que han puesto aún más de relieve la importancia de que el personal de la OIT haya innovado en varios aspectos y haya mantenido los más altos estándares en su labor.

Lo que quizá no refleje el informe es el trabajo en equipo y la estrecha cooperación necesarios para afrontar cuestiones a menudo complejas y difíciles. Por ello, estoy especialmente agradecida a mis colegas de la Mesa, la Sra. Hornung-Draus y la Sra. Passchier. Si bien representan las opiniones e intereses de sus respectivos grupos, se han centrado en todo momento en el interés superior de la Organización y sus mandantes. Renate, Catelene, ha sido un verdadero privilegio trabajar con ambas.

Permítanme concluir diciendo que ha sido para mí un gran honor y un privilegio presidir el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo durante este último año. Ahora que mi mandato como Presidenta toca a su fin, espero sinceramente que el espíritu de

diálogo y consenso continúe en la labor del Consejo de Administración en su 345.ª reunión, que tendrá lugar el lunes 13 de junio.

Con estas palabras, presento a la Conferencia mi informe sobre la labor del Consejo de Administración en el año 2021-2022.

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

El Presidente

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

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

En nombre del Grupo de los Empleadores, quisiera comenzar felicitando al Presidente, el Sr. Moroni, y a los Vicepresidentes, el Sr. bin Samikh Al Marri, la Sra. Egúsquiza Granda y el Sr. Furlan, por haber sido elegidos para ocupar estos importantes cargos en la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Presiden una reunión importante, que se está celebrando en un periodo de crisis mundial compleja que plantea un desafío existencial para las instituciones multilaterales y sus tradiciones —creadas y desarrolladas en el siglo xx— y que bien podría constituir un punto de inflexión de cara a un escenario futuro que debe ser configurado de manera proactiva, entre otros por la OIT. Respeto profundamente el compromiso con el que asumen su cargo.

La reunión totalmente virtual de la Conferencia celebrada en 2021 concluyó con importantes resultados en diferentes ámbitos. Nos enorgullecimos de nuestra labor conjunta y nuestro compromiso en esos difíciles momentos, pero fuimos conscientes de las dificultades a las que nos enfrentábamos a la hora de alcanzar un consenso sólido en un formato virtual sin la posibilidad de mantener una interacción personal directa. En la reunión de este año seguimos funcionando con una modalidad híbrida —es decir, semivirtual—, aunque con una asistencia física mucho mayor de delegados. Con suerte, allanará el camino para que la reunión de la Conferencia en 2023 vuelva a celebrarse con una participación presencial plena. Esperamos que la renovación del Palacio de las Naciones —que todavía no ha concluido y que nos ha obligado a buscar soluciones logísticas que distan de ser óptimas y son más bien incómodas, debo decir— también haya finalizado para entonces.

Ninguno de nosotros podía imaginar a principios de 2020, con el estallido de la pandemia de COVID-19, que las medidas adoptadas por numerosos Gobiernos en sus intentos por contener la propagación del virus tendrían unas repercusiones tan devastadoras en nuestras economías y sociedades, y en las vidas, los medios de subsistencia y el empleo de tantas personas. Sin embargo, las medidas adoptadas variaron de un país a otro y tuvieron efectos muy diferentes en la continuidad de las operaciones, el desempleo y la informalidad, así como en la dimensión social. Tenemos que realizar un análisis minucioso basado en los hechos y una evaluación honesta de las distintas medidas adoptadas en todo el mundo, su eficacia y su trascendencia en las economías, el tejido social y las sociedades, para que podamos aprender a evitar en el futuro políticas ineficaces que causan daños colaterales negativos

desproporcionados. Este es uno de los principios del buen gobierno y el buen desarrollo de las actividades.

Las limitaciones impuestas por las medidas adoptadas para luchar contra la COVID-19, especialmente los confinamientos, han acelerado la transformación del mundo del trabajo a un ritmo que no podíamos imaginar antes de la pandemia. La digitalización permitió el trabajo móvil desde el domicilio en muchas actividades y permitió una cierta continuidad de las operaciones y del empleo durante las fases de confinamiento estricto. Asimismo, permitió mantener el distanciamiento social necesario para reducir los contagios. En este contexto, el sector privado se está erigiendo no solo como generador crucial de empleo productivo y decente, sino también como socio importante para hacer frente a las dificultades que ha ocasionado la pandemia. En estos tiempos convulsos, los empleadores privados han sido un socio de confianza para los Gobiernos y la sociedad, y una fuente esencial de información para sus empleados.

Como han dicho anteriores oradores, los efectos de la pandemia de COVID-19 y los acontecimientos que ha traído aparejados no son, por desgracia, la única dificultad a la que se enfrentan nuestras economías y sociedades y el orden multilateral internacional. A los empleadores les preocupa mucho que las tensiones geopolíticas y los conflictos armados hayan aumentado bruscamente en muchas partes del mundo y estén acarreando graves consecuencias económicas y sociales negativas en todo el mundo. Permítanme reiterar lo que ya declaramos durante la reunión del Consejo de Administración el pasado mes de marzo. Los miembros empleadores instan a la Federación de Rusia a respetar de inmediato y sin condiciones la integridad territorial, las fronteras y la soberanía de Ucrania. El Grupo de los Empleadores condena enérgicamente el uso unilateral de la fuerza armada dondequiera que se produzca. En el siglo XXI, los conflictos deben resolverse por medio de la diplomacia y dentro del sistema existente de derecho internacional e instituciones multilaterales. Estamos profundamente comprometidos con los principios sobre los que se construyeron las Naciones Unidas. Estos principios son los pilares fundamentales de un orden internacional pacífico, pero también de la prosperidad y el desarrollo económico y social, como muestra el progreso económico y social logrado en los últimos decenios, inédito en épocas anteriores.

Tenemos grandes expectativas para esta reunión de la Conferencia. Por los motivos que acabo de mencionar, necesitamos, más que nunca, una OIT que apoye de manera aún más enérgica si cabe un entorno para fomentar el desarrollo de las empresas, la iniciativa empresarial, la innovación y el crecimiento de la productividad y luchar contra la informalidad. Resulta esencial si queremos construir un futuro del trabajo donde reinen la prosperidad y la dignidad.

En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, que adoptó esta Conferencia en 2019 con motivo del 100.º aniversario de la OIT —que fue, por cierto, la última vez que se celebró una reunión totalmente presencial de la Conferencia antes de que comenzase la pandemia de COVID-19— se enuncian las prioridades que debe atender la OIT para cumplir estos objetivos. La Declaración del Centenario debe servir de base y de guía para las políticas de la OIT en los decenios venideros.

En esta reunión de la Conferencia ya vamos a materializar una de las prioridades importantes enunciadas en la Declaración del Centenario. En la Comisión de Asuntos Generales debatiremos la inclusión de la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El propósito del debate es afirmar solemnemente que debe reconocerse la importancia fundamental de un principio constitucional vigente para cumplir los objetivos de la Organización. Debemos tener presente este propósito

claro, puesto que el resultado de nuestro debate sobre estos asuntos tendrá repercusiones importantes, tanto dentro como fuera de la OIT. La elección de la terminología en relación con el principio fundamental relativo a la seguridad y salud en el trabajo y una posible decisión de reconocer como fundamentales todos los convenios en la materia también tendrán consecuencias importantes. Es probable que estas consecuencias se reflejen asimismo dentro y fuera de la OIT, a través del sistema de control de la OIT y también a través de las políticas comerciales adoptadas por los Estados a nivel bilateral, regional o unilateral, en las que se hace referencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Nuestro debate tiene que centrarse en llegar a un consenso en torno a las cuatro cuestiones pendientes. Nosotros, como miembros empleadores, estamos comprometidos con la búsqueda de un resultado positivo y de denominadores comunes que todos podamos compartir.

Asimismo, mantendremos la tercera discusión recurrente sobre el empleo. Es crucial apoyar a los Miembros de la OIT de manera más eficaz, con medidas prácticas en materia de empleo, sobre todo durante este periodo convulso de elevado riesgo de pérdida sustancial de empleos por el acusado aumento de los precios de la energía y las elevadas tasas de inflación, pero también por la debilidad de las políticas macroeconómicas y el mal diseño de las medidas para hacer frente al cambio climático. No queremos entablar debates de políticas generales; no sería acorde con el objetivo de la discusión actual definido en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. Más bien, las discusiones recurrentes tienen por objeto brindar a la Oficina la oportunidad de aprender y mejorar sus políticas analizando las experiencias existentes en relación con las políticas de empleo locales y mundiales. Los intercambios recurrentes nos permiten orientar las actividades de la Oficina y evaluar mejor las prioridades para la programación. Al hacerlo, debemos prestar especial atención a las nuevas realidades del trabajo, que exigen respuestas diferentes e innovadoras. Por consiguiente, será importante asegurarse de que la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo trabaje de manera concreta y clara, evitando los debates puramente teóricos, y elabore recomendaciones específicas basadas en los datos empíricos y los avances logrados sobre el terreno.

También esperamos mantener la primera discusión exhaustiva sobre el papel de la economía social y solidaria. En esta discusión general se definirá el perfil de un sector importante y se reconocerá que desempeña un papel complementario al del sector privado en la creación de empleo decente y productivo. Esperamos con interés un resultado que considere que las empresas de la economía social y solidaria, especialmente las pequeñas y medianas empresas, no están aisladas del sector privado, sino que comparten valores y dificultades. Al igual que en el sector privado, las empresas de la economía social y solidaria también acusan la debilidad e ineficiencia de las instituciones públicas y las infraestructuras y necesitan asimismo un entorno propicio para el crecimiento. Por lo tanto, una diferencia de trato en materia de políticas sería contraproducente y daría lugar a una competencia desleal.

Aguardamos con interés los debates sobre una nueva norma de la OIT relativa a los aprendizajes. Estos últimos aportan un valor añadido importante al empleo juvenil, las empresas y la sociedad. Desafortunadamente, en muchos países, el estigma que rodea a los aprendizajes con frecuencia pone en peligro la función positiva que cumplen. Una recomendación contundente de la OIT influiría de forma positiva en las políticas e incitaría a más Gobiernos y empresas a implantar sistemas de aprendizaje. Un planteamiento sólido de fomento que prevea incentivos para las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas, sin duda tendría una mayor incidencia que un planteamiento regulatorio rígido basado en los derechos, como el que establecería un convenio. Necesitamos que el nuevo instrumento contribuya eficazmente a afrontar con urgencia los problemas del desempleo

juvenil, los déficits de competencias en las empresas y los problemas de integración del mercado laboral.

La Comisión de Aplicación de Normas vuelve a reunirse y a debatir las cuestiones prioritarias inscritas en su orden del día. La Comisión se encarga de proporcionar las orientaciones tripartitas al más alto nivel y de más autoridad sobre la aplicación de las normas de la OIT. En concreto, esperamos con interés el debate sobre los cuatro instrumentos relativos al personal de enfermería y los trabajadores domésticos. Esta es la primera vez que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha examinado estos instrumentos en su Estudio General y llega en un momento decisivo, ya que muchos países se enfrentan a graves problemas en sus servicios de salud.

Por supuesto, la labor más exigente de la Comisión de Aplicación de Normas volverá a ser la discusión sobre la lista de casos individuales. La Comisión aprobará su lista final de 22 casos individuales el lunes 30 de mayo. En este sentido, tengo que mencionar que, lamentablemente, en varios Estados Miembros no se respeta el principio básico de la libertad sindical, se bloquean los esfuerzos por lograr un consenso real y significativo sobre las medidas requeridas y se excluye a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las iniciativas para construir un futuro mejor, más sostenible y resiliente. Mantenemos nuestro compromiso de apoyar los avances en este ámbito y también confiamos en que se examine un caso de progreso en la lista de 22 casos. Los debates en la Comisión también deberían brindar la oportunidad de alabar los esfuerzos de los Miembros por armonizar la legislación y la práctica con los convenios.

Al igual que el año pasado, sigo insistiendo en uno de los puntos cruciales: al emprender sus labores este año, la Comisión de Aplicación de Normas debe dejar claro su compromiso de equilibrar el control y satisfacer las necesidades de las empresas sostenibles. Estas necesidades deben reflejarse no solo en los debates, sino también en sus resultados. A pesar de la divergencia de opiniones sobre cuestiones sustanciales, tanto entre los mandantes como entre la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Expertos, nosotros —los miembros empleadores— seguiremos expresando nuestros puntos de vista en un espíritu de respeto y entendimiento mutuos. Asimismo, confiamos en que el examen de los casos individuales no se politice y se lleve a cabo en el marco del convenio en cuestión y dentro de los límites de las observaciones de los expertos y la información escrita aportada por los mandantes.

El pasado marzo, el Consejo de Administración eligió un nuevo Director General. El Grupo de los Empleadores está deseando colaborar con el Sr. Gilbert F. Hounqbo, Director General electo. Deseamos una nueva era de liderazgo sólido y fiable en la OIT que pueda dar un nuevo impulso a la resolución equilibrada y consensuada de cuestiones difíciles en el mundo del trabajo, mejorar la confianza y formular nuevos planteamientos innovadores que reúnan a los mandantes de la OIT aquí en Ginebra, pero también —y quizá con mayor importancia— a nivel nacional.

Para concluir, quisiera reiterar que les invitamos a aprovechar al máximo la interacción presencial tanto tiempo postergada para generar resultados de gran repercusión. Esta reunión constituye un momento determinante para el tripartismo y el liderazgo mundial en un sistema multilateral y brinda la oportunidad de remodelar el panorama económico y social de los próximos decenios. Durante este periodo incierto, aprovechemos el impulso generado por la Declaración del Centenario para llevar a la práctica sus prioridades y revitalizar así la autoridad tripartita de la OIT, además de crear soluciones sólidas que puedan responder a los desafíos de nuestro tiempo en la esfera del trabajo decente a través de un entorno propicio para el desarrollo empresarial, la innovación y el crecimiento de la productividad.

Sra. Passchier,
Presidenta del Grupo de los Trabajadores
(original inglés)

Me gustaría felicitar al Presidente y a los Vicepresidentes por su elección y también al Secretario General por el importante papel que deberán desempeñar todos ellos en esta reunión de la Conferencia de la OIT. Tras dos años de restricciones y limitaciones de movimiento a causa de una terrible pandemia, celebro que muy pronto podamos por fin volver a reunirnos de forma presencial en esta importante asamblea, y con esto me dirijo especialmente a todos aquellos que participan a través de Zoom.

Ante todo, quisiera dar la enhorabuena a la Oficina y a su dirección por orientarnos con acierto a través de las complejidades que ha planteado el formato virtual durante este periodo, asegurándose de que la Organización pudiera continuar desempeñando su importante función en el mundo del trabajo y el sistema multilateral, y prestando apoyo a los mandantes en los planos nacional y regional. En particular, me gustaría expresar un especial agradecimiento a la Sra. Anna Jardfelt, Presidenta del Consejo de Administración, por su competente liderazgo durante el último año, indispensable para el buen funcionamiento del Consejo de Administración en estos tiempos difíciles. Muchas gracias, Anna.

Las cuestiones que abordaremos a lo largo de la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo revisten gran importancia para los trabajadores y las trabajadoras de todo el mundo, así como para sus economías y sociedades. Una vez más, la OIT debe demostrar su vitalidad y pertinencia tratando estas cuestiones con determinación y compromiso tripartitos, centrándose en identificar puntos de entendimiento y hallar soluciones comunes a los enormes desafíos que enfrentamos.

Desde nuestra última reunión, la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto las deficiencias del sistema común de seguridad humana. Las perspectivas de crecimiento a nivel mundial se han debilitado considerablemente a causa de la guerra en Ucrania, el incremento de los precios de la energía, los alimentos y los productos básicos, y el aumento desmesurado de la inflación. Según los pronósticos de la OIT, el empleo mundial se mantendrá por debajo de los niveles anteriores a la pandemia hasta 2024. Solo este año, la combinación de la COVID-19, la creciente desigualdad y el aumento de los precios de los alimentos podría empujar a la pobreza extrema a unos 263 millones de personas.

Actualmente, están activos en todo el mundo 60 conflictos militares que causan millones de víctimas, se han perdido cientos de miles de vidas solo en el Tigré y el Yemen, y debo señalar de nuevo a su atención la situación que se vive en Myanmar, donde lamentablemente el régimen militar ha reforzado el nefasto control que ejerce sobre el país y su población. Veinticinco millones de personas han tenido que buscar refugio fuera de sus países de origen, y decenas de millones más se han convertido en desplazados internos.

En 2022 nos enfrentamos a las amenazas existenciales que plantean el cambio climático, las pandemias e incluso la posibilidad de una guerra nuclear, a lo que hay que añadir una explosiva mezcla compuesta por el aumento de la pobreza y la desigualdad, el extremismo, el nacionalismo, la violencia de género y la disminución del espacio democrático. Con demasiada frecuencia, se ignoran o infringen los sistemas y estructuras mundiales destinados a proporcionar seguridad, combatir la pobreza y la desigualdad y prevenir el sufrimiento humano. El mundo debe decidir entre una existencia basada en la competencia, la agresión y la inestabilidad o un futuro cimentado en la seguridad mutua, la paz y la solidaridad, con base en la justicia social. Compartimos la tremenda y urgente responsabilidad de adoptar medidas

audaces para promover la justicia social en aras de la paz y la prosperidad para todos. Es necesario un cambio de paradigma en la economía política mundial, que actualmente estimula la corrupción y la avaricia empresarial a expensas de los trabajadores en todo el mundo.

La nuestra es una organización tripartita multilateral de carácter único, que ya ha demostrado su pertinencia en los momentos de crisis. Debemos ponernos manos a la obra y cumplir nuestros respectivos papeles como interlocutores sociales y Gobiernos para hacer frente de forma conjunta a estos desafíos mundiales. Como hemos reiterado en muchas ocasiones, necesitamos un nuevo contrato social entre los Gobiernos, las empresas y los trabajadores a fin de luchar contra la pobreza y la desigualdad que alimentan los conflictos y generan inseguridad, y construir una sociedad más inclusiva, resiliente y pacífica. Necesitamos empleos, derechos, salarios, protección social, igualdad e inclusión.

En 2019, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo destacó la necesidad de anteponer la dignidad humana y los derechos de los trabajadores a la competencia del mercado. Después de dos años de una pandemia que ha incrementado la inseguridad y la precariedad en el trabajo, debemos hacer más hincapié si cabe en la necesidad de proporcionar seguridad a los trabajadores, por ejemplo a través de un piso de protección laboral para todos los trabajadores que incluya la seguridad y salud en el trabajo como un derecho humano fundamental. Hoy, más que nunca, es vital establecer un fondo mundial para la protección social, y en la quinta Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil, celebrada recientemente en Durban, se formularon mensajes firmes a favor de la protección social y el desarrollo rural. Debemos avanzar en materia de responsabilidad empresarial en las cadenas de suministro y abordar urgentemente la necesidad de proteger a más de 1 000 millones de trabajadores de la economía informal y de plataformas, en particular mediante la formalización y la reglamentación. Por último, pero no por ello menos importante, necesitamos aplicar con urgencia un programa transformador en el ámbito de la igualdad de género.

Son retos importantes que nos plantea la Declaración del Centenario y que todos nos hemos comprometido a asumir. Pero también son requisitos para lograr la paz duradera y la prosperidad compartida, garantizar la transición justa que el mundo necesita para superar la emergencia climática y alcanzar la resiliencia necesaria para gestionar y superar las crisis mundiales.

Por consiguiente, acogemos con satisfacción la memoria del Director General, titulada *Países menos adelantados: crisis, transformación estructural y futuro del trabajo*, así como el tema de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, que tendrá lugar la próxima semana y versará sobre las posibles vías para hacer frente a la crisis multifacética que atravesamos. En este contexto, también quisiera felicitar al Director General y a su equipo por el anexo a su memoria sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados, donde se expone una dura realidad: una situación que ya era terrible ahora es incluso más desesperada como consecuencia de la pandemia de COVID-19, no existen perspectivas de mejora y las personas jóvenes y las mujeres figuran entre los grupos más afectados. En calidad de mandantes de la OIT, no podemos continuar dando por sentados estos informes anuales en los que se describe una situación que continúa deteriorándose. Tanto en el seno de nuestra organización como en el contexto más amplio del sistema de las Naciones Unidas, tenemos que volver a plantear la adopción de medidas posibles y necesarias para dar a la población palestina alguna esperanza en cuanto al fin de la ocupación y la posibilidad de un futuro mejor. En resumidas cuentas, nos queda mucho trabajo por delante.

Permítanme ahora abordar otros puntos inscritos en el orden del día de la reunión de la Conferencia. La Comisión de Aplicación de Normas constituye la columna vertebral de nuestra

organización. Es nuestro deber apoyarla y valorarla en su justa medida. La OIT solo podrá cumplir su mandato si tiene la capacidad de supervisar eficazmente la aplicación de las normas del trabajo en todos los países, sin excepción. Solo en ese caso podremos establecer reglas de juego equitativas y mejorar las condiciones de vida y de trabajo para los trabajadores, sin que exista competencia desleal. Por consiguiente, debo expresar nuestra gran preocupación ante la falta de adopción de medidas por parte de algunos Gobiernos en respuesta a las recomendaciones formuladas por el sistema de control. La Comisión examinará casos de violaciones graves de derechos y no deseo anticiparme a esos debates.

Sin embargo, quisiera señalar a su atención el caso de Belarús. Después de 18 años sin aplicarse las recomendaciones formuladas por una comisión de encuesta en 2004, docenas de dirigentes y delegados sindicales fueron detenidos en abril, de los cuales al menos diez continúan bajo custodia, con escaso o nulo acceso a sus familias o colegas sindicales. Aliaksandr Yarashuk, presidente del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús y miembro del Congreso de Administración de la OIT, es uno de ellos. Es inaceptable. Juntos, tendremos que buscar medidas apropiadas a fin de garantizar que Belarús cumpla su obligación de respetar la libertad sindical, tanto en beneficio de los dirigentes sindicales en cuestión como para preservar la credibilidad de nuestra organización.

La Comisión también examinará el Estudio General de 2022 (*Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*). Se trata de un informe muy oportuno, tal como ha dicho el Director General, teniendo en cuenta que estos dos grupos de trabajadores han ofrecido al mundo una labor y unos servicios esenciales, al tiempo que han sido los más afectados por los consiguientes riesgos de salud y seguridad.

Esto me lleva a abordar una de las cuestiones principales del orden del día de la presente reunión de la Conferencia, a saber, la inclusión de la salud y seguridad en el trabajo en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto que la seguridad y salud en el trabajo no deben darse por sentadas, ya que millones de trabajadores de los servicios de atención de salud y otros trabajos de primera línea han sostenido las economías y las sociedades corriendo graves riesgos para su propia salud y seguridad y las de sus familias. Por tanto, el respeto de la seguridad y la salud de los trabajadores debe ser un elemento central de las políticas de recuperación con arreglo a las normas pertinentes de la OIT. No podemos sino reiterar que la pandemia ha demostrado la pertinencia y la urgencia de declarar la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental. Tras los debates celebrados en reuniones anteriores de la Conferencia y del Consejo de Administración, confiamos en poder hacer oficial por fin esa inclusión, que alberga el potencial de mejorar las condiciones de trabajo y el entorno laboral de millones de trabajadores en todo el mundo. Hace demasiado tiempo que esta cuestión está pendiente y esperamos que no requiera nuevos debates prolongados.

Estamos dispuestos a encontrar soluciones sólidas y creíbles para los aspectos que aún se deben resolver. La discusión sobre los aprendizajes es la primera de un proceso de dos años durante el cual se trabajará en la elaboración de una nueva norma. Supondrá una excelente ocasión para mejorar la calidad de los aprendizajes y las prácticas profesionales, plantear formas de mejorar el acceso a estas modalidades de adquisición de competencias para todos los trabajadores, incluidos los grupos vulnerables, brindarles oportunidades reales de transición hacia empleos decentes, y ofrecerles protección contra posibles abusos y explotación. Esto es esencial para un gran número de trabajadores jóvenes que se encuentran al inicio de sus carreras y también, cada vez más, para los trabajadores de edad más avanzada, ya que les permite acceder a mejores oportunidades de aprendizaje permanente a lo largo de sus carreras.

Asimismo, celebraremos una discusión sobre la economía social y solidaria, una esfera de trabajo que se ha descuidado durante demasiado tiempo y que podría desempeñar un papel importante a la hora de hacer frente a algunos de los problemas que plantea el sistema actual, centrado principalmente en la creación de valor para los accionistas y en el beneficio de unos pocos, lo cual está relacionado con la desigualdad y la informalidad. Es fundamental que nuestra discusión ayude a aclarar la diferencia entre las organizaciones que realmente forman parte de la economía solidaria redistributiva y las empresas comerciales privadas, y contribuya a crear un marco normativo que facilite sus actividades y su inscripción, velando al mismo tiempo por la plena aplicación de las normas del trabajo. Ignorar lisa y llanamente estos modelos empresariales alternativos simplemente empuja a las empresas a la informalidad y expone a sus trabajadores a formas de trabajo precarias e inseguras, así como a posibles situaciones de explotación. Nuestra discusión puede contribuir a lograr que la economía social y solidaria se convierta en parte de la solución, en lugar de ser parte del problema.

La discusión recurrente sobre las políticas de empleo es sumamente importante habida cuenta de la actual crisis del empleo. Frente a esta, la única forma de reconstruir para mejorar consiste en crear empleos de calidad y abordar la naturaleza cada vez más precaria de los mercados de trabajo, que da lugar a generaciones perdidas de trabajadores jóvenes que no pueden permitirse una vivienda adecuada o incluso formar una familia. Durante la pandemia, se ha observado una mayor proliferación de antiguas y nuevas formas de trabajo precario e inseguro, que ha afectado especialmente a las mujeres, los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables del mercado de trabajo. Ahora debemos evitar a toda costa que el proceso de recuperación se base en seguir ampliando esas modalidades de trabajo, ya que ello conduciría inevitablemente a una recuperación precaria. Debemos invertir en construir mejor para el futuro con trabajo decente y empleos que ofrezcan una protección adecuada a todos los trabajadores, como se destaca en la Declaración del Centenario.

Estamos fortaleciendo la relación de trabajo y su protección, y la negociación colectiva desempeña una función esencial en este ámbito. Nos sentimos orgullosos de nuestra singular naturaleza tripartita, pero debemos estar a la altura de las expectativas que hemos creado y demostrar que el tripartismo puede obtener resultados donde otras instituciones no consiguen avanzar. En los momentos de crisis hay que mostrar solidaridad y tenemos la firme obligación constitucional de no dejar a nadie atrás. Espero que esta reunión de la Conferencia resulte fructífera para todos.

Clausura de la sesión

El Presidente

Con ello concluimos la apertura de la Conferencia y el establecimiento de los distintos órganos que nos permitirán desempeñar nuestras labores a lo largo de las próximas dos semanas.

Las Comisiones emprenderán sus labores el lunes 30 de mayo y la plenaria retomará sus labores el día 6 de junio, conforme al programa establecido. Hasta entonces, cúmpleme desear a los miembros de las comisiones técnicas que las discusiones que lleven a cabo en estos días sean fructíferas.

Declaro clausurada la sesión inaugural de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión a las 14.30 horas).

110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2022

Transcripción de la discusión de las memorias del Director General y de los informes de los Presidentes del Consejo de Administración

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

Índice

	Página
Lunes, 6 de junio de 2022	1
Empleadora (Alemania)	1
Trabajadora (Países Bajos).....	4
Presidente (Argentina).....	7
Gobierno (China)	8
Empleadora (Argelia).....	9
Trabajador (República Dominicana)	10
Trabajador (China).....	11
Gobierno (Brasil)	12
Gobierno (Portugal).....	14
Gobierno (Finlandia)	15
Trabajador (Ucrania)	16
Empleadora (Bahrein).....	17
Gobierno (Arabia Saudita)	18
Empleador (República Islámica del Irán)	19
Gobierno (Argentina).....	20
Gobierno (Sierra Leona).....	21
Trabajador (Túnez)	22
Gobierno (Bangladesh).....	23
Empleador (Portugal)	24
Trabajador (Kenya)	25
Empleador (República Dominicana)	26
Gobierno (Palestina).....	27
Gobierno (Serbia)	28
Gobierno (Congo).....	29
Gobierno (la Santa Sede)	30
Presidente (Argentina).....	31

Secretaria de la Mesa	31
Presidente (Argentina).....	32
Vicepresidente empleador (Brasil)	32
Trabajador (Israel).....	33
Trabajador (República Dominicana)	34
Gobierno (Azerbaiyán).....	35
Trabajador (Arabia Saudita)	36
Gobierno (Níger)	36
Trabajador (República Árabe Siria).....	37
Empleador (Argentina)	38
Trabajador (Bulgaria)	39
Empleador (Emiratos Árabes Unidos).....	40
Trabajador (Cuba)	41
Gobierno (Zimbabwe).....	42
Empleador (Arabia Saudita)	43
Trabajador (Marruecos).....	44
Gobierno (Burkina Faso).....	45
Trabajador (Dinamarca).....	46
Gobierno (Egipto).....	47
Trabajadora (Chipre)	48
Empleadora (India).....	49
Gobierno (Mauritania)	50
Empleador (Iraq)	51
Vicepresidente empleador (Brasil)	51
Trabajador (Perú)	51
Vicepresidente empleador (Brasil)	52
Gobierno (Angola)	53
Empleador (México).....	54
Trabajador (India)	55
Empleador (Rumania).....	56
Gobierno (Camerún).....	57
Trabajadora (Rumania).....	57
Gobierno (Côte d'Ivoire).....	58
Trabajadora (Portugal)	59
Gobierno (Malawi).....	60
Trabajador (República Islámica del Irán)	61
Trabajador (Indonesia)	62

Gobierno (Bolivia (Estado Plurinacional de))	63
Gobierno (Congo).....	64
Gobierno (Rumania)	65
Trabajador (Palestina)	66
Comunidad de Países de Lengua Portuguesa	67
Confederación General de Sindicatos	68
Presidente (Argentina).....	69
Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando	69
Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales	70
Federación Sindical Mundial	71
Streetnet International	72
Gobierno (Armenia).....	73
Presidente (Argentina).....	74
Martes, 7 de junio de 2022	74
Vicepresidente gubernamental (Qatar)	74
Trabajador (República de Corea).....	75
Gobierno (Bulgaria)	76
Gobierno (Brunei Darussalam)	77
Gobierno (Japón)	78
Gobierno (República Islámica del Irán).....	79
Trabajador (Brasil).....	80
Gobierno (Austria).....	81
Trabajador (República Democrática Popular Lao).....	82
Gobierno (Bahrein).....	82
Vicepresidente gubernamental (Qatar)	83
Trabajador (Japón).....	83
Gobierno (Guatemala)	84
Empleador (República de Corea).....	85
Trabajador (Venezuela (República Bolivariana de))	86
Gobierno (Lituania)	87
Trabajador (Argentina)	88
Empleador (Colombia).....	89
Gobierno (Canadá)	90
Gobierno (Mozambique).....	91
Empleadora (España).....	92
Trabajador (Egipto)	93

Gobierno (Kazajstán)	94
Gobierno (Santo Tomé y Príncipe).....	95
Empleador (Federación de Rusia).....	95
Trabajadora (Hungría)	96
Gobierno (Seychelles).....	97
Gobierno (Israel)	98
Gobierno (Cuba).....	99
Gobierno (Argelia).....	100
Confederación Sindical Internacional.....	101
Organización Árabe del Trabajo.....	102
Gobierno (Brasil)	102
Vicepresidente gubernamental (Qatar).....	103
Vicepresidenta trabajadora (Perú)	103
Gobierno (Albania)	104
Gobierno (Singapur).....	105
Gobierno (San Marino)	106
Trabajador (Francia)	107
Gobierno (República Unida de Tanzania).....	108
Trabajadora (Singapur).....	109
Empleador (Brasil).....	110
Gobierno (Turkmenistán)	111
Trabajador (España)	112
Gobierno (Suriname)	113
Trabajador (Irlanda)	114
Empleador (Cuba)	115
Gobierno (Cabo Verde).....	116
Trabajador (Suiza)	117
Gobierno (Croacia)	118
Trabajador (Somalia)	119
Gobierno (Kenya)	120
Empleador (Venezuela (República Bolivariana de))	121
Gobierno (Senegal).....	122
Trabajador (Nigeria)	123
Gobierno (Alemania)	124
Trabajador (Bahrein)	125
Gobierno (Grecia).....	126
Empleador (Pakistán)	127

Gobierno (Nepal).....	127
Trabajador (México)	128
Empleador (Chipre)	129
Gobierno (República de Corea)	130
Trabajador (Iraq).....	131
Trabajador (Maldivas).....	132
Gobierno (Ucrania).....	133
Gobierno (Benin).....	134
Alternativa Democrática Sindical de las Américas.....	134
UNI Global Union	135
Organización de Unidad Sindical Africana	136
Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte	137
Confederación Europea de Sindicatos.....	138
Gobierno (Mauricio)	139
Organización de Entidades Mutuales de las Américas	140
Presidente (Argentina).....	141
Miércoles, 8 de junio de 2022.....	141
Vicepresidenta trabajadora (Perú)	141
Trabajador (Malta).....	141
Gobierno (Filipinas)	143
Empleadora (Bangladesh).....	143
Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)	144
Empleador (Nepal)	145
Gobierno (Venezuela (República Bolivariana de)).....	146
Trabajador (Federación de Rusia).....	147
Gobierno (Camboya)	148
Gobierno (Viet Nam).....	149
Empleadora (Bahamas)	150
Gobierno (Uruguay)	151
Trabajador (Bélgica)	152
Trabajador (Viet Nam)	152
Unión Europea	153
Empleador (Filipinas)	154
Gobierno (Malta)	155
Gobierno (Barbados)	156
Trabajador (Albania).....	157

Gobierno (El Salvador)	157
Gobierno (Malí)	158
Gobierno (Botswana).....	159
Trabajadora (Noruega).....	160
Empleador (Etiopía).....	161
Gobierno (Uganda).....	162
Gobierno (Namibia).....	163
Gobierno (Pakistán).....	164
Empleadora (Alemania)	165
Gobierno (Honduras).....	166
Trabajador (Guatemala).....	167
Empleador (Indonesia)	168
Vicepresidenta trabajadora (Perú)	169
Gobierno (Ghana).....	169
Gobierno (Djibouti).....	170
Trabajador (República de Moldova).....	171
Empleador (Uruguay)	172
Gobierno (Italia)	173
Empleadora (Bulgaria).....	174
Gobierno (Irlanda).....	175
Empleador (Malta).....	176
Gobierno (Armenia).....	177
Trabajadora (Italia).....	178
Gobierno (España).....	179
Empleadora (Zambia)	180
Gobierno (Macedonia del Norte).....	181
Gobierno (Qatar)	182
Gobierno (Uzbekistán).....	183
Trabajador (Zambia).....	184
Gobierno (Trinidad y Tabago)	185
Trabajador (Chile).....	186
Trabajadora (Paraguay)	187
Gobierno (Suecia).....	188
Gobierno (Suiza).....	189
Gobierno (Perú).....	190
Gobierno (Noruega)	191
Gobierno (Países Bajos)	191

Trabajador (Panamá).....	193
Gobierno (Ecuador)	193
Gobierno (Chipre).....	194
Empleadora (Estado Unidos).....	195
Trabajador (Bangladesh)	196
Gobierno (Polonia)	197
Vicepresidente gubernamental (Qatar)	198
Vicepresidente empleador (Brasil)	199
Gobierno (República Árabe Siria)	199
Trabajador (Líbano)	200
Gobierno (Panamá)	201
Gobierno (Haití).....	202
Trabajador (Benín)	204
Gobierno (Lesotho)	205
Gobierno (Guyana).....	206
Gobierno (Guinea).....	206
Vicepresidente empleador (Brasil)	207
Gobierno (Jordania)	207
Gobierno (Bahamas).....	208
Trabajador (Haití)	208
Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera	209
IndustriALL Global Union.....	210
Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control	211
Asociación Internacional de la Salud Ocupacional	212
Comisión Católica Internacional de Migraciones	213
HomeNet International	214
Organización de Cooperación Islámica	215
Vicepresidente empleador (Brasil)	216
Jueves, 8 de junio de 2022	216
Presidente (Argentina).....	216
Gobierno (Samoa)	217
Gobierno (Chile)	218
Gobierno (Tailandia).....	219
Empleador (Japón).....	220
Trabajador (Filipinas).....	221
Gobierno (Türkiye)	222

Trabajador (Tailandia)	223
Gobierno (Iraq)	224
Empleadora (Congo).....	224
Gobierno (Mongolia)	225
Empleador (China).....	226
Trabajador (Nepal)	227
Gobierno (Túnez).....	228
Gobierno (Indonesia).....	229
Empleador (Türkiye)	229
Gobierno (Sri Lanka).....	230
Trabajador (Uruguay)	231
Gobierno (Marruecos)	232
Empleador (Uzbekistán)	233
Gobierno (Australia)	235
Trabajadora (Países Bajos).....	236
Gobierno (Timor-Leste).....	237
Gobierno (República Democrática Popular Lao)	237
Gobierno (Federación de Rusia).....	238
Gobierno (Kiribati).....	239
Gobierno (República de Moldova)	240
Gobierno (Francia).....	241
Gobierno (Nigeria).....	242
Gobierno (Somalia).....	244
Empleador (República Democrática Popular Lao).....	245
Empleador (Ucrania).....	246
Obra Kolping Internacional	246
Presidente (Argentina).....	247
Trabajador (Malasia).....	248
Trabajador (Türkiye)	248
Gobierno (Islandia).....	250
Empleador (Viet Nam)	251
Gobierno (Fiji).....	252
Gobierno (Líbano)	253
Empleador (Tailandia).....	254
Trabajadora (Suecia).....	254
Empleador (Guinea)	255
Gobierno (Etiopía)	256

Trabajador (Gabón)	257
Gobierno (Belarús)	258
Gobierno (Malasia)	259
Gobierno (Letonia)	259
Trabajador (Colombia).....	260
Gobierno (Reino Unido)	261
Empleadora (Kenya)	262
Gobierno (India)	264
Gobierno (Estados Unidos)	265
Empleador (Túnez)	266
Trabajador (Belarús).....	267
Gobierno (Zambia)	267
Trabajador (Etiopía).....	269
Gobierno (Colombia)	269
Trabajador (Polonia).....	271
Gobierno (Paraguay)	272
Trabajador (Uzbekistán)	273
Gobierno (Sudán del Sur).....	274
Trabajador (Seychelles)	275
Trabajador (Bahamas)	276
Gobierno (México).....	277
Vicepresidenta trabajadora (Perú)	278
Gobierno (Bélgica).....	278
Gobierno (Gabón).....	279
Gobierno (República Centroafricana)	280
Gobierno (Maldivas)	281
Gobierno (Burundi)	282
Gobierno (Libia).....	283
Empleador (Perú)	284
Gobierno (Chad).....	285
Empleador (Bélgica)	286
Empleador (Malasia).....	286
Gobierno (Jamaica).....	287
Gobierno (Guinea).....	288
Empleador (Paraguay)	289
Empleador (Chile).....	290
Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas	291

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines	291
Internacional de la Educación	292
Confederación Internacional de Técnicos.....	293
Internacional de Servicios Públicos	294
Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas.....	295
Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados	296
Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Americas	297
Vicepresidenta trabajadora (Perú)	298

► **Lunes, 6 de junio de 2022**

Sra. Renate Hornung Draus

Empleadora (Alemania)

Muchísimas gracias Presidente por invitar al grupo de los empleadores para intervenir para hablar de las dos Memorias del Director General. Una sobre los países menos desarrollados y el segundo sobre los territorios ocupados. Ambos temas revisten gran importancia para el grupo de los Empleadores. Estimados colegas, distinguidos Delegados. La Memoria del Director General sobre los países menos desarrollados tiene por objeto poner en antecedentes, presentar los desafíos en los mercados laborales, explicar las necesidades de reformas estructurales y poner de relieve las estrategias y acciones de la OIT y por último, sensibilizar y concienciar sobre la necesidad de la solidaridad, la coherencia política y la responsabilización de estos temas. Estas son las cuestiones que afectan a los países menos desarrollados. Una es que las condiciones de los mercados laborales que prevalecen en estos países y que se presentan en la Memoria han sido un gran desafío desde hace demasiado tiempo para la OIT y sus mandantes, como para toda la comunidad internacional. Eso por una parte, y por otra parte, como consecuencia de la pandemia, en los países de ingresos medios y bajos incluyendo algunos PMAs, los cierres permanentes de las empresas en algunos lugares han llegado al treinta por ciento. Esto provoca una enorme pérdida de empleo y además conlleva mayor pobreza, mayores niveles de pobreza. Ahora más que nunca hemos de mostrar nuestra solidaridad. Ochocientos ochenta millones de personas, el doce por ciento de la población del mundo, vive en los países menos adelantados y solo contribuyen al uno coma tres por ciento de la producción mundial. Los problemas de baja productividad, altos niveles de informalidad y poco desarrollo de las competencias son desafíos predominantes en estos países. Existen prioridades claves para los empleadores, no como un fin en sí mismo si no específicamente para mejorar los medios de vida de las personas y el progreso económico y social. La OIT nunca alcanzará su objetivo de no dejar a nadie atrás sin hacer frente, plenamente, a la interconexión entre estos ámbitos y continuar realizando actividades para mejorar la situación, sobre todo en los países menos desarrollados. Nuestro grupo reconoce la necesidad de una transformación estructural que implica mejorar las capacidades productivas, los arreglos institucionales y el funcionamiento de los Gobiernos para un desarrollo sostenible en los países menos desarrollados. Tal como se explica en el Informe y algo con lo que están plenamente de acuerdo los empleadores es el abordar de forma aislada todas estas dificultades a las que se enfrentan los países menos desarrollados es poco probable que lleve a lograr unos progresos continuados y sostenibles. La mitad de los países menos adelantados no han logrado alcanzar el mismo crecimiento per cápita del PIB que el resto de los países. Dieciséis países han logrado a penas mantener el ritmo y solo siete han reducido su brecha con respecto al crecimiento per cápita del PIB en el mundo entero. Colegas, si buscamos soluciones, que pueden ser importantes y los consejos que nos brinda la OIT, en realidad fue la Declaración del Centenario adoptada en dos mil diecinueve en esta Conferencia Internacional del Trabajo constituyen las orientaciones y la base fundamental. Los países menos desarrollados tienen un gran potencial de lograr un éxito sostenible económico y

social y para desarrollar mercados que sean competitivos pero alcanzar esto, depende de mantener el desarrollo sostenible, ampliar oportunidades y continuar la vía del desarrollo basándose en el diálogo social con organizaciones de trabajadores y empleadores solidas es decir, con interlocutores sociales firmes y sólidos. Tiene que haber una responsabilización, en el que la sociedad haga suyo el desarrollo económico y hay que respetar la idiosincrasia social histórica, por eso la Declaración de Centenario que va en dos direcciones, de abajo a arriba y de arriba abajo, por eso es tan importante. Las empresas privadas constituyen un elemento esencial de progreso sostenido económico y social, cuando las condiciones marco, instauradas por el Gobierno sean adecuadas entonces su capacidad de movilizar recursos y a personas para crear un empleo productivo y fomentar el trabajo decente pueden redundar en beneficio de todas las sociedades. Los países menos desarrollados tienen que prestar un apoyo especial a las pequeñas y medianas empresas y a los empresarios locales para fomentar un entorno propicio para que las empresas florezcan y salgan de la informalidad. Las instituciones débiles, las reglamentaciones no realistas, la corrupción socaban su capacidad de crecer y de salir de la informalidad. Tan solo creando un marco reglamentario solido se puede lograr trabajo decente y creación de empleo. Esa es la mejor manera, no solo de reducir la pobreza si no de traer sostenibilidad financiera a los sistemas de protección social de los países menos desarrollados. La igualdad de género es también un enorme desafío en los países menos desarrollados. Como dice el Informe, las mujeres están subrepresentadas en los tipos de empleos, específicamente en agricultura en el sector informal, sin embargo, el análisis no identifica ni aborda los problemas concretos que hay que resolver para poder mejorar las oportunidades que se brindan a las mujeres en los países menos desarrollados. Sería esencial en el futuro, en la acción futura de la OIT resaltar con datos, evidencias y pruebas, cuáles son los obstáculos fundamentales a los que se enfrentan estas mujeres en los mercados laborales y como superar estos escollos, como esto tendría una repercusión positiva en el desarrollo económico y la creación de empleo. Estimados colegas, distinguidos Delegados, reducir la informalidad, que representa el ochenta y nueve por ciento del empleo en los países menos desarrollados antes de la COVID diecinueve. Aumentar la productividad e invertir en infraestructuras, en conectividad y en desarrollo de competencias ha de estar en el centro de las políticas de desarrollo sostenible en los países menos desarrollados. La OIT puede ayudar mejor a estos países creando un entorno propicio para que haya crecimiento de la productividad de las empresas privadas y desarrollando estrategias coherentes para promover el crecimiento de la productividad. Este es el desafío para los próximos años para que la Oficina cree una estrategia coherente para promover la productividad. Además, la OIT ha de prestar asistencia a los países en desarrollo, en los programas de educación, de capacitación y formación, para fomentar competencias matemáticas de ingeniería y otros ámbitos y en este sentido la cooperación y las alianzas son fundamentales. Dichas alianzas pueden ser instrumentos para crear las condiciones necesarias para dichos países para lograr una transición energética incluyendo el acceso a la financiación, el apoyo financiero y transferencia de tecnologías para estos países y también el establecer sistemas financieros sólidos, algo esencial para la transición al desarrollo de estos países y también para que haya inversiones en infraestructura de energía e infraestructuras en general sólidas. Así la OIT amplía su acción de asistencia a los países en desarrollo para realmente no dejar a nadie atrás. Según el Informe, la Memoria, la OIT tiene programas de país para trabajo decente en solo dieciocho países menos desarrollados. Teniendo en cuenta la problemática a la que se enfrentan estos países aplicando y desarrollando estos programas en colaboración

con los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones, ha de ser pues una prioridad de la OIT para los próximos años. Entonces, hay que beneficiar a los países receptores con estos programas y mejorar las inversiones en las economías de estos países en desarrollo. Pero esta asistencia en parte irá dirigida a crear un entorno propicio para las empresas para promover la creación de empleo, así la comunidad internacional necesita compartir información para asegurarse de que la asistencia al desarrollo vaya bien dirigida, apunte a quien la necesite y evitar duplicaciones. Tenemos en nuestras manos una responsabilidad y ahora más que nunca hemos de hacer gala de solidaridad. Permítanme mencionar que en marzo de dos mil veintitrés durante la reunión de Doha nuestra organización la OIE va a organizar un foro para fomentar la inversión en los países en desarrollo para apoyar el desarrollo sostenible. Este evento organizado por nuestra organización, la Organización Internacional de Empleadores será una oportunidad excelente para fomentar el diálogo entre empleadores y empresas de países menos desarrollados. Nuestra Organización está preparando un examen muy pormenorizado del entorno empresarial en los países menos desarrollados con recomendaciones concretas que se van a convertir en actividades concretas. Este será el documento de base de este foro, de esa reunión de los PMAs, la quinta reunión de los PMAs y esperamos que la OIT lo utilice también en su trabajo sobre el terreno en los próximos años. En cuanto al Informe sobre los Territorios Ocupados de Palestina nuestra Organización reconoce que la situación es muy dramática y se produce en un lugar muy complejo del mundo, no solo desde el punto de vista político si no del mercado laboral. Lamentamos profundamente esto, lo dije la semana pasada, que la situación no haya mejorado. Las conclusiones del informe de la Memoria del dos mil veintidós del Director General que presenta ante esta Conferencia sobre los territorios ocupados, es muy similar a la del año anterior, cada vez hay menos recursos públicos y el empleo en el futuro va a tener que ser generado por el sector privado, tanto en Gaza como en Cisjordania, sin embargo, el potencial del sector privado sigue estando intacto con las limitaciones por las restricciones impuestas por la ocupación y por la situación, que es de una economía que se deteriora, aun así, muchos trabajadores palestinos pasan a Israel y buscan trabajo en sus empresas, restaurantes, sobre todo las mujeres jóvenes, tienen muchísimos escollos para participar en el mercado laboral, las mujeres se ven gravemente subrepresentadas en el sector privado y público también. Las MiPymes tienen muchas dificultades para cumplir con sus obligaciones y están en una situación de alto riesgo de despedir a personas y no pagarles el salario. Nuestro grupo solicita a la OIT más información sobre si el programa de Trabajos para la Paz ha permitido llegar a fomentar una sociedad más pacífica desde el empleo y el diálogo social. Seguimos insistiendo en que es fundamental tener un entorno propicio para que las empresas operen y crezcan en la medida de lo posible y aprovechar las oportunidades que se les puedan presentar. Nuestro grupo reconoce que las intervenciones varias de la OIT han prestado sustantivamente apoyo a estudios, exámenes y bueno, todo tipo de investigaciones y damos las gracias a la Oficina por esto. Alentamos a que la OIT se centre en aplicar la estrategia de empleo adoptada y haga lo posible para crear un entorno propicio para las empresas y la creación de empleo. Instamos a la OIT a que siga llevando a cabo iniciativas que contribuyan a la mejora de la relación entre los Gobiernos y que renueve sus esfuerzos en cuanto a la mejora de la seguridad social para los trabajadores del sector privado. Los empleadores le han pedido a la OIT que ofrezca más creación de capacidad para los interlocutores sociales en los estados árabes ocupados con ayuda de los socios de desarrollo en cuanto a la mejora de competencias y digitalización para poder aprovechar la participación en los mercados internacionales y aprovechar

los recursos humanos y más capacitación que tendría gran valor. Nuestro grupo sigue acogiendo con mucho gusto la gran labor que está realizando la OIT en colaboración con diversos organismos de Naciones Unidas incluyendo el análisis de datos junto con el Centro Palestino y su Oficina de Estadísticas sobre Encuestas Laborales y también tiene valor añadido el compartir información con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas para fortalecer el papel de la OIT como organismo líder en materia de empleo y asuntos sociales. Una vez más, en nombre de los empleadores, quisiera expresar mi más profunda solidaridad con los hombres, mujeres, niños y niñas de Palestina y los otros territorios árabes ocupados y esperamos sinceramente poder contribuir a crear una mejor situación y que podamos verlo en la próxima Memoria del Director General que se refiere a esta cuestión.

Sra. Catelene Passchier

Trabajadora (Países Bajos)

Señores Presidente y Vicepresidente de la Conferencia, Secretario General, distinguidos delegados, damas y caballeros. En este momento tan álgido en el tiempo y reconociendo que es la última Conferencia Internacional del Trabajo dirigida por el actual Director General agradezco a la Oficina el haber preparado esta excelente nota de fondo puesto que centra la atención en los países menos desarrollados. Francamente ¿Qué otra opción teníamos? Hay unos sesenta conflictos armados actuales que cuestan millones de vidas, la guerra en Ucrania además de ser un desastre humanitario y una amenaza para el sistema multilateral perturba las cadenas de abastecimiento, hace subir los precios, mientras que los salarios y las prestaciones sociales no siguen ese ritmo. La desigualdad y la brecha ya mencionada existía antes de la COVID se ha seguido ampliando. La pandemia ha destruido unos doscientos cincuenta y cinco millones de puestos de trabajo y la generación de nuevos puestos de empleo se ha estancado. Tenemos ahora una aterradora perspectiva, ochocientos sesenta millones de personas que vivirán en extrema pobreza para finales del año, doscientos cincuenta millones más que el año pasado y unos ochocientos veintisiete millones de personas que supuestamente sufrirán desnutrición ya en dos mil veintidós. Les recuerdo a todas las palabras tan potentes de la Declaración de Filadelfia: La pobreza esté donde esté es un peligro para la prosperidad en todas partes. A nivel nacional nuestro deber moral y obligación jurídica es proteger los derechos económicos, sociales y humanos de aquellos que se ven más afectados y aquellos que son más vulnerables a nivel mundial. Hemos de aumentar y mejorar nuestro apoyo en favor de los países menos avanzados. El Grupo de los Trabajadores agradece pues, el liderazgo de Qatar que se ofrece a acoger la Conferencia de Naciones Unidas sobre los PMA de dos mil veintitrés. Es el momento oportuno para darle una configuración más concreta al apoyo mundial. Qatar ha sido elegido pues, para el puesto de uno de los Vicepresidentes de la Conferencia este año y esperamos que las conclusiones de las discusiones de esta semana servirán de inspiración para el programa de trabajo de la Conferencia de Doha dos mil veintitrés sobre cuestiones laborales y sociales fundamentales. Desafortunadamente los números que aparecen en el informe indican que hay una triple crisis a la que nos enfrentamos que no pueden ignorar porque es aterradora, hay una catástrofe humana inminente si no tomamos cartas en el asunto con decisión. Los desafíos que aparecen en el informe son muchos y no son nuevos, poca atención se da al cambio climático, al subdesarrollo estructural en zonas rurales o para hacer frente a la

informalidad económica. Hay déficits graves de la protección social, hay formas de discriminación por causa de género y de otros tipos y falta de inversión y apoyo para la economía real. Pero, aunque podemos hablar de estos déficits y puntos débiles también hemos de admirar la resiliencia de los pueblos de los PMA y hemos de reconocer el empoderamiento de protagonistas y actores locales respecto a la dignidad humana y también el enfoque que se apoya en derechos, lo que les da un apoyo genuino y herramientas para construir sus propios planes de desarrollo los cuales son factores fundamentales para lograr los cambios tan necesarios. La transformación estructural sugerida en el informe de la Dirección General y referenciada en el programa de acción de Doha deben dar la prioridad a la diversificación económica y tratar las restricciones de capacidad institucional, pero con eso no basta. Los trabajadores han pedido una transformación estructural en línea con “Nuestra Agenda Común” del Secretario General de las Naciones Unidas, un nuevo contrato social, y no solo en los países en desarrollo, sino también en los países desarrollados que actualmente siguen alimentando la desigualdad en todo el mundo. Para esta transformación estructural en los PMA se requiere un cambio estructural en los países desarrollados también. E aquí nuestras recomendaciones. La clave para llegar a la resiliencia es facilitar la creación masiva de trabajo digno y decente en los PMA. Tenemos que invertir en puestos de trabajo que sean inocuos para el clima, que sean decentes y dignos. Hay oportunidades en infraestructuras sostenibles, transición energética, transporte y agricultura y también en la industria de la atención y la asistencia. La formalización e inversión en puestos de trabajo de calidad en la economía de la atención y la asistencia reducirá la carga de cuidado en las mujeres, facilitara su participación de las mujeres al mercado laboral y contribuirán a sistemas de atención sanitaria resiliente y contribuirá a la creación de un espacio fiscal para los Gobiernos lo que es coherente con el Plan de Acción de Doha para los PMA. Incluye el compromiso para el pleno empleo, reconoce la necesidad de invertir en la economía de la asistencia y habilidades y aprendizaje a lo largo de la vida. Para ello, agradecemos la referencia que se ha hecho en el informe UN Global Accelerator para el Trabajo y la Protección Social que fija como objetivo crear, por lo menos, cuatrocientos millones de puestos de trabajo en dos mil treinta sobre todo en la economía verde ecológica y en la asistencia y los cuidados. Apreciamos que en el informe se centren también en el Programa Nacional de Acción y la titularidad nacional de los esfuerzos. El derecho a la autodeterminación se tiene que respetar a nivel internacional, cuando los Gobiernos entablan relaciones entre sí pero también a nivel nacional y cuando participan en ello los interlocutores sociales. La libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva incluso en la economía informal, son principios fundamentales, son derechos que permiten que los mercados laborales locales asuman su responsabilidad en lo que se refiere a sus realidades, necesidades y oportunidades locales con plena participación de todos los afectados. Con frecuencia, se les deniegan esos derechos a los trabajadores con el argumento, que preocupa y que además es falaz de que conceder esos derechos va a ser un obstáculo para el desarrollo económico y la ventaja competitiva de dicho país. No podemos si no recalcar que un entorno regulatorio propicio que promueva la libertad de asociación y la negociación colectiva es la clave. Es fundamental para el éxito. Damas y caballeros, vivimos épocas muy difíciles, hemos de centrarnos en lo que produce una diferencia real en la vida de las personas. La constitución de la OIT de mil novecientos diecinueve reconoce la necesidad de dar a todos los trabajadores una remuneración vital adecuada y cito; Que impida la injusticia, las penurias y las privaciones que podrían poner en peligro la paz y armonía del mundo. Fin de la cita. La Declaración de Phil adelfia además indica la OIT y cito nuevamente; Debe hacer

avanzar entre las naciones el programa o programas que logren entre otras cosas un nivel mínimo de remuneración entre todos los que tengan un trabajo y que extienda la protección social y proveer un ingreso básico para todos los que lo necesiten. Hemos pues señores de poner esas dos cuestiones en la mesa de la OIT y los mandantes tripartitos puesto que tiene una relación entre sí. Los trabajadores tienen que recibir una remuneración digna por su trabajo. No podemos aceptar que millones de trabajadores y no solo en los PMA, después de un largo día de trabajo lleven a casa un salario que apenas basta para alimentar y dar abrigo y refugio a ellos mismos y a sus familias. Dar a los padres un salario digno es clave también para reducir el trabajo infantil que está aumentando por primera vez en decenios. Establecidos a través de procesos legales o negociación colectiva, los salarios dignos pueden formar una base sólida para la demanda local y una economía resiliente que pueda absorber choques y responder con eficacia a las circunstancias cambiantes, como claramente demostró la pandemia de COVID-19. El diálogo social transnacional y las empresas multinacionales pueden desempeñar un papel importante a este respecto, especialmente donde los salarios locales y las condiciones de trabajo se ven muy afectados por cadenas de suministro globales. Una protección social adecuada también ha demostrado su importancia crítica para proteger que las personas caigan en la pobreza durante la pandemia. Por lo tanto, deben estar en el centro las transformaciones estructurales en los PMA donde la mayoría de los trabajadores carecen de protección alguna. Y esto debe incluir la extensión de la protección social a la economía informal. Ahora es el momento de poner en marcha un Fondo Mundial para la Protección social que permitirá a los PMA proporcionar asistencia básica para niños, maternidad y discapacidad. Beneficios, pensiones de vejez y atención médica esencial a sus poblaciones. No es un lujo, son derechos humanos básicos. Señoras y señores, la brecha de financiación para establecer pisos de protección oficial en los países más pobres del mundo sigue siendo de ciento veintidós mil setecientos millones de dólares... Podemos y debemos ahora movilizar los recursos y la experiencia necesarios para implementar pisos de protección oficial en los países más pobres del mundo en línea con las conclusiones de la CIT del año pasado sobre seguridad social y lo que dice el Secretario General en el informe Our Common Agenda y las propuestas de relator especial de la ONU sobre la pobreza. La Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) para la protección social sigue siendo demasiado baja, aunque ha subido un dos coma siete por ciento en dos mil veinte en respuesta a la pandemia. Esto debería aumentar hasta el catorce por ciento en consonancia con el Plan de Acción de Doha para los PMA para proporcionar sistemas de protección social fiscalmente sostenibles y nacionalmente apropiados y medidas para todos. El Acelerador Global de las Naciones Unidas para el Empleo y la Protección Social para la Transición, liderado por la OIT tiene el potencial de impulsar la cooperación para el desarrollo hacia la protección social, ya que pretende extender los pisos de protección oficial para alrededor de cuatrocientos millones de personas que actualmente no están cubiertas por ninguna medida. Las estrategias de financiación para hacer realidad estas prioridades están disponibles. Nosotros necesitamos un sistema multilateral más fuerte e inclusivo basado en un desarrollo fortalecido en cooperación con el alivio de la deuda, reasignación de derechos especiales de giro, impuestos justos, reglas comerciales que permitan un espacio político para la política industrial y la rendición de cuentas empresariales alineadas con los ODS. El Plan de Acción de Doha ya aborda estas financiaciones estratégicas y pide un aumento en los ingresos fiscales como proporción del PIB a por lo menos el quince por ciento, fiscalidad progresiva, intensificación de la lucha contra las corrientes financieras ilícitas, asegurando el cumplimiento de los compromisos de AOD con los PMA y

abordando la deuda de los PMA para el dos mil veinticinco a través de soluciones de deuda coordinadas. La historia reciente ha demostrado que el cambio transformacional solo puede ser efectivo si se coordinan los esfuerzos internacionales y nacionales y se respetan la regulación y las normas. Esto coloca a la OIT en el papel de líder entre las organizaciones internacionales e instituciones a nivel mundial y nacional, incluso a través de los programas de trabajo decente de cada país. Para concluir, el Grupo de Trabajadores acoge con satisfacción la idea de que la OIT reúna sus diferentes áreas de actividad en un programa concertado de PMA para apoyar a los países y trabajadores más vulnerables en estos tiempos de múltiples crisis. El Grupo de Trabajadores y los sindicatos a nivel mundial están listos para comprometerse plenamente con el proceso. Damas y caballeros, la gente y los trabajadores de PMAs necesitan nuestra solidaridad ahora. Permítanseme también unas cuantas palabras y serán solo unas cuantas, sobre otras cuestiones importantes del Informe y de la Memoria de los territorios árabes ocupados. Dije ya algo al inicio cuando me dirigí a esta Conferencia. Quiero repetir lo que dije entonces. Como mandantes de la OIT no podemos seguir escuchando estos informes anuales que describen una realidad muy dura y una situación que empeora cada vez más en el terreno. ¿Cuántos informes anuales más tenemos que leer y recibir antes de que llegue algún cambio? Hemos de volver a poner en la mesa de la OIT y del sistema de Naciones Unidas lo que se tiene y que se debe hacer para que la población palestina reciba alguna esperanza de ponerle fin a la ocupación y tener un mejor futuro para todos los palestinos. Con lo cual pido que regulemos la solidaridad de nuestro compromiso para no aceptar el *status quo* y lograr un cambio real y genuino. Agradezco su atención.

Sr. Claudio Moroni

Presidente (Argentina)

Muchas gracias Sra. Passchier. Delegados y delegadas, en un momento más concederé la palabra a los oradores que figuran en la lista de oradores del día de hoy. Antes de ello, me gustaría formular una declaración en nombre de los miembros de la mesa de la Conferencia cuyo propósito será recordar a todos los asistentes, los principios por los que se regirá esta discusión. Estos principios aprobados en mil novecientos sesenta y siete, conservan su vigencia hasta el día de hoy. La libertad de expresión constituye uno de los principios esenciales de la Organización Internacional del Trabajo. Para que este derecho pueda ejercerse en un contexto de mutuo respeto, reviste fundamental importancia que todos los delegados se expresen en un lenguaje parlamentario, respeten el procedimiento establecido, se circunscriban al tema del debate y eviten referirse a cualquier otra cuestión ajena al mimo. Es menester observar tal disciplina con el fin de que nuestras labores sean eficientes y fructíferas. Cuento pues, con la colaboración de todos ustedes para que nuestras deliberaciones se desarrollen con la dignidad y el espíritu de apertura que corresponden a este órgano supremo internacional del ámbito sociolaboral. Conforme a lo estipulado en las disposiciones operativas para la 110.^a reunión de la Conferencia, será imprescindible respetar la duración máxima de cuatro minutos previstas para las sesenta y cinco intervenciones para el día de hoy. Se ruega a los delegados tomar nota de que se observará rigurosamente esta limitación. Por consiguiente, se les recomienda encarecidamente que limiten al máximo las fórmulas de cortesía. El sistema de la lista de oradores está equipado de un dispositivo que permite al orador saber cuánto tiempo le queda. En aras de la

transparencia y puesto que es responsabilidad de todos respetar el límite temporal establecido los delegados, tanto en la sala como en Zoom, podrán ver claramente el cronometro. Ello permitirá también, a los delegados con turno de palabra ulterior prepararse para tomar la palabra. Es posible hacer uso del derecho a réplica. En tal caso, la solicitud deberá presentarse a la presidencia antes de que termine la sesión ya sea acercándose a la tribuna o mediante el chat en Zoom. La práctica establecida consiste en conceder dicho derecho al final de la sesión en curso. En la réplica se deberá aludir exclusivamente al punto que es objeto de debate y no exceder los dos minutos. Les recuerdo así mismo que en la OIT no se suele conceder el derecho de responder a una réplica. Si no hay objeciones ¿Debo considerar que la Conferencia acepta estas disposiciones? Aprobado, muchas gracias. Delegados y delegadas, procederemos ahora con la lista de oradores inscritos para hacer uso de la palabra en el día de hoy. Respetaremos estrictamente el orden establecido en la lista de oradores publicada en el boletín diario en internet. De no encontrarse el orador en la sala o en Zoom, otorgaré la palabra al siguiente en la lista y el orador en cuestión podrá hacer uso de la palabra cuando concluya la intervención en curso, una vez que esté disponible. Invito al primer orador de la lista Sr. Jiadong Yu a hacer uso de la palabra. Invito también al siguiente orador cuyo nombre figura en la lista madame Neghza a que se prepare para hacer uso de la palabra inmediatamente después. Adelante por favor Sr. Yu.

Sr. Yu Jiadong

Gobierno (China)

Distinguido Presidente, Director General Ryder, damas y caballeros, queridos amigos. El Gobierno chino agradece y valora el que la Memoria del Director General de este año se centre en las PMAs y la estrategia integrada propuesta para dichos países y quisiera dar las gracias al Director General por sus importantes contribuciones dirigiendo la OIT y reuniendo a los mandantes tripartitos en un esfuerzo para abordar los desafíos del mundo del trabajo en los últimos diez años. Como dice su Memoria, la Covid-19 ha revertido los progresos alcanzados en la reducción de pobreza, el empleo y otros empeños sociales en los PMAs. Acelerar el desarrollo económico y social de los países en desarrollo, especialmente los PMAs es un requisito inherente de la aplicación de la Agenda dos mil treinta y un camino necesario para alcanzarla con la prosperidad común del mundo. El Presidente Xi Jinping ha presentado la Iniciativa de Desarrollo Mundial que aboga por el desarrollo como prioridad, un enfoque centrado en las personas, que beneficie a todos, un desarrollo impulsado por la innovación, que haya armonía entre la raza humana y la naturaleza y acciones orientadas a resultados. Nuestro Gobierno quisiera que se le preste mayor atención a los países menos desarrollados y en este sentido quisiéramos hacer tres sugerencias. Mejorar los medios de vida de las personas través del desarrollo y la promoción de la transformación estructural que ya marca el Programa de Acción de Doha. Los PMAs deberían tomarse el desarrollo económico, la reducción de la pobreza y la creación de empleo como la tarea más importante y urgente y buscar vías para el desarrollo sostenible que se adapten a las condiciones nacionales de cada país y a sus puntos fuertes. Priorizar el empleo y fortalecer la capacitación o creación de competencias para garantizar un trabajo decente para todos. Segundo, deberíamos promover la cooperación internacional para que haya un desarrollo que redunde en beneficio de todos los países del mundo, especialmente los desarrollados, deberían honrar sus compromisos y

aumentar la asistencia al desarrollo oficial para los PMAs en base al respeto de su autonomía. La OIT debería dar pleno apoyo y ventajas profesionales, ofrecer apoyo técnico concreto a los PMAs y ayudarles en la mejora de la planificación de recursos a favor de estos países. Tercero, quisiéramos que hubiera cambios de la gobernanza mundial, alentar a los miembros a aplicar la Declaración del Centenario y el llamamiento a la acción para una recuperación centrada en el ser humano. Acelerar la reforma del sistema de gobernanza laboral internacional y aumentar la representación y la voz de los países en desarrollo además de promover la participación de los interlocutores sociales y la gobernanza del trabajo y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. China es el país en desarrollo más grande del mundo y el Gobierno de China siempre ha respetado un desarrollo centrado en las personas, esa filosofía, y ha seguido con vehemencia el camino hacia fomentar la prosperidad común. Hemos aplicado una política de primer empleo alcanzando un total de población empleada de setecientos cuarenta y siete millones en nuestro país en dos mil veintiuno. Hemos creado el sistema de seguridad social más grande del mundo que abarca a todas las personas admisibles desde el punto de vista legal o jurídico para el dos mil veinte, noventa y ocho coma noventa y nueve millones de pobres rurales van a ser sacados de la pobreza en China. Nosotros tratamos de alcanzar nuestro propio desarrollo, pero al tiempo estamos comprometidos con hacer lo posible para ayudar a los países en desarrollo. Ayudar a que nuestro desarrollo en el mundo sea común. Seguimos apoyando el desarrollo social de los PMAs. Muchas gracias.

Sra. Saida Neghza

Empleadora (Argelia)

Damas y caballeros, jefes de delegaciones, Jefes de Gobiernos, damas y caballeros, Director General Guy Ryder, damas y caballeros. En primer lugar quisiera manifestar mi gran alegría por poder estar aquí presente en Ginebra para poder asistir a la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera dar las gracias al Director General por su Memoria, que de forma detallada y transparente, nos habla de la situación económica a escala internacional. A parte de tratar temas muy actuales a los que todos hemos de prestar atención para hacer frente a toda la problemática que nos acucia y lograr un futuro mejor para todos. Damas y caballeros, la pandemia de la COVID-19 nos ha llevado a una recesión a escala internacional y ha provocado la pérdida de cientos de miles de empleos y además ningún país se ha salvado. Tanto los países en desarrollo como los países desarrollados se han visto afectados, pero obviamente unos más que otros. Obviamente hay países que están a la zaga en el ámbito tecnológico y por eso no pudieron adoptar medidas para mejorar sus economías y prestar asistencia a sus empresas. Esto tuvo una repercusión negativa en los medios de vida de muchísimas personas, de hecho, las desigualdades han aumentado a escala internacional y sobre todo la brecha entre países desarrollados y en desarrollo. Incluso dentro de los propios países han aumentado las diferencias entre los ricos y los pobres. La OIT y la Organización Internacional de Empleadores han tomado toda una serie de medidas para hacer frente a los impactos y las consecuencias de esta pandemia y para poder adoptar mejores políticas en materia de desarrollo. A pesar de los avances que hemos observado a escala internacional, seguimos sufriendo las consecuencias de la pandemia de la COVID-19 y esto se ha reflejado en un aumento sin precedentes en los precios de materias primas y del transporte y aquí querríamos pedirles a los

países en desarrollo que ayuden al mundo en desarrollo para mejorar sus capacidades en el ámbito de la agricultura. Para poder lograr, hacer realidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible y también para reducir el impacto en el calentamiento global y el cambio climático. La solidaridad internacional y trabajar de consumo será la única vía que tenemos para crear un mundo mejor, para realmente no dejar a nadie en la cuenta, para lograr la prosperidad y la protección de todas las personas, para poder hacer frente a crisis futuras. De otra manera, en el futuro, tendremos que encarar nuevas crisis políticas, crisis migratorias, crisis sanitarias, que va a tener una repercusión muy negativa en las familias del mundo. En cuanto a la situación en Argelia, nosotros nos vemos afectados relativamente por la pandemia. Realmente en nuestro país podemos tomar medidas para mejorar la salud de nuestros ciudadanos y también logramos aumentar su poder adquisitivo, apoyar la producción y limitar la pérdida de empleo. La Confederación General de Empresas de Argelia ha asumido un papel muy activo para prestar asistencia, a través de equipo de protección personal y otros recursos y materiales a las zonas del país más afectadas por la pandemia. Así mismo, mandamos toda una serie de propuestas para nuestro Gobierno para poder limitar las repercusiones de la pandemia y mejorar la situación económica. Abdelmadjid Tebboune, el Presidente de nuestra Republica, ha ofrecido prestaciones de empleo por primera vez en Argelia tratando así de mejorar la situación. Por último, la situación financiera del país está en vías de mejora y nos sentimos optimistas mirando al futuro. El Gabinete, el doce de mayo, adoptó una nueva ley de inversión, que era precisamente uno de los objetivos fundamentales del presidente de nuestra Republica, el que se promulgase esta ley. Por último, quisiera recordarles a todos la situación en la que se encuentra el pueblo palestino y los trabajadores, que sufren mientras el mundo observa en silencio, como se cometen violaciones de sus derechos humanos. Quisiera hacer un llamamiento a la Comunidad internacional a que presten ayuda al pueblo palestino para poder mejorar su producción y que puedan, simple y llanamente, ir a trabajar. Por último, gracias, Guy Ryder, Director General, por el enorme esfuerzo que ha desplegado durante estos difícilísimos años, por su generosidad y todo el auxilio que nos ha prestado en situaciones muy difíciles. Le deseo lo mejor en su futuro mandato. Gilbert Houngbo, también queremos darle las gracias a él y asegurarle que trabajaremos codo con codo con usted para lograr un mundo mejor para las generaciones futuras. Gracias por su atención.

Sr. Luis Miguel De Camps García

Trabajador (República Dominicana)

Presidente Moroni, en primer lugar, felicidades por su elección como Presidente de la Conferencia, a todas y a todos, saludos a los sectores de los trabajadores, de los empleadores y del sector gubernamental, señor Presidente, señor Director General. Sobre los reportes del Futuro del Trabajo y los Países en desarrollo, primero quisiéramos expresar que tenemos que reconocer que todos estos años, especialmente estos últimos dos años, han sido años de grandes e importantes lecciones. En el caso de la República Dominicana, es un país en donde su economía fundamental en servicios, en turismo, se vio impactada. Sin embargo, se lograron atender las dificultades propias de la pandemia buscando un equilibrio, un punto intermedio entre la salud de la población de los trabajadores y la salud de la economía. Desde el punto de vista del derecho social y del trabajo, el diálogo social fungió como una herramienta fundamental para lograr encontrar y desarrollar este

equilibrio. A través del mismo se estableció la posible reactivación económica de los trabajadores en medio de la pandemia, especialmente, en el ámbito turístico, que es uno de los motores fundamentales de nuestra economía. Esta reactivación del empleo, junto con un programa coordinado de vacunación y fortalecido por el diálogo social, han permitido que nuestro país, la República Dominicana, haya podido recuperar todos los empleos formales que se habían perdido o suspendido durante la pandemia y se han acrecentado incrementándose los números prepandémicos. Además de fortalecimientos normativos como, la facilitación del trabajo a nivel normativo en la República Dominicana, la protección social mediante mecanismos de financiamiento al aseguramiento del empleo, tanto desde el punto de vista del trabajador como del empleador, han sido parte de las experiencias. Respecto del mundo del trabajo, tenemos que saber que no podemos partir del vacío. El futuro del trabajo lleva consigo aprender de estas experiencias. Y es para la República Dominicana auspicioso poder participar en este evento en el momento en el que la República Dominicana se encuentra en un proceso de diálogo amplio y social para la reforma de nuestro código de trabajo así como, también de nuestra Ley de Seguridad Social de manera conjunta. Y respecto del Futuro del Trabajo, tenemos que reconocer, distinguidos miembros de este Organismo, que antes se hablaba de fuga de capitales y luego también se hablaba de fuga de cerebros, pero hoy tenemos que tener el reconocimiento de que se habla de fuga de trabajo. El mercado laboral es un mercado mundial. Hoy, la protección al empleo, la formalización del empleo es una necesidad a nivel mundial. Hoy los sistemas de seguridad social, con la capacidad de interconectarse entre el mundo son una necesidad en el día de hoy. La capacitación para la empleabilidad en el trabajo es una necesidad en el día de hoy. Por eso, nosotros tenemos a bien, proponer a esta magna asamblea que asumamos el compromiso que esta sobre nuestros hombros, la responsabilidad de reconocer que el futuro del trabajo es el presente del trabajo y por lo tanto tenemos que desarrollar las normativas y convenios internacionales que permitan la protección del empleo, la protección del trabajo, la protección de la seguridad social, en lo que es hoy un mundo verdaderamente globalizado e interconectado. Muchísimas gracias.

Sr. Jiang Guangping

Trabajador (China)

Presidente Moroni, en primer lugar, felicitaciones por haber sido elegido Presidente de esta Conferencia. Creo que bajo su liderazgo esta Conferencia se verá coronada con éxito. La Memoria del Director General resume la situación de desarrollo y las características del mercado laboral en los PMA's pidiendo al mundo, que preste más atención a los grandes desafíos a los que se enfrenta y demostrando el mandato de la OIT y el compromiso con el logro de la justicia. Las PMA's se enfrentan a desafíos con altos niveles de informalidad lo que impacta la capacidad de los Gobiernos de promulgar leyes y reglamentos efectivos, así como, el potencial de los sindicatos de desempeñar un papel. También creemos que los elementos para la estrategia de la OIT ha de poner de relieve el papel de los interlocutores sociales, especialmente de los sindicatos, para que ellos puedan contribuir a la recuperación de la economía mundial bajo el mecanismo tripartito de diálogo social defendido por la OIT. La iniciativa de desarrollo mundial propuesta por China, pide a la comunidad internacional que siga muy de cerca los problemas urgentes a los que se enfrentan los países en desarrollo y también tiene por objeto alinearse con la Agenda dos mil

treinta de Naciones Unidas y promover el desarrollo global común. Esto es un bien público ofrecido por China, no dejar a los PMAs detrás, algo que enfatiza la Memoria del Director General, es muy coherente con el concepto de la Iniciativa de Desarrollo Mundial. Esperamos que la OIT siga llevando adelante el espíritu del multilateralismo respetando el concepto centrado en las personas y que contribuya a la aplicación de la Agenda dos mil treinta. Los sindicatos de China, bajo el liderazgo del Partido, siguen la vía del desarrollo socialista con características chinas. El Secretario General Xi Jinping envió un mensaje de felicitaciones a la primera Conferencia de Intercambio de Innovación Nacional, señalando que una fuerza laboral competente, es importante y apoyar la etiqueta Made in China y Created in China es también importante para nuestra economía. Alentamos a los trabajadores a ser diligentes e innovadores y mejorar sus habilidades técnicas. Esto refleja la importancia del Partido y que el Partido y el Gobierno conceden a una fuerza laboral de alta calidad. Nosotros hemos creado bases de datos, escuelas en línea, plataformas para aprendizaje de competencias y comunidades para trabajadores industriales, beneficiando a más de ciento cuarenta millones de trabajadores. Dada que la revolución industrial y tecnológica está todavía en un momento histórico para alcanzar grandes logros, pedimos a la Comisión que fija normas, que presten especial atención a las demandas de los trabajadores para mejorar sus competencias técnicas. Al mismo tiempo, la OIT ha de seguir sirviendo como plataforma de intercambio para promover el intercambio de buenas prácticas. Distinguidos Delegados, los sindicatos de China, siempre han apoyado el liderazgo y la autoridad de la OIT en la gobernanza laboral mundial. Siempre defenderemos la paz, el desarrollo, la cooperación y la protección de los derechos de los trabajadores y una cooperación desarrollada activamente con las organizaciones sindicales internacionales, regionales y nacionales. Unamos nuestros esfuerzos para contribuir a salvar, a guardar los derechos e interés de los trabajadores por todo el mundo, mejorar su bienestar y promover la creación de una comunidad, con el futuro compartido para el ser humano. Muchísimas gracias al Director General Guy Ryder por sus contribuciones y le deseamos a la OIT que alcance incluso mayores logros bajo la dirección del Director General Houngho. Gracias.

Sr. José Carlos Oliveira

Gobierno (Brasil)

Sr. Claudio Moroni, señor Director de la OIT Guy Ryder, señores delegados de Gobiernos, empleadores y trabajadores, colegas Ministros, damas y caballeros. Con gran satisfacción, yo participo de manera presencial en esta Conferencia, señal de nuestra recuperación económica y social tras dos años de fuertes restricciones impuestas por causa de la pandemia del COVID-19. Nosotros salimos de la crisis mundial, que es polifacética y sin precedentes, pero teniendo que enfrentar grandes desafíos, como pueden ser las transformaciones estructurales del mercado laboral y sean estados, gobiernos o individuos, nosotros tenemos que reaccionar rápidamente ante tales problemas. En Brasil, la necesidad de conciliar el mantenimiento de los empleos y de los ingresos con políticas de emergencia de salud pública nos llevó pues, a programas de gran éxito y que se han replicado en el mundo entero como puede ser, la ayuda de emergencia que garantizó un ingreso inmediato a más de sesenta y ocho millones de ciudadanos que se encontraban en situación de vulnerabilidad. Cuando los congresos y otros entornos laborales tuvieron que cerrar de manera temporal. Igualmente dimos ingresos adicionales para que los

trabajadores pudieran retirar el equivalente a doscientos dólares del Fondo de Garantía y unos cuantos meses tras el inicio de la pandemia una población equivalente a la población de Francia recibió protección en Brasil. Para proporcionar condiciones concretas para proteger a los trabajadores también dimos ayudas a los empleadores que son un elemento fundamental de las relaciones laborales. El Gobierno del Presidente Jair Bolsonaro estableció el mayor programa de creación de empleo de emergencia del mundo, que llama el BEM que garantizó recursos adicionales para así conservar a once millones de trabajadores en el mercado formal. Y también otra política el PRONAMPE que específicamente se centra en las micro y pequeñas empresas para estimular la inversión financiera y el acceso a microcréditos de los empresarios, puesto que los consideramos como tejido social de la estructura productiva y sabemos que necesitan pues, del apoyo gubernamental. Brasil se encuentra entre los países que más invirtieron durante la recuperación. Unos doscientos mil millones de dólares para tal propósito, por ello ahora empezamos a cosechar los buenos frutos y por causa de todo ello creo que somos el país que una mayor baja de desempleo de todos los países del G20 es decir, de los últimos doce meses. Diez por ciento de tasa de desempleo, es el mejor índice del país en los últimos seis años, es decir, más de noventa y seis millones de personas empleadas en el mercado laboral, que es una cosa sin precedentes. El año pasado únicamente, se logró formalizar a dos punto siete millones de nuevos puestos de trabajo que es el mejor porcentaje logrado en los últimos diez años y no nos quedamos allí puesto que en dos mil veintidós logramos añadir unos ochocientos mil más que se integraron en el mundo del trabajo formal. ¿Y cómo se logró todo esto? Mediante un compromiso inequívoco con tres pilares, la flexibilización, disminuir la burocratización y transformando digitalmente el mercado laboral. En cuanto a la flexibilización de los regímenes de trabajo, permitimos la adopción permanente del teletrabajo híbrido en las empresas puesto que nuestra convicción es que esa medida favorece la empleabilidad, sobre todo de las mujeres puesto que les ofrece mejores condiciones para llevar a cabo las diferentes tareas domésticas y sin perder el ingreso esencial de tantas cabezas de familia las cuales son mayoría en Brasil hoy en día. También buscamos darle más valor al personal y una situación más inclusiva en el entorno laboral creando un programa centrado en jóvenes aprendices. Son unos doscientos mil que van a recibir apoyo para su formación para así, mejorar sus competencias durante este mismo año. Recuerdo también que Brasil firmó el convenio de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y queremos aplicar políticas que constituyan un incentivo para su contratación regular tanto en el sector público como en el privado. En lo que se refiere a la desburocratización y a la digitalización de los servicios públicos, hemos revisado más de mil normas que, modernizadas y simplificadas se convertirán en quince elementos para garantizar los derechos de los trabajadores. Actualmente, por ejemplo, se puede tener acceso a un carnet de trabajo digital que contiene información laboral y que permite solicitar el seguro de desempleo, verificar los diferentes datos de la situación salarial. La aplicación Meu INSS da acceso a las distintas prestaciones de seguridad social y facilita la interposición de recursos y el envío de documentos electrónicamente. Señor Presidente, Brasil, miembro de la OIT desde su fundación en mil novecientos diecinueve, sabe bien cuál es el momento que atravesamos el papel que desempeña y también la necesidad apremiante de más cooperación internacional y también caje de mejores prácticas para volver a reconfigurar el nuevo mercado laboral. Las relaciones entre empleador y trabajador se tienen que reequilibrar. Por lo tanto, también apuntamos en el ámbito internacional a lograr una mayor y plural diversidad de ideas. Por lo tanto, de la mano

con los principios y valores de esta Organización Internacional del Trabajo, renovamos nuestro compromiso con la democratización de la OIT y mejora de su gobernanza, en el sentido de promover equilibrio tripartito y regional efectivos y lograr dar forma integral, igualitaria y democrática de los Estados miembros. Finalmente, reafirmó el compromiso de Brasil de promover un futuro del trabajo centrado en el empleo decente y sostenibilidad. Les deseo a todos una excelente continuidad de trabajo en esta Conferencia. Muchas Gracias.

Sra. Ana Mendes Godinho

Gobierno (Portugal)

Buenos días. A todos y a todas. Señores, empiezo saludando a aquellos que participan en esta Centésimo Decima sesión, sobre todo Delegados, Empleadores, Trabajadores y Gobiernos claro. Me congratulo y creo que todos estamos contentos por estar de nuevamente en esta Reunión que cada vez reviste más importancia, sobre todo dado el tiempo que vivimos donde, hay muchos efectos de la pandemia que todavía se sienten y la invasión rusa de Ucrania. Por ello agradezco el enorme esfuerzo de los Secretarios de la OIT y sus miembros para que, estos últimos dos años se pudiera oír la voz tripartita de la OIT y siempre de manera fuerte, intensa y firme. La OIT tiene un papel clave en la recuperación del mundo del trabajo post pandemia, ante todo para la promoción de la solidaridad internacional, tan necesaria para el crecimiento inclusivo en un escenario donde no todos se recuperan al mismo ritmo, ya sea por la resiliencia de sus economías, por el sector económico en cuestión o porque son más vulnerables. ¿Pero qué mejor respuesta podría dar la OIT que reconocer el derecho a la seguridad y la salud en los trabajos como un derecho fundamental? En los últimos tres años, más de nueve millones de trabajadores han muerto a causa de sus condiciones y más de trescientos millones de trabajadores en todo el mundo sienten que no pueden reportar problemas de salud y seguridad en el trabajo sin temor a represalias. Como inspector de trabajo, me he encontrado con demasiada frecuencia con accidentes graves en el trabajo. Graves a menudo, fatales, y siempre recordaré las consecuencias de estos accidentes en la vida de las personas involucradas, especialmente de las víctimas y sus familias. Nuestro enfoque debe ser siempre la dimensión humana de estas cuestiones. También quiero recordarles que la Declaración de Filadelfia de mil novecientos cuarenta y cuatro vincula la paz con la justicia social, lo contrario también es cierto, no hay justicia social sin paz. Condenamos vehementemente la agresión rusa contra Ucrania, y no encontramos justificación para la destrucción de vidas, derechos humanos, empleo, infraestructura, diálogo social, como se desprende claramente del informe del Director General sobre los impactos de la guerra en Ucrania. Portugal se asoció desde el primer momento a las medidas propuestas en la resolución sobre impactos de la agresión rusa en el mundo del trabajo y en la actividad de la OIT en la región, adoptada en la pasada reunión de la Junta Directiva, de la cual fue copatrocinador. Damas y caballeros. En esta Conferencia Internacional del Trabajo, Portugal asume la responsabilidad y el honor de presidir el trabajo de la Comisión sobre aprendizajes de calidad. Tan importante Comisión tiene como objetivo la adopción de una norma internacional de la OIT en este campo. Nos felicitamos por el trabajo ya desarrollado en la ya citada discusión, que se ha desarrollado en un ambiente dinámico y muy participativo, apuntando a un marco normativo común sobre el aprendizaje y los respectivos principios rectores en materia de política interna y tras asegurar que, durante la pandemia, y junto a los interlocutores sociales, puestos de trabajo y

condiciones de trabajo mantenidos generalmente a través de un conjunto de medidas de apoyo a trabajadores y empresas, con el fin de mitigar el impacto económico y social del COVID-19, fue aprobado por el Consejo de Ministros el pasado Jueves, la Agenda por el Trabajo Decente y la Valorización de la Juventud en el Mercado Laboral. Esta Agenda parte de la necesidad de valorar a los jóvenes en el mercado laboral y responder a un conjunto de desafíos estructurales, como el encuadre y la inclusión de nuevas formas de trabajo, la mejora de los ingresos de los trabajadores, la promoción de una conciliación más equilibrada entre la vida personal, familiar y profesional, la promoción de igualdad entre hombres y mujeres, simplificación en la relación con los servicios públicos de área laboral y de la seguridad social y la promoción de negociación colectiva. Quiero dejar una palabra especial al Director General de la OIT el Sr. Guy Ryder, por el legado que nos deja en estos casi diez años de trabajo, en respuesta a enormes desafíos, y por la amistad que construyó con Portugal. Siempre seguiremos contando con su dedicación, inspiración y sabiduría. Saludo también al recién elegido Director General, Gilbert Houngbo. Creo que esta es la persona adecuada en el momento oportuno y le deseo mucho éxito en su futuro mandato. Me despido con un mensaje para todos los ciudadanos y trabajadores ucranianos. Portugal les da la bienvenida y ha adoptado medidas para apoyar su integración en el mercado laboral portugués, así como la protección social de sus familias. Que este sea un momento de solidaridad entre las naciones. Muchas gracias.

Sra. Tuula Haatainen

Gobierno (Finlandia)

Estimado presidente, señoras y señores. Doy las gracias al Director General por su informe en el que buscaba respuesta a la pregunta pertinente sobre cómo ayudar a los países menos adelantados a llevar a cabo la transformación estructural necesaria y garantizar el trabajo decente para todos, en medio de la pandemia, el conflicto y la crisis. También agradezco a la OIT por el informe sobre el impacto de la crisis de Ucrania en el mundo del trabajo. La agresión rusa ha causado un tremendo sufrimiento a los ucranianos y la pérdida de casi cinco millones de puestos de trabajo. Esta agresión también corre el riesgo de provocar una crisis alimentaria, energética y financiera mundial que, afecta gravemente a los países menos desarrollados en forma de hambre y sobreendeudamiento. Finlandia apoya la resolución del Consejo de Gobierno de la OIT sobre la agresión de la Federación Rusa contra Ucrania. Instamos a la Federación Rusa a detener de inmediato todas las actividades militares y atrocidades contra la población de Ucrania. Hay muchas cuestiones importantes destacadas en el informe del Director General sobre las prioridades de la OIT de Finlandia. Apoyamos todas las actividades de la OIT, junto con otras organizaciones de las Naciones Unidas, agencias y actores para acercar al gran sector informal en los países menos desarrollados al sector formal. Solo la economía formal puede garantizar el trabajo decente, incluyendo derechos fundamentales en el trabajo, condiciones dignas de trabajo, igualdad y protección social a toda la población. Las actividades de la OIT deberían basarse en programas nacionales de trabajo decente redactados junto con los Estados miembros menos desarrollados. Estos programas deben tener en cuenta la sugerencia del informe de que los niveles más altos de habilidades se han asociado con menores niveles de informalidad. La OIT y sus mandantes también deberían, tal como se propone, desempeñar un papel activo en que las empresas más grandes que operen en los países menos desarrollados

promuevan la formalidad en sus cadenas de suministro. La informalidad entre las mujeres es aún más común que entre los hombres. Por lo tanto, se requieren esfuerzos especiales de la OIT para promover la igualdad de género y proporcionar a las mujeres y a las niñas oportunidades educativas y de formación profesional, incluidas las competencias digitales, las habilidades adecuadas ya que pueden ayudar a las mujeres a encontrar oportunidades de trabajo decente y a crear empresas del sector formal. Resolver la pobreza y promover el trabajo decente para todos, la propiedad nacional en los países menos desarrollados es lo que se necesita. La solidaridad internacional y la coherencia política en las agencias de la ONU son también importantes. Como hemos aprendido durante esta primavera, la guerra puede dañar la prosperidad y el progreso muy rápidamente. La actividad militar en algunos de los países menos desarrollados es una de las razones detrás de la pobreza. Dado que la paz duradera solo puede basarse en la justicia social, es importante promover la democracia y los derechos humanos, incluidos los derechos fundamentales del trabajo, para todos. Gracias Presidente.

Sr. Shubin Olexandr

Trabajador (Ucrania)

Presidente, estimado Director General, estimados damas y caballeros. Quisiera llamar su atención, en nombre de miles de personas que sufren. Innumerables trabajadores ucranianos asesinados. El mundo entero y el mundo del trabajo se encuentra hoy enfrentando apremiantes desafíos. Se está poniendo en duda la capacidad y el compromiso de la comunidad internacional de superarlos. La prueba de esto es la guerra a gran escala desencadenada por Rusia contra Ucrania. La prueba son los asesinatos. Miles de personas han sido asesinadas, incluyendo sindicalista, compañeros y compañeras, miles de empresas quedaron arruinadas, centros de capacitación, escuelas, hospitales, centros sanitarios, miles de personas han perdido sus empleos, sus ingresos, miles de personas han perdido sus hogares, se han visto obligados a huir al oeste de Ucrania y a los países vecinos y día tras día, asistimos a mayor destrucción y muerte. La destrucción del territorio y la infraestructura de Ucrania. Se están arruinando las vidas de los ucranianos. La invasión de Rusia, como dice la Memoria del Director General, está afectando a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en estos días horribles de guerra, los sindicatos de Ucrania, junto con empleadores y Gobierno de Ucrania ven que, su tarea fundamental es apoyar a las empresas que están tratando de recuperarse para estabilizar y recuperar los empleos y asegurar trabajadores, las condiciones de vida y de trabajo decentes. A pesar de la agresión de Rusia contra Ucrania, hemos mantenido el diálogo social. El Consejo Económico y Social Tripartito Nacional que estableció la presencia de Ucrania como órgano permanente, trabaja incansablemente. Los sindicatos ucranianos acogemos la resolución del Consejo de Administración de la OIT sobre la agresión de Rusia contra Ucrania que pide a la Oficina que se una a otros organismos de Naciones Unidas para ofrecer toda la asistencia a los mandantes tripartitos en Ucrania. La legislación laboral de nuestro país se ve muy afectada, le pedimos a la OIT que nos ayude a modernizarla para desarrollar un nuevo código laboral que mantenga los estándares de la Unión Europea y de los convenios de la OIT. También quisiera dar las gracias a la OIT y a ACTRAV por prestarnos auxilio desde los albores de la guerra. Quisiera transmitirle un profundo agradecimiento a la Dirección General de la OIT con quien se reunieron los interlocutores sociales de nuestro país hace unos años. Esta agresión ilegal y no

provocada y sin precedentes nos ha dado varias lecciones. El sistema actual de seguridad internacional y del derecho internacional está totalmente no preparado para el mal comportamiento de uno de los cofundadores de su sistema. Expulsar a Rusia de la OIT por haber violado los documentos estatutarios de la OIT. La Constitución de la OIT no prevé este procedimiento. Nosotros pedíamos su expulsión, pero no se puede. Hoy vemos que los interlocutores se ven afectados por el virus de violar el derecho internacional y violar los principios. Los ocupantes rusos están atacando nuestras regiones del este y están imponiendo su voluntad a los trabajadores ucranianos. La OIT le concedió el premio Nobel de la Paz y han de tener unos estándares en materia de paz bien sólidos y firmes. Yo les pediría de todo corazón, que toda ley, incluyendo la Constitución de la OIT, responda a las necesidades de los pueblos y las naciones y si en estos documentos no se encuentra la solución a estos problemas, tienen que ser revisados y enmendados lo antes posible. Si no, todo el sistema se desmoronara. Muchísimas gracias por su amable atención y les ruego que apoyen a Ucrania.

Sra. Sonya Janahi

Empleadora (Bahrein)

Su excelencia, señor Presidente de la centésima décima reunión de la OIT, Director General de la OIT, jefes y miembros de delegaciones, damas y caballeros. Les quisiera transmitir nuestros saludos. Es para mí un placer participar hoy con ustedes en estas reuniones de trabajo de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo como representante de los empleadores en la delegación de mi país. El Reino de Bahrein le da las gracias a la OIT y a toda su plantilla por todo su trabajo y les damos las gracias a los mandantes tripartitos en todo el mundo. Quisiera expresar nuestro agradecimiento y nuestra estima al señor Director General Guy Ryder por los esfuerzos que ha desplegado y por su cooperación durante todo su mandato. Así mismo quisiéramos felicitar a su excelencia, el Sr. Hougbo, por haber sido nombrado futuro Director General de esta Organización. Distinguida asamblea, la Memoria del Director General pone de relieve los esfuerzos desplegados de la OIT para permitirnos adaptarnos a los desafíos sin precedentes a los que se enfrenta la economía mundial como consecuencia de la pandemia de la COVID-19. Según las estadísticas del Fondo Monetario Internacional, esta pandemia ha provocado una contracción de la economía y el PIB mundial, lo que ha tenido una repercusión terrible en las tasas de desempleo por todo el mundo. Así las tasas de desempleo han pasado de cinco coma cuatro por ciento en dos mil diecinueve a seis coma seis por ciento en dos mil veinte. Lo que ha provocado también la pérdida de treinta y cinco millones de empleos. Damas y caballeros, la Organización Internacional del Trabajo, ha respondido directamente a las necesidades urgentes de los países miembros a través de numerosas iniciativas. De hecho, esta iniciativa ha puesto de relieve la necesidad de intensificar los esfuerzos para elaborar sistemas de protección social mundiales, globales, suficientes y sostenibles para colmar lagunas y fomentar los esfuerzos de los países. Quisiéramos poner de relieve las iniciativas de nuestro Gobierno. Nosotros hemos dado sobres económicos financieros que han tenido un impacto muy importante en los comerciantes, empleadores y desde luego la Cámara de Comercio, ha protegido el sector privado a través de numerosas iniciativas que, al fin y al cabo, nos ha permitido apoyar a los empresarios privados de Bahrein. Ha habido una colaboración entre el sector público y privado, la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein ha logrado medir los daños

en el sector privado y ha presentado un informe y recomendaciones al Gobierno y este ha adoptado sus recomendaciones. En cuanto a la participación de las mujeres en la vida económica, de hecho, durante la pandemia, se les ha permitido trabajar en todos los entornos, han sido las trabajadoras en primera línea, enfermeras, asistentes sanitarios, médicos en el sector sanitario. Los desafíos sin precedentes que encara el mundo por la pandemia, han tenido un impacto terrible en la economía de los países menos adelantados especialmente. Para la recuperación económica son necesarias una serie de medidas. Las estadísticas del Banco Mundial muestran que las pymes desempeñan un papel muy importante en las economías regionales. Es importante que los gobiernos trabajen con el sector privado para ayudar a las mipymes y pymes, prestarles asistencia técnica y financiación y creando incubadores de empresas y es muy importante que todo el sector empresarial se beneficie de asistencia gubernamental. Quisiéramos saludar todos los esfuerzos desplegados por la Dirección General de la OIT así como el consejo de Administración y saludamos a todos los mandantes tripartitos, los gobiernos, empleadores y trabajadores, por los esfuerzos realizados. Les incitamos a desplegar aún más esfuerzos para que tengamos todos un futuro más sereno y que Dios les bendiga.

Sr. Ahmed Alrajhi

Gobierno (Arabia Saudita)

Su Excelencia, Presidente de la Conferencia, distinguido Director General de la OIT, damas y caballeros, delegados. Que Dios les bendiga a todos los presentes en la asamblea. Intervengo en nombre de los estados de cooperación del golfo árabe, Emiratos Árabes Unidos, Reino de Bahrein, Reino de Arabia Saudita, Sultanato de Omán, Qatar y Kuwait. Señor Presidente, me es muy grato transmitirle nuestras felicitaciones por elección a la presidencia de esta Conferencia y distinguimos también nuestras felicitaciones a los Vicepresidentes y les deseamos que sus labores en esta Conferencia se vean coronadas con éxito. También distinguido Director General, muchas gracias por los esfuerzos que despliega usted para la promoción de esta Organización. Saludamos la Memoria que ha presentado en esta reunión de este año y lo bien que ha escogido el tema principal de la Memoria que se centra en los países menos desarrollados y en el futuro del trabajo. Sin duda, damas y caballeros, el mundo de hoy tiene que prestar más atención a la coyuntura socioeconómica de los trabajadores, sobre todo porque nos enfrentamos a una multiplicidad de crisis social y medioambiental. Todos estos desafíos tienen una repercusión en todos los ciudadanos, pero sobre todo en los países menos desarrollados, por eso incumbe a la comunidad internacional asumir una mayor responsabilidad. Hemos de desplegar aún más esfuerzos para poder explotar todas las oportunidades que se nos presentan para promover la cooperación internacional y podernos beneficiar de las lecciones aprendidas y la experiencia de unos y otros. Esta cooperación, exige que se actualice la infraestructura institucional y las infraestructuras de políticas socioeconómicas para poder hacer realidad una verdadera, buena gobernanza de los mercados laborales y un control adecuado de los elementos y las normas relativas a la protección de los derechos humanos y el fortalecimiento de los principios de justicia social. Los esfuerzos desplegados por los Estados para poderse desarrollar, sobre todo en cuanto a la economía digital, exigen que se tenga en cuenta la verdadera situación de cada país en desarrollo, la situación económica, la situación administrativa de los recursos, teniendo en cuenta las transformaciones a las que hacemos frente en la economía mundial y la transformación de los mercados

laborales. Quisiéramos hacer hincapié en la importancia de la protección social para poder mejorar la productividad en las economías de los PMA, sobre todo después del flagelo de la pandemia. De hecho, la protección social, es el cimiento fundamental sobre el que se apoyan los valores humanos que están en el centro de los principios de la creación de esta Organización. Es posible establecer una estrecha colaboración con otros organismos internacionales para que los PMA puedan lidiar mejor con las deudas que se les acumulan. Creemos en la importancia del papel que desempeñan las instituciones financieras a escala internacional y regional para auxiliar a estos países y ayudarles a que hagan frente a los desafíos en materia socioeconómica y cultural. El programa de acción de Doha, podría considerarse como uno de los pilares a partir de los cuales podemos salvar esta laguna. Los países miembros de nuestra Organización han tomado varias medidas para desarrollar sus economías. Han instaurado programas de recuperación tras la pandemia de la COVID-19. Estas iniciativas han permitido recuperar rápidamente la economía, mantener la sostenibilidad del mercado laboral, proteger a la mano de obra, evitar la pérdida de empleo y que se creen nuevos empleos decentes. De hecho, los países miembros del Consejo de Cooperación del Golfo, contribuyeron a numerosas iniciativas para promover el desarrollo sostenible en los países menos adelantados para establecer un partenariado económico sostenible. Por último, gracias al Director General por los esfuerzos desplegados que se mencionan en el informe sobre los territorios árabes ocupados. Y por último, me incumbe expresarles los deseos de que esta reunión se vea coronada con éxito y que Dios les bendiga. Muchas gracias.

Sr. Mohammad Otaredian

Empleador (República Islámica del Irán)

Señor Presidente, distinguidos delegados, damas y caballeros. La respuesta del mundo a la COVID está cambiando a una fase endémica. Después de esta pandemia, la continuación del desarrollo frágil e insostenible está haciendo cada vez más intolerable, sobre todo para los mil cien millones de personas que viven en los países subdesarrollados. El caos reina en la economía mundial y los mercados financieros. Es fácil comprar armas y es difícil encontrar condiciones de vida decentes. Altos niveles de desempleo prevalecen en el mundo y los sistemas educativos se ven muy sometidos a presión para adaptarse a las nuevas necesidades emergentes, si bien, hay muchas amenazas, por tanto, al bienestar y la salud de nuestros pueblos. Los ciudadanos desean lograr el trabajo decente y una perspectiva de vida decente y digna pero demasiado a menudo las promesas no se cumplen y hay atrasos en todos los empeños realizados. Algunos factores que contribuyen a esta situación parecen ser de índole universal, mientras que otros parecen ser de tipo socioeconómico institucional y que están vinculados con el contexto cultural de algunos países. En estas circunstancias tan poco halagüeñas, tan desalentadores, son los jóvenes los que cargan con el gran peso de los efectos porque de los recortes en el gasto para servicios sociales, en la reducción de inversión en capital humano, en la reducción de empleo, en los países, especialmente en los PMA, donde viven mil cien millones de personas en el mundo. La estrategia de desarrollo internacional debe cultivar el comercio internacional y la cooperación económica con el objetivo de aumentar el flujo de recursos exteriores, externos, dirigidos a los países menos desarrollados para acelerar sus tendencias de desarrollo y de recuperación. Esto es esencial en el mundo si queremos que, pasar del papel a la práctica, de predicar con el ejemplo. En este sentido, las sanciones impuestas de los países desarrollados contra otros países,

han agravado la situación y el vacío del desfase entre los ricos y los pobres ha ido en aumento. La OIT tiene que explorar una salida, ofrecer una solución a este problema. La OIT requiere un conjunto de respuestas políticas muy diferentes de los que se usaron en situaciones previas para apoyar el que realmente, en el mundo, reinen las políticas de trabajo decente integrales y sobre todo en los países subdesarrollados, cuya resiliencia se ha visto reducida y se ha visto también reducida su capacidad de reacción a la COVID-19. Y oteando al horizonte y pensando en la segunda parte de la quinta Conferencia de Naciones Unidas sobre los PMAs que va a tener lugar en Doha, en Marzo de dos mil veintitrés, se espera de la OIT que desempeñe un papel más importante, conformando o concienciando a escala mundial, sobre la urgencia de prestar más atención a los problemas de los PMAs y de los países en desarrollo para aplicar nuevos planes y partenariados a través de medidas de apoyo internacional para lo PMAs.

Sr. Federico Villegas

Gobierno (Argentina)

Señor Presidente, el Director General, nos ha afirmado que estamos viviendo tiempos difíciles, con múltiples retos de suma gravedad que, conforman peligros e incertidumbres y plantean interrogantes en cuanto a la capacidad de determinación de la comunidad internacional para afrontarlos de forma creíble. Hoy necesitamos más que nunca un horizonte más tangible de justicia social. No podemos permitir que continúe una división permanente que, deje por un lado a los incluidos y por el otro a los relegados, sin ninguna expectativa cierta de integración. Un proceso de desarrollo, para ser realmente sostenible, debe ser integral, equitativo e inclusivo. El sistema multilateral puede ser un camino para lograrlo o una barrera, es nuestra opción. Las condiciones de los organismos internacionales de crédito, no deben resultar una traba a estos procesos de desarrollo. Los modelos económicos y la arquitectura financiera internacional que, alguna vez se juzgaron útiles, merecen ser puestos en revisión. Argentina se encontraba, al comienzo de la pandemia, frente a duras opciones. Decidimos proteger a los más vulnerables y sostener el entramado productivo. La salud, el empleo, la estructura productiva y la situación de los sectores informales, todos, debían ser atendidos, pero con un orden de prioridades. Preservamos el derecho humano a la salud, ampliando la capacidad de atención de la salud pública y adoptando medidas restrictivas a toda forma de actividad cuando aún no contábamos con vacunas. Nos ocupamos de proteger a los trabajadores prohibiendo los despidos, incorporando el COVID-19 como enfermedad laboral, impidiendo las suspensiones sin pago del salario, pero también a las unidades productivas con programas de transferencia directa para el pago de salarios, moratorias impositivas y créditos a tasas subsidiadas. El Programa de Asistencia para el Trabajo y la Producción, brindó ayuda en la primera etapa de la pandemia a más de trescientas mil empresas y a casi tres millones de trabajadoras y trabajadores. Potenciamos los mecanismos de seguridad social aumentando las asignaciones familiares y pagos adicionales para los beneficiarios de menores ingresos, reforzando las sumas para las madres con hijos menores. Creamos el ingreso familiar extraordinario para suplir los recursos de todos aquellos trabajadores átomos de bajos ingresos e informales, alcanzado a más de ocho millones de personas. Renegociamos nuestra deuda externa con la convicción de que las condiciones que surgieran de la negociación, no podían afectar la dinámica del funcionamiento de los factores de la producción. En ningún momento se interrumpieron las negociaciones

salariales paritarias y el trabajo conjunto entre trabajadores y empleadores para la fijación de los protocolos sanitarios que, permitió un bajísimo nivel de contagio en los lugares de trabajo. La expansión de la economía, señor Presidente, está permitiendo salir de la crisis con crecimiento y empleo formal. Trece meses consecutivos de crecimiento del empleo asalariado en el sector privado. La tasa de empleo más elevada de toda la serie, desde el año dos mil tres, cuarenta y tres coma seis por ciento. Una tasa de desempleo del siete por ciento en el semestre. En Marzo de dos mil veintidós, la remuneración promedio, el empleo asalariado registrado, creció un tres coma uno por ciento con respecto al mismo mes de dos mil veintiuno y un dos coma cinco por ciento por arriba de Diciembre de dos mil diecinueve. Y la más alta participación de las mujeres en el mercado de trabajo desde que comienza la estadística en dos mil tres. Por último señor Presidente, reiteramos lo expresado por el Director General, solo hay un camino viable, la universalización del modelo de la sociedad del trabajo, con un desarrollo equitativo y la solidaridad entre las naciones, como los principios rectores de este nuevo orden al que aspiramos. Por último permítanme manifestar el orgullo de que un representante de mi país, presida esta importante Conferencia. Muchas gracias.

Sr. Alpha Osman Timbo

Gobierno (Sierra Leona)

Muchísimas gracias, señor Presidente, Director General de la OIT, distinguidos delegados. Saludos del Gobierno de Sierra Leona pero, más especialmente del Presidente, su Excelencia el Brigadier Retirado Dr. Julius Maada Bio. Sierra Leona se convirtió en miembro de la OIT en mil novecientos sesenta y uno, muy poco después de que nos constituyéramos estado soberano. Como una medida más de nuestro compromiso con esta Organización y sus grandes ideales, desde que se convirtió en miembro, Sierra Leona ha ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT y ha adoptado la mayoría de ellos. En dos mil veintiuno, Sierra Leona dio un paso significativo hacia la promoción e implementación de estándares de trabajo digno para mujeres y hombres en nuestro país al ratificar ocho convenios de la OIT y un protocolo. Llevaron a cuarenta y cuatro el número total de convenios que Sierra Leona ha ratificado desde que se convirtió miembro de la OIT. Estos esfuerzos dan testimonio del compromiso de Sierra Leona con la buena gobernanza y las mejores prácticas estándares internacionales. Hemos hecho estos esfuerzos a pesar de los grandes desafíos que hemos enfrentado y continuamos enfrentando. Incluida la actual pandemia de COVID-19 y sus graves limitaciones económicas y sociales. Sierra Leona, bajo el liderazgo de la actual administración, sigue cumpliendo sus obligaciones con la OIT. Como gobierno, trabajamos en colaboración con el Congreso Laboral de Sierra Leona y la Federación de Empleadores de Sierra Leona en la formulación del Gobierno, políticas y legislaciones, más especialmente las que cubren el mundo del trabajo. Excelencias, el Gobierno, bajo la dirección de su Excelencia el Presidente Julius Maada Bio destaca el Desarrollo del Capital Humano como su buque insignia, Programa que promueve la educación y el cuidado de la salud, con un enfoque particular en la niñas. El programa del Gobierno de Educación Escolar Gratuita y de Calidad FQSEP, implementado en los últimos cuatro años, ha visto un mayor acceso para todas las categorías escolares. Mejoró la calidad de la educación y es altamente apreciado por el pueblo de Sierra Leona. Además, la introducción de la FQSEP ha ayudado a reducir la incidencia del trabajo infantil del país. Sierra Leona está concluyendo actualmente el examen de la Ley Laboral y hay

reuniones con propósito de consulta. Tenemos una ley sobre salarios y relaciones industriales de mil novecientos setenta y uno y la número tres del setenta y cuatro y la ley sobre los empleadores y los empleados de dos mil dos, etcétera. Mi país, toma con seriedad el informe del Presidente del Consejo de Administración y el Director General de la OIT, en la sesión de Marzo de dos mil veintidós, que aborda varias cuestiones sobre la labor del Consejo de Administración, así como sobre el estado de implementación de las diversas políticas, programas y actividades de la OIT. Agradecemos a la OIT por su proyecto de cuatro años, en el marco del Programa de Empleo y Crecimiento de la Unión Europea en Sierra Leona, en los distritos de Bo, Bombali, Kenema y Port Loko. El objetivo de este proyecto es contribuir a la creación de empleo a gran escala y la mejora de la calidad del empleo en empresas sostenibles para jóvenes, mujeres y personas con discapacidad no cualificados o semicualificados. Para concluir, en nombre de nuestro Presidente y el Pueblo de Sierra Leona, permítanme agradecer a la OIT bajo el distinguido liderazgo del Sr. Guy Ryder y su equipo por la efectividad dando forma al futuro del mundo del trabajo y desearle un feliz retiro. Permítanme aprovechar esta oportunidad en nombre del Gobierno y el pueblo de Sierra Leona para dar la bienvenida al Director General entrante de la OIT, el Sr. Gilbert Houngbo, y desearle un buen ejercicio en el cargo. Estamos orgullosos y agradecidos de que, por fin África haya tenido el honor de liderar esta importante Organización internacional. Y queremos garantizar a todos los presentes que, para promover la justicia social en el mundo del trabajo, Sierra Leona siempre declarará estar presente. Muchísimas gracias.

Sr. Hfaiedh Hfaiedh

Trabajador (Túnez)

Muchas gracias, señor Presidente. Antes que nada, quiero felicitar al Presidente de la Conferencia con motivo de su nombramiento a este alto cargo, dirección de esta Conferencia. Aprovecho la ocasión también para felicitar a nuestro hermano Gilbert Houngbo que, en Marzo pasado fue elegido como Director General entrante de la OIT y expreso mi orgullo como africano porque los mandantes mundiales pusieron su confianza en un hijo africano, cuna de la humanidad, para que dirija las labores de nuestra augusta Organización. A título personal también y en nombre de mis colegas de la Oficina Nacional para decir, que felicito cálidamente y expreso mi agradecimiento a nuestro colega Guy Ryder las más altas expresiones de agradecimiento y aprecio por dos motivos: Primero, por el gran trabajo que ha realizado. A través de él, logró muchas reformas y logros pioneros en la Organización. En segundo lugar, por su dedicación a un informe anual sobre las violaciones del poder sobre el pueblo palestino y en tercer lugar, por su último informe de la Conferencia Internacional del Trabajo por abordar la situación de los países menos adelantados del mundo. Este informe es una llamada de atención para rehabilitar el carácter universal del derecho al desarrollo equitativo para todos los pueblos de la tierra y la necesidad de reconsiderar la esencia de las relaciones económicas, financieras, científicas y ambientales, imperantes en nuestro mundo. Señor Presidente. El informe del Director General incluía una lista de los cuarenta y seis países menos adelantados del mundo, de los cuales treinta y uno pertenecen a el continente más rico en recursos naturales, África, una paradoja que demuestra la magnitud y profundidad del desequilibrio, injusticias y discriminaciones que sufren los países pobres, especialmente en el continente negro. El informe también incluía varias propuestas distinguidas que podrían presentarse a la Quinta Conferencia de

las Naciones Unidas sobre el crecimiento que se realizara en Doha en Marzo de dos mil veintitrés. El quinto eje de este informe enfatizó la importancia de la coordinación de políticas y el fortalecimiento de la solidaridad internacional. Les recuerdo el tamaño de la ayuda combinada de los países donantes para países en desarrollo que según el Banco Mundial no superó los cinco mil doscientos treinta millones de dólares en dos mil veintiuno, lo que representa el porcentaje más bajo. Solo el treinta y seis coma uno por ciento de su gasto militar y solo el nueve coma dos por ciento del presupuesto de defensa de los Estados Unidos. Estamos convencidos de que la coordinación de políticas y la solidaridad, no deben limitarse a la promoción estadounidenses. La ayuda a países pobres requiere una reformulación de prioridades a nivel internacional a través de una nueva visión de solidaridad, convivencia y seguridad global sobre la faz de nuestro planeta. Esperamos pues, que la OIT, tome el papel que le corresponde, que desempeñe un papel de vanguardia para establecer este orden mundial nuevo que, deseamos fervientemente, bajo la dirección del Director General africano y movimientos sindicales libres y progresistas. Túnez actualmente atraviesa una crisis institucional y económica, social, financiera, que amenaza seriamente los logros democráticos conseguidos. Culminó en la revolución de dos mil once que puso fin a la tiranía. Ahora el endeudamiento excesivo, la situación económica y social, el aumento de los indicadores de pobreza y la incapacidad de las elites para tomar el relevo desde la revolución ponen en peligro el desarrollar las instituciones democráticas y responder a las aspiraciones de la población, sobre todo de los jóvenes. Generación de empleo, limitar el desempleo, acabar con la pobreza, mejorar los servicios públicos. Todo esto señores, son factores que han contribuido a hacer fracasar el diálogo social entre las diferentes partes interesadas. La consecuencia es la perturbación social creciente, la polarización política y también el temor de volver a un régimen autoritario. Todo ello porque no hay una solución posible que responda a las inspiraciones de la sociedad civil. Nuestro CGTT, que recuerdo, junto con los demás interlocutores sociales, sociedad civil y demás, se llevó el agradecimiento del mundo al recibir el Premio Nobel de la Paz dos mil quince tras su éxito al liderar el Diálogo Nacional en dos mil catorce y por sacar al país de su crisis política y del peligro de caer en una guerra civil. [el Presidente interrumpe y le pide al orador que por favor concluya] pero señor, las fuerzas políticas de Túnez, podrán lanzar un diálogo que sea inclusivo, global y sin condiciones previas para así, poder restaurar el principio de las libertades públicas, privadas e individuales y fortalecer la democracia, porque no creo que pueda haber una paz autentica [se interrumpe al orador para que concluya, pero no escucha, ya no escuchamos a este orador, lo sentimos, vuelve a intervenir] Rendimos homenaje al pueblo palestino que sigue resistiendo [ya no escuchamos al orador, el micrófono del orador se ha apagado, señor].

(Interpretación no disponible)

Sra. Begum Monnujan Sufian

Gobierno (Bangladesh)

Señor Presidente. Le felicito a usted con motivo de su elección para dirigir esta 110.ª reunión de la CIT. Agradezco al señor Director General por la Memoria tan detallada que nos ha presentado. Aprovecho la oportunidad para felicitar al Director General electo Sr. Gilbert Hounbo. Le garantizo señor, que cuenta usted con el apoyo de nuestro Gobierno durante el desempeño de su cometido aquí en la OIT y a

la vez, agradezco al Director General saliente Sr. Guy Ryder, todos los servicios prestados a la OIT y al mundo del trabajo. Señor, le deseamos lo mejor para su futura vida. Agradecemos igualmente a la Oficina la ardua labor de preparación de esta Conferencia Internacional del Trabajo. Durante la pandemia de COVID-19, nuestro gobierno, bajo la dirección del Distinguido Primer Ministro Sheikh Hasina, tomó medidas efectivas y eficaces para proteger a los trabajadores del frente en varios sectores. El resultado de ello es que el efecto de la pandemia se ha podido reducir y mucho. También dimos subsidios y apoyo fiscal al sector privado para seguir adelante con el empleo y la producción y programas sociales y de apoyo para los grupos más vulnerables en particular, paquetes de estímulo para los trabajadores del frente en los sectores fundamentales de la economía y con éxito hemos logrado pues, vacunar al cien por cien de las poblaciones objetivo. Nuestro Gobierno, con toda seriedad, trabaja para mejorar la situación laboral del país y tenemos medidas temporales para atender a estos desafíos que tiene que atravesar el mundo laboral. Tenemos un segundo informe sobre la aplicación de la hoja de ruta durante la última sesión del Consejo, junto con el ministro correspondiente y en persona, presentaremos este documento ante la OIT para poner de manifiesto nuestro compromiso y sinceridad. Ahora queremos recalcar los hitos fundamentales que paso a detallar. Primero, hemos completado la enmienda de la legislación laboral de dos mil quince en Bangladesh. En segundo lugar, se ha adoptado una ley en la materia que, ya está en su etapa final y hemos ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT. El último convenio se refiere al salario mínimo, el ciento treinta y ocho y el protocolo veintinueve de dicho convenio y tomamos otras medidas para mejorar la inversión laboral. El año pasado establecimos tres nuevos códigos laborales, hemos actualizado la lista de trabajos peligrosos y revisado el Plan Nacional de Acción sobre el Trabajo Infantil. Hace poco, contratamos a cuarenta y cuatro nuevos inspectores de trabajo para mejorar así nuestra capacidad. Nuestro país, tal vez es pequeño en tamaño, pero nuestra población es muy numerosa, cada año, más de dos millones de jóvenes, entran en el mercado laboral. Nuestra tarea es cada vez más difícil a causa de los pocos recursos y capacidades de que disponemos, por ello, el mundo debe darse cuenta de los esfuerzos que hacemos para poder lograr el trabajo digno y decente. Podemos hacer lo necesario para que este mundo laboral sea mejor. Agradezco a la OIT y a otros que nos han acompañado. Realmente muchísimas gracias a todos los que nos han ayudado y que viva la OIT durante mucho tiempo. Que la paz sea con ustedes.

Sr. Antonio Saraiva

Empleador (Portugal)

Muy buenos días a todos. Saludos especiales al Director General de la Organización Internacional del Trabajo aquí presente. La delegación de empleadores portugueses felicitamos por su elección a tan elevado cargo. En el centro del debate se encuentra la Memoria del Director General titulada "Países en Desarrollo, Crisis, Transformación Estructural y Futuro del Trabajo". Si bien está presente en toda la historia de la OIT, la recuperación de los países en desarrollo, merece ahora, la centralidad que merece, que se le debe conceder por la propia actualidad. Los empleadores portugueses se muestran más preocupados y empeñados en esta recuperación dado que, en la lista de países en desarrollo de Naciones Unidas de dos mil veintidós, están algunos estados de la comunidad de países de lengua oficial portuguesa con los que tenemos especial relación de afinidad. Nos identificamos

mucho en el análisis que el Director General hace de su Memoria, específicamente en cuanto a dos aspectos muy sobresalientes en la actualidad. Uno en la recuperación de la pandemia de la COVID-19 todavía en curso, que fue desigual e incompleta en muchas partes del mundo, con el riesgo de provocar un aumento de las asimetrías. La incomprensible invasión de Ucrania por la Federación Rusa que, también está en curso y que está teniendo drásticas consecuencias sociales y económicas con el riesgo además de provocar una triple crisis a escala mundial. Crisis alimentaria, de energía y financiera. Estamos convencidos de que los países en desarrollo tienen un gran potencial para alcanzar niveles sostenibles de progreso económico y social para así erigirse en mercados globalmente competitivos. Ahora bien, para alcanzar este potencial es necesario conferir prioridad al crecimiento sostenible a través de la creación de condiciones que permitan ampliar las oportunidades de desarrollo. Una de estas condiciones consiste en la profundización en el diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobierno, que tienda a propiciar un ambiente político y social estables, basados en el estado de derecho y promover la paz social, que es absolutamente fundamental para el crecimiento de la productividad. Y en lo tocante a esta cuestión la OIT, como organismo tripartito que es, desempeña un papel esencial en la identificación de desafíos y obstáculos que se plantean para la aplicación efectiva del diálogo social en estos países así como, la presentación de soluciones destinadas a superar dichos escollos. Otra condición fundamental para el crecimiento sostenible en los países en desarrollo pasa por mejorar, aumentar, el papel que tiene el sector privado como principal fuente de crecimiento económico y creación de empleo. A tal fin, es necesario promover un ambiente propicio, tanto para el espíritu empresarial, como para las MiPymes para crear empleos productivos y mejores condiciones de vida tal como, por cierto, ya se afirma en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo que fue adoptada en Junio aquí mismo en dos mil diecinueve. Así mismo, la reducción de la informalidad ha de ser también una prioridad fundamental para crear empleo y reducir la pobreza en los países en desarrollo. La economía informal tiende a perpetuar niveles reducidos de productividad económica y débil capacidad competitiva de los empleos ya sea como causa o como resultado de la pobreza de los operadores informales. Finalmente, se asume como una condición más decisiva para el éxito de estos países, la inversión en educación y formación destinada a desarrollar competencias en materia de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Y en este sentido la OIT desempeña un papel determinante en la concepción de estrategias pragmáticas que, coloquen a la formación profesional como una prioridad fundamental en estos países y que pasa igualmente por fortalecer las infraestructuras digitales para que las personas y empresas se puedan beneficiar de la transformación digital en curso. Los empleadores portugueses están firmemente decididos a hacer frente al desafío de la recuperación de los países en desarrollo, mostrándose solidarios con este objetivo y dispuestos a contribuir activamente para el logro del mismo. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Francis Atwoli

Trabajador (Kenya)

Presidente, Director General de la OIT. La Organización de Sindicatos Kenianos, acoge la Memoria del Director General que se centra en los países menos adelantados, los PMAs, en un momento en que el mundo del trabajo se enfrenta a numerosos desafíos de inmensas proporciones. Estos desafíos, que incluyen la

pandemia de la COVID-19, el conflicto en Ucrania y la crisis climática, todos ellos han empeorado las condiciones socioeconómicas en muchos países menos adelantados. Y esto ha ocurrido pese a la existencia de iniciativas de desarrollo y políticas bien refinadas, acordadas por nuestros estados miembros a escala multilateral, regional y nacional que, tenían por objeto, sacar de la pobreza y mejorar las condiciones de vida y el bienestar general de nuestra población. Las metas y compromisos en materia de desarrollo adoptadas en las cuatro últimas Conferencias de Naciones Unidas sobre los PMAs, se han mantenido inalcanzadas si bien, las perspectivas de hacer realidad las diecisiete metas para de la Agenda dos mil treinta para el desarrollo sostenible, parecen todavía remotas y lejanas. En estas circunstancias, como afirma la Memoria del Director General, seguimos preocupados porque este objetivo de no dejar a nadie a la zaga que tiene esta Organización, se está poniendo en duda claramente. Por tanto, está claro que no podemos seguir haciendo las cosas como siempre. El alejarnos de la transformación estructural de nuestras economías es imperativo y las propuestas de la próxima Quinta Conferencia sobre los PMAs y su plan de acción es oportuna. Los elementos propiciadores que incluyen, invertir en las personas, aprovechar la ciencia, la tecnología, la innovación, abordar el problema del cambio climático, la recuperación de la pandemia de la COVID-19, movilizar la solidaridad internacional y alcanzar la igualdad de género, son elementos que merecen atención para responder a los desafíos y los déficits de trabajo decente de los PMAs. Aunque muchos países no aparecen en la categoría de PMAs, no obstante, manifiestan características puestas en relieve en la Memoria del Director General y deberían encontrar valor en llevar a cabo la transformación estructural de sus economías. En Kenya, la tasa de desempleo tan enorme entre la juventud ha producido que muchos opten por aceptar trabajos denigrantes en países extranjeros y, además, firmando contratos ilegales que les exponen a la explotación y a empleadores no escrupulosos. Los trabajadores se oponen a la esclavitud actual y moderna que supone este tipo de migración y pedimos a nuestro Gobierno que aproveche el potencial de promover la migración laboral al extranjero haciendo hincapié en acuerdos firmados bilateralmente de gobierno a gobierno, en vez de estos acuerdos y contratos firmados por agencias de empleo desorganizadas y no escrupulosas. Estos desafíos han persistido a pesar de la existencia de los marcos políticos como la visión dos mil treinta y el Big cuatro, la Agenda Big Cuatro que sigue centrándose en ofrecer más oportunidades de empleo, ampliar los sectores de la fabricación, manufactura, cobertura sanitaria universal, alcanzar seguridad alimentaria y ampliar la vivienda asequible, etc. Pedimos a la OIT que aumente los programas de cooperación técnica que apunten a fortalecer las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de sus miembros para interactuar de forma productiva con los gobiernos y los empleadores. Para concluir Presidente, la transformación estructural de nuestra economía no se puede hacer realidad si nuestro gobierno no toma medidas en materias políticas, conscientes y deliberadas, para mejorar el bienestar de los que trabajan en empleos precarios en el sector informal. Muchas gracias.

Sr. William Matías Ramírez

Empleador (República Dominicana)

Muchas gracias. La delegación de los empleadores de la República Dominicana, externa un saludo a las representaciones que asisten a esta Conferencia Internacional del Trabajo. Misma que cuenta con el grato placer de la presencialidad,

que es muy importante. Hemos recibido las Memorias del Director General y resaltamos de ellas el valor del diálogo y la concertación que rigen la OIT. Reconocemos los aportes realizados por la Organización Internacional de Empleadores, que refieren al rol de las empresas en la sociedad y al mismo tiempo, esperamos en la presente coyuntura que, la Organización Internacional del Trabajo sea ágil, efectiva y oportuna, en sus propuestas, normas y aportes. Luego de un periodo de excepcionalidad ante el impacto de la COVID-19, hemos iniciado la recuperación de nuestras economías y mercados de trabajo. Ante ello, las aspiraciones de esta casa, deben estar alineadas a las expectativas de flexibilización de normas y legislaciones que promuevan más y mejores empleos y con ello, un equilibrio respecto de la sostenibilidad de las empresas y la reversión de las actividades informales. Aspiramos pues, desde el sector empleador, crear inclusión y riqueza a través de la ineludible mejora de la capacitación, el aprendizaje y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, como elementos integrantes del trabajo decente con el cual estamos plenamente comprometidos. Así mismo, apelamos a que las conclusiones de los trabajos que en este foro desarrollamos, resulten equilibrados, fortalezcan la representatividad de quienes intervenimos en la relación de trabajo y, sobre todo, respeten la libertad de empresa y el libre mercado. Nuestros trabajos en esta Conferencia, repercutirán en la consecución de los objetivos que todos nos hemos trazado y como hemos señalado, la consolidación del diálogo social, facilitará una cooperación eficaz que, permitirá alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Ahora bien, la aplicación de estos estándares de normas internacionales, debe considerar el nivel de desarrollo económico y cultural de cada país, a fin de que sean promotores reales de cambios. Reiteramos nuestro compromiso de impulsar acuerdos vía el diálogo y la concertación, que propicien la consolidación de las relaciones laborales existentes, fomentando la paz duradera, que es solo alcanzable cuando existe y se impulsa con justicia, el bienestar colectivo. Ese bienestar del que hablamos, reposa en la creación de políticas públicas y privadas que fortalezca la institucionalidad, la transparencia y la creación de puestos de trabajo decentes en empresas sostenibles, tanto en el ámbito social, tanto en lo económico, como en lo ambiental. El consenso tripartito del que tanto hemos hablado, requiere y depende del fortalecimiento del sector empleador, como ente esencial e imprescindible a la hora de generar riquezas y estabilidad en todas las naciones. Es por esto que contamos con todos ustedes para lograrlo. Muchas gracias.

Sr. Nasri Abu Jaish

Gobierno (Palestina)

Distinguido Presidente, Director General de la OIT, damas y caballeros, representantes de los mandantes tripartitos. Saludos a todos los presentes. Me complace intervenir hoy en nombre de los mandantes tripartitos de Palestina. Tras un largo periodo de ausencia debido a la pandemia. Una pandemia cuyas consecuencias seguimos sufriendo a día de hoy y estamos todos esforzándonos por superar. Damas y caballeros, en mi país, Palestina, la ocupación israelí, junto con la pandemia han desencadenado una situación política muy inestable. Nos encontramos en un himpas debido a las políticas impuestas por las fuerzas israelíes que han impedido cualquier acuerdo o cualquier avenencia desde el punto de vista político. Siguen aplicando sus políticas de limpieza étnica, sobre todo en la capital, en Jerusalén y por encima de todo, las fuerzas israelíes siguen, controlando, vigilando, los movimientos de productos, imponiendo bloqueos en la franja de Gaza. Continúan

asesinando a niños y a periodistas, sobre todo últimamente con la muerte de dos periodistas conocidos. A pesar de los intentos de nuestro Gobierno, de crear una economía estable, crear nuevas oportunidades de empleo, crear puestos de trabajo para reducir los niveles de desempleo, a pesar de los esfuerzos del Gobierno de Palestina, las fuerzas de ocupación israelí, siguen obstaculizando nuestros esfuerzos bloqueando nuestras finanzas e impidiéndonos pagar salarios. Quisiera felicitar al Director General por su Memoria, que le agradecemos sobremedida. Sobre todo, su informe sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados y los territorios palestinos. Dicho informe, que se basa en la labor de la misión de verificación, concluye que la situación en Palestina es cada vez más difícil, debido a las políticas impuestas por las fuerzas israelíes. La situación está claramente deteriorándose y esto está teniendo una repercusión negativa en el mercado laboral. Las tasas de desempleo y los niveles de pobreza. De hecho, la tasa de desempleo ha aumentado en la franja de Gaza a niveles sin precedentes. Esta situación ha afectado mucho a nuestra juventud y ha obligado a muchísimos trabajadores palestinos a conseguir trabajo en empresas israelíes en muy malas condiciones, siendo explotados y trabajando sin que se respeten sus derechos. Y esto con el conocimiento de Gobierno israelí. La OIT se funda en los valores de la libertad social. Los trabajadores palestinos sufren una continua persecución y explotación. Yo estoy aquí para hacerles una pregunta en nombre del Pueblo Palestino. ¿Hasta cuándo? ¿Hasta cuándo continuará esta injusticia y la explotación del Pueblo Palestino? Quisiera hacer un llamamiento contundente: No nos dejen atrás. Hemos escuchado los comentarios del Director General y sus recomendaciones que figuran en su Memoria anual. Estas recomendaciones deben ser aplicadas. Los derechos de los trabajadores, que vienen siendo violados durante decenios. Trabajadores utilizados y explotados por las fuerzas de ocupación. Sus derechos han de ser recuperados. Para poder salvar la economía de Palestina, no deberíamos permitir que las fuerzas de ocupación sigan actuando impunemente. Quisiera pedirle al Director General y a todos los miembros de esta Organización, que desean defender los valores y principios de esta Organización, que tengan a bien, crear una comisión que se ocupe de trabajar para que los trabajadores palestinos puedan recuperar sus derechos y se ponga fin a la explotación. Le ruego que me conceda medio minuto. El Ministerio de Trabajo de Palestina, con la ayuda de la Organización Árabe del trabajo está haciendo todo un trabajo para implementar una estrategia nacional para promover el empleo. Tenemos previsto organizar una Conferencia Internacional para la promoción del empleo y esperamos que participen. Muchísimas gracias, gracias por su atención y disculpen por haberme extendido, gracias. Que la paz sea con ustedes.

Sra. Darija Kisic Tepavcevic

Gobierno (Serbia)

Señor Presidente, distinguidos representantes de los interlocutores sociales. Como Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de la República de Serbia, me siento honrada de tener la oportunidad de dirigirme a esta distinguida asamblea en nombre de la delegación de la República de Serbia. En primer lugar, permítanme agradecer al Sr. Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, por la cooperación prestada hasta la fecha y al mismo tiempo, felicitar al Sr. Gilbert Houngbo por su elección como nuevo Director General. Teniendo en cuenta el hecho de que Serbia es miembro de la OIT desde su establecimiento, podríamos decir que nuestra productiva relación es tan antigua como la OIT. El

marco de nuestra cooperación está determinado por el Programa Nacional de Trabajo Decente de la República de Serbia de dos mil diecinueve-dos mil veintidós, con el objetivo de promover los más altos estándares internacionales en las políticas laborales, de empleo y sociales y su incorporación en la legislación y práctica en nuestro país. Durante la pandemia del COVID-19 la forma de vivir y trabajar de todos nosotros ha sido cambiada dramáticamente con la profunda influencia en el mercado laboral, en todo el mundo. Estoy muy orgullosa del hecho de que Serbia es uno de los pocos países que ha logrado una mejora económica incluso en este periodo desafiante. Gracias a la política económica responsable del Gobierno de Serbia y a la actividad económica continua que se caracterizó por la llegada de un número significativo de inversores extranjeros, la apertura de nuevas fábricas y la creación de nuevos puestos de trabajo, Serbia logró reducir la tasa de paro a un solo dígito, mínimo histórico y el mejor resultado de las últimas décadas. Además, para satisfacer las necesidades específicas del mercado laboral, seguimos trabajando en reformas en el sector educativo y también aumentamos el número de readiestramiento de empleados en cooperación con el Servicio Nacional de Empleo. Serbia está profundamente comprometida con la aplicación de los más altos estándares internacionales en materia de trabajo. Planificar y mejorar el sistema y lograr condiciones de trabajo seguras y saludables para asegurar la reducción de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales en la mayor medida posible seguirá siendo una de las prioridades del Ministerio de Trabajo, Empleo, Veteranos y Asuntos Sociales en Serbia. En esta línea, acabamos de crear una nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que se basa en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Finalmente, me gustaría agradecer a la Organización Internacional del Trabajo por la exitosa cooperación y apoyo en la implementación de numerosos proyectos, incluido el continuo apoyo técnico y pericial al Ministerio de Trabajo para elaborar el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil y en la implementación del proyecto que tiene como objetivo mejorar la normativa en materia de protección infantil contra el abuso laboral infantil. Me gustaría enfatizar que en dos mil veintiuno, en cooperación con la OIT, se llevó a cabo el Análisis de Cumplimiento de la Legislación de la República de Serbia con los requisitos del convenio número ciento noventa y en el próximo periodo esperamos la ratificación de este convenio. Gracias por su atención y les deseo el mayor de los éxitos en su trabajo futuro.

Sra. Claudine Ndusi M´kembe

Gobierno (Congo)

Señor Presidente, señor Director General, distinguidos delegados. Permítaseme desde este podio, presentar mis más cálidas felicitaciones al Presidente y también a los miembros de la mesa, a cada cual por motivo de su nombramiento y por la excelente dirección que imprime a esta labor, que se organiza en un momento tan difícil, marcado por las consecuencias económicas de la crisis del COVID-19 y la guerra que se lleva a cabo en Ucrania. El celebrar esta reunión, demuestra el papel estratégico de la OIT en la defensa del trabajo decente. Según las dos últimas Memoria del Director General es pertinente y necesario tener un enfoque de colaboración ante los diferentes organismos de Naciones Unidas para dar una respuesta concertada a las dos crisis que he mencionado, porque esto tiene incidencia en la vida de millones de personas. La Memoria del Director General cuyo título es “El Trabajo Decente en la Economía Social y Solidaria dos mil veintiuno-dos

mil veintidós” creo que llega en el momento más oportuno a causa de la pérdida masiva de empleo que ha ocasionado la crisis sanitaria, socioeconómica y financiera mundial, que no hace más que agravar la pobreza en los estados miembros de la OIT sobre todo, en los países en desarrollo. Permítanme recordar señores, que mi país se enfrenta en su parte este a agresiones constantes de grupos terroristas. Es una situación que provoca el desplazamiento de poblaciones, lo que a su vez entrafna, no solo la disminución de la rentabilidad de las empresas si no también, la pérdida de puestos de trabajo y así, disminuyen las oportunidades de poder aspirar a tener un puesto de trabajo decente. Razón por la cual, el excelentísimo señor Presidente de la Republica Félix Antoine, decretó un estado de sitio para establecer la paz y la estabilidad en la parte este del país. La República Democrática del Congo hace suyas, las inquietudes de la OIT en cuanto a las consecuencias sociales de la crisis del empleo, la protección social y la pobreza que han tenido consecuencias desastrosas para nosotros y tenemos esfuerzos en curso para hacerles frente. También saludo, el que se haya hecho que el trabajo decente se el hilo conductor de las actividades políticas de la OIT. Señor Presidente, el Gobierno de mi país también ha hecho que el trabajo decente y digno, sobre todo en la Declaración de Abiyán se convierta en uno de sus objetivos prioritarios. Razón por la cual en Noviembre de dos mil veintiuno mi Gobierno firmó un memorándum de entendimiento por el que se formaliza el marco de la colaboración con la OIT y que apuntala la aplicación de la Agenda del Trabajo Decente, cito el programa, Trabajo Decente dos mil veinticuatro. En Diciembre de dos mil veintiuno, la República Democrática del Congo también validó los planes estratégicos sobre la cobertura sanitaria universal. Son dos programas que indican cual es la voluntad del Gobierno y su visión que comparten todas las partes interesadas, es decir, que el hombre y el empleo deben ser la esencia de la política macroeconómica para reducir la pobreza, el desempleo y el subempleo, todo ello teniendo como objetivo el lograr los ODS. También hemos actualizado la lista de enfermedades ocupacionales y hemos validado también diferentes formas de aplicación de la ley que se refiere a los principios fundamentales de la seguridad social. Señor Presidente, nuestra república se compromete a apoyar los esfuerzos de la OIT para coordinar las intervenciones en momentos de crisis cuando los esfuerzos de cada estado miembro son necesarios para reducir las dificultades socioeconómicas para salvar vidas, proteger el empleo y el ingreso. Y por fin, en nombre de mi país y de manera personal agradezco al Director General de la OIT y en consecuencia a todo su equipo por el apoyo y el aliento inquebrantables que nos han dado y que nos han permitido los logros que hemos alcanzado en la República Democrática del Congo. Señor Presidente, Distinguidos Delegados, agradezco su atención.

Sr. Fortunatus Nwachukwu

Gobierno (la Santa Sede)

Señor Presidente, la Santa Sede agradece profundamente al Sr. Guy Ryder, ahora que se acerca el final de su segundo mandato como Director General de esta Distinguida Organización. Sr. Ryder, durante su mandato hemos visto numerosos momentos de gran importancia para la OIT para el mundo del trabajo en general y para la comunidad internacional de manera global. Le felicitamos con motivo de esos éxitos que son numerosos, entre otros: la Declaración de Centenario para el Futuro del Trabajo y que con razón recalca la importancia de un enfoque centrado en el ser humano para enfrentarse a los numerosos problemas a los que se enfrenta el mundo

laboral hoy en día y en el futuro. También quiero encomiarle, señor Director General por sus dotes de dirección en medio de una de las emergencias mundiales más recientes. Durante la pandemia y bajo su dirección la OIT publicó un llamamiento mundial en pro de la acción para una recuperación centrada en el ser humano, a partir de la crisis del COVID-19 que fuera inclusiva, sostenible y resiliente. Señor Presidente, nos reunimos y analizamos estadísticas, lo cual es necesario para poder corregir las tendencias negativas e implementar la transformación estructural, nunca debemos olvidar que no estamos tratando simplemente con números y porcentajes, sino con personas humanas. En este sentido, el Papa Francisco insiste en que el servicio tiene que tener al ser humano en el centro. “mira a su rostro, toca su carne, siente su cercanía e incluso, en algunos casos sufre esa cercanía y trata de ayudarlos. El servicio nunca es ideológico, porque no servimos ideas, nosotros servimos a la gente”. Señor Presidente, estos últimos años han estado marcados por varios desafíos, el clima y crisis ambiental, la pandemia de COVID, la prolongación de los conflictos armados y la violencia, incluido el conflicto militar más reciente en Ucrania, todos los cuales continúan amenazando la paz y la estabilidad en todo el mundo. Señor Presidente, en un momento de gran presión internacional reciente, tenemos que afirmar con certeza que nadie se puede quedar atrás. La única manera, sin embargo, de lograr este objetivo fundamental que, es la base de la Agenda dos mil treinta de Naciones Unidas de Desarrollo Sostenible solo se puede lograr mediante un compromiso universal y común de hacer que las personas se sitúen antes que las ideologías, que el desarrollo humano venga antes que el gasto militar, garantizar que los intereses políticos de los poderosos, no sean superiores a las necesidades y derechos de los vulnerables. Señor Presidente, esta Centésimo Decima sesión de la CIT, también tiene que tratar la cuestión de los aprendizajes que, son parte fundamental para adquirir competencias y experiencias pero nunca deben limitarse a ser mera mano de obra barata. Permítame, señor Presidente concluir citando nuevamente lo que dijo el Papa Francisco con motivo del Centenario de la OIT y cito: En el mundo complejo e interconectado que tenemos hoy hemos de poner de relieve la importancia de un trabajo decente, inclusivo y digno. Necesitamos que las personas y las instituciones defiendan la dignidad de los trabajadores, la dignidad de todos en el mundo del trabajo, el bienestar de la tierra, que es nuestro hogar común. Agradezco su atención Sr. Presidente.

Sr. Claudio Moroni

Presidente (Argentina)

Muchas gracias por sus palabras. Con esto hemos agotado el tiempo para la lista de oradores en esta sesión. Delegados y delegadas, antes de clausurar esta sesión, cúmplame en declarar abierta la votación relativa al punto octavo del orden del día. Aprobación de las enmiendas al código del Convenio sobre el Trabajo Marítimo dos mil seis. Antes de hacerlo, concedo la palabra a la secretaria de la mesa para que ofrezca las explicaciones y los recordatorios necesarios sobre la votación.

Sra. Dimitrina Dimitrova

Secretaria de la Mesa

Gracias, señor Presidente. Estamos a punto de anunciar la apertura de una votación electrónica en cuanto a la aprobación de ocho enmiendas de del código del Convenio sobre el Trabajo Marítimo que, está en el anexo del primero informe de la

Comisión de Asuntos Generales. Son las actas provisionales uno a. esta votación se hará de manera electrónica, como dije, mediante una plataforma que está en internet. Una vez que el Presidente declare que se abre la votación, la dirección de esa página aparecerá en pantalla y allí empezaremos a comunicar con la opción "chat". Se podrán conectar a esta plataforma con cualquier dispositivo que tengan con acceso a internet, una computadora, Tablet o un Smartphone. De igual manera hay tablets a disposición para aquellos delegados que no dispongan de un dispositivo en la entrada de la sala veinte, justo aquí en frente a la entrada de esta sala. También en la sala A del edificio de la OIT. Tienen que introducir su dirección de correo electrónico que es su identificador y el código pin que antes habrán recibido por correo electrónico. De no haber recibido ese código o de haberlo perdido, por favor pónganse en contacto con credentialsOIT.org. es un correo electrónico. Cada enmienda será objeto de una pregunta separada de votación. Verán pues, una lista de ocho cuestiones que se van indicando. Las enmiendas tienen títulos cortos que describen cual es el tema en cuestión y también el artículo del convenio en cuestión al que hace referencia. Una vez que ustedes digan si, no o abstención, en cuanto a cada enmienda, se pedirá a los delegados que confirmen el voto y tendrán una última oportunidad para examinar y reconsiderar su voto, que serán definitivos una vez que le hayan dado al botón submit ballot, Si se ha llegado al quorum se cerrará la votación y el Presidente anunciará los resultados a la plenaria a finales de la reunión de esta tarde. La secretaria estará presente en la sala veinte, aquí y también en la A del edificio de la OIT para darles toda la ayuda que les sea necesaria. Gracias, señor Presidente.

Sr. Claudio Moroni

Presidente (Argentina)

Muchas gracias, Sra. Dimitrova. Con esto declaro abierta la votación. Les invito a que emitan su voto acerca de este tema de fundamental importancia para la Organización y de sus mandantes a la mayor brevedad posible. Delegadas y delegados, dicho esto, deseo agradecer a todos por sus valiosas intervenciones. Con esto concluimos la segunda sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia. Reanudamos la discusión general después del receso. Delegados y delegadas, se levanta la sesión, muchísimas gracias.

Sr. Alexandre Furlan

Vicepresidente empleador (Brasil)

Distinguidos delegados y delegadas. Sean ustedes bienvenidos a esta tercera sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Conforme lo mencionó el Presidente en la sesión precedente. No debemos olvidar que la COVID-19 aún no ha desaparecido. Por consiguiente, les ruego encarecidamente que respeten la obligación de utilizar mascarillas en toda la sala de reuniones y en los minibuses. En un momento, retomaremos la discusión del informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General conforme a nuestra lista de oradores. No obstante, antes de hacerlo quisiera recordarles que, esta mañana se abrió la votación nominal electrónica sobre el punto ocho del orden del día. Aprobación de las enmiendas al código del Convenio sobre el Trabajo Marítimo dos mil seis. Invito entonces, a todos los rezagados que aún no lo hayan hecho a emitir su voto respecto de la cuestión de suma importancia para la

organización y sus mandantes. Quisiera recordarles, además, que los delegados que no hayan recibido su código pin o lo hayan perdido, deberán enviar un mensaje a la dirección, credentialsILO.org. Continuaremos pues, con la lista de oradores inscritos para hacer uso de la palabra en el día de hoy. Invito al primero orador de la lista, Sr. Peter Lerner a hacer uso de la palabra. Invito también al siguiente orador Gabriel del Rio Doña a que se prepare para hacer uso de la palabra inmediatamente después. Adelante por favor, Sr. Lerner.

Sr. Peter Lerner

Trabajador (Israel)

Señor Vicepresidente, excelencias, señoras y señores delegados. Shalom desde Israel. Represento a las trabajadoras y trabajadores de Israel y felicito al Director General Guy Ryder, por esta Conferencia y por su liderazgo en los últimos años, que han demostrado que la OIT dirigida por el Sr. Ryder, con una recuperación basada en la persona, en el ser humano, es la única manera de lograr el equilibrio tan necesario entre los interlocutores sociales. Para Israel, este ha sido un momento de incertidumbre, de ansiedad. Esta semana conmemoro un año desde que se eligió un nuevo gobierno, un gobierno tras tres años en que habíamos vivido una especie de limbo, sin presupuestos, sin gobierno definido. Hoy si estamos a la altura y nos enfrentamos con los resultados, en cambio, de la pandemia en términos económicos. Hoy se ha negociado un paquete con los empleadores y los trabajadores para estabilizar la salida de la pandemia. Hemos exigido acuerdos para aumentar el sueldo mínimo, organizar el teletrabajo, tomar iniciativas para vigorizar el mercado laboral y aprovechar los sectores menos explotados. Estas medidas han sido esenciales para que la economía haya podido repuntar y ya estamos en la fase inicial. El coste de la vida, la inflación, hace que la vida de los que trabajan en las oficinas, en las fábricas, en el servicio público, en la agricultura, resulta cada vez más difícil. Un salario decente por un trabajo decente ha de ser el corazón de un proceso económico. Este debe ser el objetivo de los gobiernos, de los empleadores. Para ello recientemente, hemos empezado a negociar un nuevo acuerdo marco en el sector público. Creemos que el acuerdo mejorará la situación de los trabajadores de Israel y contribuirá al crecimiento de la economía. En Israel seguimos viviendo desigualdades en el lugar de trabajo. Sigue habiendo una diferencia entre hombres y mujeres de un cinco por ciento y creemos que el mundo laboral es el reflejo de la sociedad, por eso nos preocupa y queremos que haya diversidad, inclusión e igualdad en el empleo porque es clave para desarrollar y hacer crecer a todas las partes. La diversidad es un valor importante en la sociedad de Israel para poner fin al racismo y los prejuicios que no tienen lugar en el mundo de hoy. Los trabajadores y los empleadores deben promover el espacio de trabajo en el que todo el mundo se sienta seguro y reciba el aprecio y respeto a su individualidad, su contribución y singularidad. a diario trabajamos para defender los derechos de los trabajadores palestinos en Israel. Negociamos, realizamos seminarios de capacitación y salud ocupacional junto con los socios sociales, llevamos a cabo la mejora de las cualificaciones en industria y llevamos a cabo seminarios sobre los derechos de los trabajadores para trabajadores del sector hotelero. Creemos que el camino hacia la solución del conflicto entre el Estado de Israel y los palestinos pasa solo por la mesa de negociación. Las acciones unilaterales nos perjudicarán a los agentes del proceso de paz. Impedir el retorno al proceso de paz entre los pueblos y perpetuar la hostilidad de una manera que arroje una pesada nube sobre la posibilidad de

resolver el conflicto. Por lo tanto, debemos centrarnos en los actos constructivos en lugar de actos hostiles y boicots que son contraproducentes y no promueven el entendimiento entre los trabajadores israelíes y palestinos. Finalmente, pedimos que todos los estados de la región se sumen a nosotros y colaboren en distintas empresas en distintos sectores para promover los derechos de los trabajadores palestinos, nosotros los trabajadores sabemos que es la única manera de crear la comprensión y la confianza entre los pueblos y trabajadores israelíes y palestinos que es necesaria para nuestro objetivo común de paz y reconciliación. Gracias. Shalom.

Sr. Gabriel Del Rio Doñé

Trabajador (República Dominicana)

Muy buenas tardes, amigas y amigos todos. Saludamos, señor Presidente su atinada elección y al mismo tiempo a todos los Delegados presentes en esta asamblea importante de la OIT. Vivimos en nuestro país, una democracia que se fortalece en la medida que nuestros trabajadores que son la fuerza viva del país, salen de su pobreza y se incorporan a la vida productiva para lograr una vida digna junto a sus familiares como personas humanas como hijos de Dios. A pesar de los efectos negativos de la pandemia la economía del país se recupera en más de un noventa por ciento, fruto del esfuerzo y voluntad firme de los trabajadores, los empresarios y el gobierno, alcanzando PIB la cifra de cuatro coma siete por ciento a finales del dos mil veintiuno, uno de los mayores crecimientos de América Latina, aunque no se refleja suficientemente en beneficio de los trabajadores. Es digno de reconocer los esfuerzos que viene realizando nuestro gobierno que preside el presidente de la República Luis Abinader, en controlar la pandemia, con vacunas para la población en forma apropiadas así como permitir que más de dos millones de personas tengan cobertura de salud en el régimen de la seguridad social, así como el aumento de los planes sociales que permiten el mejoramiento de la calidad debida de los más pobres, y el aumento de las pensiones y del empleo en forma sistemática. Desde el año pasado también con el apoyo decidido del Presidente, hemos mejorado los salarios de todos los sectores económicos del país, pero lamentablemente el efecto de la pandemia que ha azotado al mundo y las complicaciones por la injusta intervención de Rusia a Ucrania, venimos sufriendo una inflación de los precios de productos fundamentales que nos viene afectando a todos, especialmente a los trabajadores del campo y la ciudad. Reconocemos los avances que venimos realizando en la formación técnico profesional vía el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional INFOTEP, que nos permiten cada día crecer en la juventud para la preparación para el trabajo digno. Hacemos los esfuerzos necesarios junto a otras Centrales Sindicales para mantener una Mesa Sindical y enfocar nuestras principales acciones en unidad, para buscar soluciones a problemas que nos afectan como la libertad sindical, la seguridad social, entre otros aspectos que no nos permiten avanzar suficientemente, a pesar de los esfuerzos, y las luchas que realizamos las Centrales Sindicales. Los trabajadores en su gran mayoría tienen temor a organizarse para no perder sus empleos. Gozamos del fuero sindical, pero con mucha frecuencia es violado por sectores empresariales prepotentes que certifican que, el mejor sindicato es el que no existe, fieles a la doctrina neoliberal. Son muchos los esfuerzos que realizamos en los diálogos tripartitos, en el Consejo Consultivo de Trabajo, promovido por el Ministerio de Trabajo, el Consejo Económico Social, entre otros. A pesar de los problemas que nos afectan como un país del tercer mundo, seguimos

creando una firme actitud para encontrar caminos positivos que nos permitan alcanzar la dignidad, con el objetivo de lograr una sociedad más cohesionada a través del diálogo y la concertación. Saludamos y deseamos a nuestro Director y amigo Guy Ryder, los mejores augurios en su nueva vida, que sea exitosa y productiva como ha sido en la OIT. Muchas gracias y buenas tardes.

Sr. Anar Karimov

Gobierno (Azerbaiyán)

Señor Presidente, Director General, señoras y señores. Quiero aprovechar la oportunidad para saludar a todos y darle las gracias a Guy Ryder por su Memoria, que prevé las consecuencias de la pandemia, así como, nuevas iniciativas y recomendaciones para crear justicia social y derechos y principios fundamentales en el trabajo. En dos mil veintiuno la pandemia de COVID-19 dejó una huella negativa en la esfera económica y social de todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo. A pesar de haber aplicado paquetes de apoyo social a gran escala, el número de personas que viven en pobreza extrema ha aumentado en setenta y siete millones y la utilización del trabajo infantil vuelve a subir tras decenios de un progreso considerable. En Azerbaiyán, la política del gobierno se basa principalmente en asegurar la cobertura de la protección social crear el acceso a servicios sociales convenientes y de trabajo y seguridad social transparentes, aplicación de soluciones innovadoras y refuerzo de la protección social de las familias de menos ingresos. En los últimos tres años, tres paquetes de reformas sociales, con una cobertura de cuatro millones de personas fueron aplicados con una financiación adicional de seis mil millones de manat es decir, tres mil quinientos millones de dólares. Se crearon centros para ofrecer servicios sociales, ciento cincuenta y cuatro servicios sociales, desde una única plataforma de manera transparente y eficiente que ya han recibido mucha satisfacción de usuarios, ciento diez servicios sociales y empleos totalmente automatizados y la mitad de ellos se aplican como servicios proactivos. Es importante destacar, la gran cooperación con la OIT, con los interlocutores sociales al aplicar esta política. Como resultado de la guerra patriótica de cuarenta y cuatro días de dos mil veinte, los territorios ocupados de nuestro país fueron liberados de las fuerzas armadas de Armenia. Los territorios liberados se transformarán en zonas de energía verde, ciudades inteligentes que se construirán dando prioridad a la innovación y al desarrollo tecnológico. Y ahora, quisiera presentar una breve declaración en nombre de la presidencia del Movimiento de No Alineados. Desde que estalló la pandemia, el Movimiento ha desempeñado un papel clave para movilizar los esfuerzos para hacer frente a su impacto por medio de iniciativas como, por ejemplo, la Sesión Extraordinaria de las Naciones Unidas de Diciembre de dos mil veinte y la adopción de resoluciones sobre acceso universal y equitativo a las vacunas del Consejo de Derechos Humanos y la Asamblea General. No creemos que sea mediante una respuesta coordinada como el mundo pueda elaborar estrategias para recuperarse de la pandemia. Creemos que esta es la única manera de hacerlo y en este sentido celebramos la iniciativa del Presidente de Azerbaiyán en su capacidad de Presidente del Movimiento para convocar la Cumbre del grupo de contacto como respuesta a la recuperación global tras la pandemia. Reiteramos la Declaración del Centenario y su llamado Para un Enfoque Basado en el Ser Humano, para una recuperación incluyente, resiliente y sostenible. El Movimiento reafirma la llamada global a la acción que, compromete a todos los países a trabajar por la recuperación tras la crisis, pide políticas que den prioridad al

trabajo decente para todos y haga frente a las desigualdades. Pedimos a la OIT que nos apoye en la aplicación de estas estrategias para que nadie quede atrás. Para concluir de nuevo, gracias al Director General saliente por su excelente liderazgo, orientación y contribución extraordinaria a la OIT los últimos diez años. Felicitamos al Sr. Gilbert Houngbo por haber sido elegido Director General y esperamos trabajar con él para hacer frente a los múltiples retos con que hoy se enfrenta el mundo del trabajo y de la protección social. Muchas gracias

Sr. Nasser Aljaryad

Trabajador (Arabia Saudita)

A elegir el texto que estamos tratando. Sobre todo, que se centre su atención en los trabajadores de Palestina y de las zonas ocupadas. Señor, los problemas que se conocen en todas las regiones del mundo, nos exigen que nos centremos en lograr un trabajo decente para todos. Hay grandes avances recientes basándonos en objetivos ambiciosos por la visión dos mil treinta y la adopción del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos que permite a los ciudadanos adquirir la capacitación que los hace competitivos a escala internacional y desarrollar sus conocimientos y capacitación según las necesidades del mercado laboral y reforzar su cultura y el aprendizaje a lo largo de la vida. Pero hay más retos que siguen importantes, sobre todo, en cuanto al futuro del trabajo y las oportunidades que permiten transformar la economía mundial en una economía digital. Hemos aprobado una colaboración en la promulgación de normas, políticas económicas y sociales y diálogo tripartito para hallar un refuerzo del trabajo decente y la justicia social con eficacia, lo que lleva a una serie de iniciativas para ayudar a mejorar el sector privado. Gracias a ello el mercado laboral será más interesante, más competitivo y más interesante también para la mano de obra local y migrante. Todo ello ha ayudado a la digitalización de los contratos, a la protección de la remuneración y la solución pacífica de las diferencias. Se ha conseguido gran estabilidad en el mercado laboral Saudí. Además, el Reino de Arabia Saudita está empoderando a las mujeres gracias a varios programas e iniciativas que incluyen el trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo flexible para las mujeres que mejore su participación. Vemos que la aportación de las mujeres en el mercado laboral aumentó en dos mil veintiuno en un seis por ciento, un aumento del quince por ciento en los tres últimos años. También ha habido varios logros en el último periodo porque ha habido cooperación ente las tres partes en el proceso de producción en el que se intenta crear un entorno laboral seguro y sano, sin peligros. Dios mediante, así continuaremos para asegurar los derechos de los trabajadores en mi país. Para concluir, queremos deseárselo mucho éxito en la Conferencia y felicitamos también al Sr. Gilbert Houngbo por haber sido elegido undécimo Director General de la Organización. Le deseamos todo éxito y esperamos que continúe con sus esfuerzos para mejorar las condiciones del trabajo. Gracias

Sr. Ibrah Boukary

Gobierno (Níger)

Señor Presidente, señor Director General de la Organización Internacional del Trabajo, señoras y señores. Es un honor y un verdadero placer hacer uso de la palabra ante esta augusta asamblea. Nuestro marco mundial privilegiado de intercambio y diálogo sobre todas las cuestiones relativas al trabajo. Permítanme

felicitar al Director General de la OIT, al Sr. Guy Ryder por el informe presentado a nuestro examen, concretamente dedicado a la situación específica de los países menos adelantados bajo la triple dimensión/crisis, transformación estructural y futuro del trabajo. Al nuevo Director General elegido, el Sr. Gilbert Houngbo, presentamos todas nuestras felicitaciones y nuestros deseos de éxito. Señor Presidente, esta 110.^a reunión de la Conferencia se celebra en un momento en el que el mundo empieza a recuperarse de la pandemia, cuyas consecuencias sociales y económicas, sanitarias y psicológicas, han sido dolorosas para toda la humanidad. La situación de los países menos adelantados es lo que constituye el tema central de nuestro debate y nos parece que es especialmente pertinente. Mi país, Nigeria, comparte ampliamente la visión de la OIT que, prevé la promoción en los PMA de las políticas y estrategias nacionales dispuestas a mejorar el trabajo decente, favorecer la diversificación de la producción y la transformación económica para estimular el crecimiento. El apoyo a las empresas en el empleo y los ingresos, así como, el refuerzo de la lucha contra la COVID-19, protección de los trabajadores en el lugar de trabajo y promoción del diálogo social y la negociación colectiva. Mi Departamento Ministerial se propone mejorar las situaciones jurídicas del empleo, el trabajo, la protección social para promover el tripartidismo y el diálogo por medio de la revisión por medio del trabajo. Finalización del código de la seguridad social, concepción de una política nacional del trabajo y muchas otras medidas prioritarias e innovadoras. Señor Presidente, reitero a la Dirección General de la OIT el agradecimiento de mi país por el acompañamiento y los conocimientos técnicos que nos ayudan tanto en la reforma laboral que evocábamos antes y esperamos que pueda acabar los temas que han llegado a su término pero que siguen teniendo una importancia estratégica. La nueva visión de la OIT se basa en el crecimiento, el pleno empleo, el trabajo decente, la resiliencia y la innovación para una recuperación rápida del crecimiento económico y el logro de los ODS 4 y 8. Prometemos nuestro pleno apoyo para conseguirlo. Gracias.

Sr. Jamal Kadri

Trabajador (República Árabe Siria)

Señor Director General, Presidente, señoras y señores. Comenzaré dándole la enhorabuena al Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo por haber sido elegido. Del mismo modo, quisiera darle las gracias al Director General, Sr. Guy Ryder, por su Memoria anual, que versa sobre toda una serie de cuestiones relativas al mundo del trabajo, muy especialmente cuando se trata de la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados. También, con respecto al desarrollo de la salud y seguridad en el trabajo, cuestiones clave todas ellas. Señoras y señores, este año se celebra nuestra Conferencia tras una larga interrupción debido a la COVID-19. Fue una situación complicada para todos los países del mundo, sobre todo, para nuestra región árabe con consecuencias debido al confinamiento y con unas situaciones muy limitadas gracias a la pandemia que, tanto han afectado a nuestros trabajadores y a sus salarios. Nuestra región ha atravesado verdaderas dificultades, en primer lugar, por la ocupación de nuestro territorio de El Golán, también por parte de Israel que, es algo que afecta directamente a nuestros trabajadores y una violación flagrante de los derechos y los convenios que a ello hacen referencia. Todo el mundo ha podido comprobar cuales son las situaciones perpetradas por la fuerza ocupante con carácter cotidiano. Algo que, lamentablemente sigue su curso en la medida en que no hay nadie que ponga punto

y final a esas actividades. Incluida la falta de respeto a los lugares santos. Señoras y señores, la guerra injusta declarada por los países que financian y apoyan el terrorismo, guerra declarada contra nuestro país, es una lacra para la humanidad. Los grupos terroristas apoyados y financiados por los países enemigos de la región y de otros lugares son grupos terroristas que han atacado nuestra infraestructura, nuestro tejido industrial, nuestras escuelas, nuestras carreteras, nuestras zonas industriales y nos han privado, además, del acceso a nuestros recursos básicos como el petróleo y el gas y también nuestros productos alimentarios. Se trata de un atentado a nuestros esfuerzos y nuestros recursos. Los terroristas, a través de sus acciones, han actuado junto con otras medidas unilaterales impuestas sobre el pueblo sirio que, en términos generales, proceden de entidades que dan apoyo al terrorismo. Se trata de una acción orquestada, sobre todo para sofocar la economía siria e impedir que atienda a las necesidades del pueblo sirio, afectando también a sus posibilidades de reconstrucción. Conviene recordar igualmente que, la política de embargo y medidas unilaterales, ilícitas, impuestas por una serie de países, es algo que, sin lugar a dudas, no tiene respeto. Se trata de medidas colectivas internacionales que solicitaríamos, aún se tuviesen en cuenta. Medidas ilegales que afectan al mundo del trabajo. Las han de considerar en su próximo programa en las Conferencias Internacionales del Trabajo futuras. Con respecto a la situación de los refugiados sirios de hoy y del futuro que, se ven explotados por los grupos terroristas y la delincuencia flagrante existente, también con una guerra infausta declarada con nuestro país. Se ha de ver esta cuestión desde el punto de vista de la humanidad. Solicitamos a los países anfitriones que tanto se quejan de la presencia de nuestros refugiados, del peso que suponen en su economía, les solicitamos que se ocupen de ellos de conformidad con las convenciones internacionales que se refieren a los refugiados, sobre todo, la de mil novecientos cincuenta y tres. También solicitamos a los países anfitriones que tengan en cuenta el retorno, la entrega, de nuestros refugiados, dando respuesta a esa llamada de amnistía general. Para aquellos que efectivamente, deseen regresar. Del mismo modo, quisiéramos apoyo a fin de promover las acciones de aplicación que facilitan el regreso de los refugiados. De nuevo le damos las gracias al Director General por toda su labor bajo su mandato. De nuevo mi enhorabuena al Presidente por haber sido elegido. También al nuevo...

(Interpretación no disponible)

Sr. Daniel Funes de Rioja

Empleador (Argentina)

Señor Presidente. En mi carácter de Presidente de la Unión Industrial Argentina y en nombre del empresariado de mi país, quiero saludar al Ministro Claudio Moroni. Nos enorgullece que tenga la responsabilidad de la presidencia de esta Conferencia y que tenga la oportunidad de resaltar la importancia que tiene y debe tener en el futuro, el diálogo social en la Argentina. Queremos también señalar nuestro reconocimiento al Sr. Guy Ryder que desde hace una década ha tenido la responsabilidad de conducir la Oficina, potenciando la Agenda de la OIT con el respaldo de un tripartidismo activo. Está claro que atravesamos tiempos complejos. La pandemia nos demostró que el crecimiento económico con inclusión social, es un objetivo más vigente que nunca. Tenemos que trabajar de manera conjunta, sobre las dificultades derivadas de la emergencia sanitaria en los países en desarrollo. Acceso a vacunas, protección de la salud de los trabajadores y las políticas dirigidas

a recomponer los entramados productivos. A las consecuencias de la pandemia se suman las derivaciones de la invasión rusa a Ucrania que lamentamos. Y el fuerte impacto en el acceso a bienes y servicios con distorsión en los costos y tensiones en las cadenas productivas. Paralelamente, las transformaciones tecnológicas, la innovación y la sustentabilidad medioambiental, requieren cambios en los sistemas productivos. Esos cambios tienen como condición indispensable, la inversión, la previsibilidad en las reglas del juego y el desarrollo de habilidades y oficios para la nueva empleabilidad. En nuestro país, estos desafíos tienen como condicionante la imperiosa necesidad de lograr la estabilidad económica y consolidar un activo rol exportador para asegurar un crecimiento sustentable. La industria tiene la capacidad de potenciar a otros sectores agregando valor a los recursos naturales y generando empleo de calidad, consolidando un desarrollo inclusivo, productivo y laboral. El rol de los organismos multilaterales, resulta esencial. Con un sistema multilateral efectivo y transparente que permita acceder a los mercados. Es con acceso a la tecnología que incorpore a los micro y pequeñas empresas en las cadenas de valor de las grandes producciones globales. Es con las herramientas para educar y capacitar a quienes debemos incorporar a los mercados de trabajo. Así, será posible crecimiento económico con inclusión social. Empleo y empleabilidad, deben estar en el centro de las estrategias para un consenso clave. El único camino real y efectivo es el trabajo cualificado, formal, registrado y socialmente protegido. Empleo que provendrá de un sector privado dinámico como motor del crecimiento. El diálogo tripartito es el instrumento para que los consensos se plasmen en políticas públicas fundacionales al respecto. Nuestra misión es transformar las actuales circunstancias para revertir las asimetrías, la frustración o el desencanto. Pero la velocidad de los cambios impone los tiempos. La voluntad de actores sociales y estado, debe responder en forma oportuna. Cada país postmodelará su propia agenda desde el estado de derecho. La democracia política, la economía de mercado, el protagonismo de la iniciativa privada y el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo. Los principios y valores son sustentables si se conjugan en forma armónica e integral, pues no constituyen opciones, si no una estrategia coordinada, con participación público-privada. Nuestra agenda común hoy, es el desarrollo, el fortalecimiento de las pymes, la productividad, la competitividad y la inclusión laboral. En definitiva, llamemos a eso, el progreso. Los empresarios argentinos, confirmamos nuestro compromiso y nuestra voluntad de participación y de actuación y con ello aspiramos a un tripartidismo activo y efectivo. Muchas gracias.

Sr. Dimitar Manolov

Trabajador (Bulgaria)

Distinguido Presidente, señoras y señores delegados. Estamos viviendo tiempos turbulentos con normas que van cambiando para las que el mundo no está preparado. Con la adaptación de los mercados laborales debido a la digitalización y la transición verde que se tuvo que agilizar por la aparición de la COVID-19. Esto nos recuerda la necesidad de tomar pasos decisivos para fortalecer los derechos laborales de manera que, se de seguridad a las personas para que no tengan que asumir las repercusiones negativas de las decisiones políticas erróneas. Han de poder contar con oportunidades, no solo sobre el papel, para poder sindicarse y poder celebrar negociación colectiva. El respeto de los derechos fundamentales del trabajo para los refugiados en los países de recepción y también con la eliminación de prácticas de damping social. Tras la labor de apoyo para darles la bienvenida y

alojamiento y necesidades básicas, ahora tenemos que hacer un segundo esfuerzo. A saber, lograr su integración en los mercados nacionales de trabajo. En ese sentido, convendrá contar con buenos canales de comunicación de manera que, el pueblo ucraniano pueda contar con información actualizada sobre la legislación nacional, sobre todo cuando se trata de los derechos, el trabajo y la protección. El trabajo y la protección de los derechos laborales durante la transición. También hacer todo lo posible en ese ámbito. Habrá dificultades futuras sin lugar a dudas debido, a la puesta en práctica de los cambios ya drásticos en la producción energética y debido a las sanciones económicas en algunos sectores industriales. Algo que no ha de recaer únicamente sobre los trabajadores. No hay una protección suficiente. Los dirigentes políticos han de declarar que nadie se quedará a la zaga. Es fundamental, de manera que, se pueda garantizar la aplicación efectiva de los derechos del trabajo y sociales. De lo contrario, la transición no será una realidad. Se pondrá en entredicho. Distinguido Presidente, señoras y señores delegados, hay problemas mundiales que exigen soluciones mundiales. Aun cuando hay dificultades nuevas, pero ya vemos que hay herramientas que nos permitirán minimizar las consecuencias. El diálogo social, las alianzas, son practicas bien establecidas y reconocidas que garantizan y mejoran el bienestar de los trabajadores. También proporcionan un buen lugar en la cadena de producción a los trabajadores con buena representación y participación directa en la negociación colectiva con empleadores y gobiernos. La OIT cuenta con mecanismos y conocimientos y experiencia para ser todo un vector que garantice el cumplimiento de las principales normas del trabajo, reforzando la participación de los trabajadores. Cuanto el diálogo social no es efectivo existe la posibilidad de organizar huelgas y protestas para dar a conocer nuestro descontento. En ese sentido la OIT garantiza no solo la estabilidad social si no también la seguridad de nuestra sociedad en este mundo cambiante en el que ya nos hallamos. Gracias.

Sr. Khalifa Mattar

Empleador (Emiratos Árabes Unidos)

Señor Presidente, señoras y señores. Gracias por haberme dado la palabra en nombre del grupo árabe que participa en esta 110.ª reunión de la Conferencia. Comenzare dándole la enhorabuena al Presidente de la Conferencia y también le deseo mucho éxito al próximo Director General de la OIT, el Sr. Gilbert Houngbo. Dándole la enhorabuena también desde luego al Sr. Ryder por los excelentes resultados bajo su mandato. La Organización Árabe del trabajo y sus miembros atraviesan un cambio de paradigma. A penas hemos dejado atrás la pandemia que, tanto ha afectado a nuestra economía durante estos años. Muchas economías han vivido un cierre prácticamente total, lo que ha traído consigo alza del desempleo, pocas posibilidades de empleo y dificultades en las estructuras productivas. Hemos pagado el enorme precio que suponen esas políticas de cierre y sobre todo los países más pobres han pagado el mayor precio. Las cadenas de suministros, cadenas logísticas, los países con ingresos bajos, también se han visto igualmente afectados debido a su situación y lo relativo a la atención sanitaria de los pacientes. La OIT y otros, han tenido en cuenta, recursos varios para reducir las consecuencias en la medida de lo posible durante la pandemia. Es mucho el apoyo proporcionado en nuestra región, a las capas más vulnerables de la población aun cuando somos plenamente conscientes de cuáles serán las consecuencias más a largo plazo para las economías del mundo. También serán necesarias acciones eficaces para atender

al cambio climático, sus efectos en las cosechas, sobre todo en el caso de los cereales. A día de hoy, los cereales también tienen dificultades debido a la invasión rusa de Ucrania y como consecuencia, en lo que refiere al suministro de petróleo y gas, algo que también afectará a las posibilidades de empleo. En cuanto a la tasa de desempleo que va al alza de manera constante, también repercutirá en todas las partes productivas. Esto necesita, de nuestra parte, una verdadera respuesta a fin de superar las dificultades que entran en juego. Señoras y señores, la Memoria del Director General este año gira en torno a los países menos adelantados, nuestro grupo de países parece ser el grupo más afectado durante la pandemia. Cuando no nos esperábamos que así fuera, las nuevas crisis contemporáneas así lo ponen de manifiesto, en el caso de la región árabe, en nombre de la cual intervengo por parte del Magreb y de otras zonas, estamos verdaderamente preocupados debido a la situación en los mercados del empleo y debido a las dificultades que atravesamos en términos de desarrollo sostenible, social, gobernanza, etc. También, señoras y señores, en Palestina, la cuestión que ha de tenerse en cuenta en primer lugar, la situación del mercado laboral en Palestina es nefasta sin lugar a dudas, debido a la ocupación israelí y debido también al escaso apoyo por parte de los donantes. La Cumbre Árabe convocó una reunión de donantes de fondos en coordinación con la Organización Árabe del Empleo, algo sumamente positivo. En nombre del Grupo Árabe, le deseo todo género de éxitos a esta, nuestra Conferencia. También espero que el conjunto de países de donantes de fondos pueda participar en la Conferencia de Donantes que organiza nuestra organización en beneficio de Palestina.

Sr. Ismael Drullet Pérez

Trabajador (Cuba)

Señor Presidente, Director General de la OIT, estimados delegados e invitados. Transcurridos dos años, la COVID-19 continúa impactando en el deterioro de las condiciones sociales de la mayoría de la población mundial, en especial, de los y las trabajadoras con nefasta repercusión en sus familias, al extremo de generar una significativa contracción del mercado laboral con veintidós millones de puestos de trabajo menos. Los procesos de cambio que están afectando al mundo del trabajo, que fueron a la vez, el telón de fondo y la razón de ser de la iniciativa del Centenario de la OIT, tomaron un nuevo y dramático rumbo en el dos mil diecinueve. La pandemia golpeó con fuerza la economía global, destruyendo el equivalente a doscientos cincuenta y cinco millones de puestos de trabajo a tiempo completo en el dos mil veinte y su posterior proceso de recuperación está marcado por una coyuntura desigual e incompleta, lo que depara un porvenir incierto y difícil para la mayoría de los pueblos. El mercado laboral sufre una de las peores crisis a nivel mundial. Cuba, se encuentra inmersa en la etapa de recuperación post pandemia, los trabajadores que no estaban laborando se han ido incorporando progresivamente a su puesto de trabajo y siguen adoptando todas las medidas de bioseguridad para garantizar que no surja un rebrote de la enfermedad. En tal sentido, cabe destacar la vocación humanista mantenida por nuestros trabajadores de la salud y otros sectores, quienes hacen posible que un país con escasos recursos económicos, sujeto a los efectos de la crisis global, pueda mostrar resultados importantes en el control de la COVID-19. Al cierre, habían administrado en Cuba, más de treinta y seis millones de dosis con vacunas propias, fruto de la heroicidad y compromiso de nuestros científicos con su pueblo, se continúa avanzando en la inmunización de toda la población. De igual modo, hemos logrado realizar la

vacunación de la población en edad pediátrica que comprende a los menores de dos a dieciocho años. El movimiento sindical cubano, ha participado activamente en las principales decisiones del país a favor de garantizar la protección de los trabajadores y sus familias en los diferentes puestos de trabajo, salarios, distribución alimentaria y otras prestaciones y garantías. Todo ello en medio de un injusto bloqueo económico, comercial y financiero, recrudecido a niveles extremos por el gobierno de los Estados Unidos, con más de doscientos cuarenta medidas. Se usó al virus como aliado táctico. Estados Unidos impidió la adquisición de ventiladores pulmonares en el momento de mayor demanda. Dificultó la importación de materiales y suministros indispensables para el escalado industrial de nuestras vacunas, entre otras sanciones, no menos asfixiantes y criminales. Estimado Director General, la lucha contra la pandemia y otros males que afectan a la humanidad, precisa de la colaboración multilateral, de la ayuda humanitaria sin condicionamientos, de la solidaridad internacional y de compartir los recursos que tenemos. En medio de esa terrible tragedia, cincuenta y ocho brigadas médicas pertenecientes al contingente Henry Reeve, acudieron a más de cuarenta países, reafirmando el compromiso altruista de los trabajadores de la salud. En consecuencia, con esta hazaña, Cuba, sus trabajadores, continuaremos enarbolando nuestra fuerte vocación solidaria e internacionalista. Los cubanos aprendimos que patria es humanidad. Todos juntos podemos más, luchemos por un mundo diferente con iguales derechos y deberes para todos. Muchas gracias.

Sr. Paul Mavima

Gobierno (Zimbabwe)

Señor Presidente, en nombre de la delegación tripartita de Zimbabwe, quisiera darle la enhorabuena a usted señor y al resto de miembros de la mesa de la Conferencia por haber sido elegidos para presidir esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Mi Delegación está convencida de su excelente labor, de sus resultados. En esta Conferencia que se celebra de manera híbrida y teniendo en cuenta también las dificultades que ha planteado y plantea la pandemia. También quisiera darle las gracias al señor Director General Guy Ryder por su última Memoria presentada a la Conferencia. A saber, Países Menos Adelantados, Transformación estructural y Futuro del Trabajo. Esta Memoria que coincide con la Declaración del cuarenta y cuatro, de la Declaración de Filadelfia, indicando que hay numerosas dificultades que suponen una amenaza para el bienestar de todos. También teniendo en cuenta la filosofía de nuestra Organización. Precisamente, dejar a los PMA atrás, supone toda una amenaza para la sociedad en términos generales. Señor Director General, su Memoria indica muy elocuentemente cual es la trayectoria de los PMA, teniendo en cuenta las repercusiones de la pandemia que, tanto han afectado a su progreso que ya de por sí, estaba por detrás de lo exigido a fin de alcanzar lo dispuesto en la Agenda 2030. Precisamente el mercado laboral de mi país, al igual que los mercados laborales de los países menos adelantados si vio gravemente afectado por la pandemia de la COVID. No obstante, gracias al excelente liderazgo de la Segunda República de Zimbabwe, con firmeza para proseguir con el diálogo social logramos contener y gestionar la COVID con las medidas correspondientes. De ahí que nuestra respuesta a la pandemia fue muy eficaz si se compara con otros países de la región y de otras regiones. Instamos a la Oficina a que redoble esfuerzos y de ayuda a los países miembros para reforzar los sistemas de diálogo social, en tanto que, instrumento más útil para reconstruir mejor

tras cualquier crisis. Señor Presidente, agradecemos igualmente la estrategia propuesta por la OIT para los PMA, tal cual se recoge en la Memoria del Director General que, pretende reforzar la capacidad de los PMA a la hora de lograr progreso socioeconómico y estructural, permitiendo abandonar la categoría de País Menos Adelantado. No obstante, nosotros consideramos que la fórmula que se basa en el ser humano, ha de ser el principal de los métodos que nos guíen en esta transformación estructural, teniendo en cuenta el recuerdo del dolor y verdaderas dificultades que trajo consigo la transformación estructural que vivieron muchas economías en desarrollo en el pasado que, soslayaron el factor humano en su desarrollo. Mi Delegación considera que, se ha de aumentar la productividad, teniendo en cuenta la estructura de transformación, teniendo en cuenta la poca capacidad industrial de los PMA y países como el mío. Esa es la senda que hemos acordado en el caso de Zimbabwe, junto con nuestros interlocutores sociales, ahora que estamos ultimando la puesta en práctica de la institución sobre productividad de Zimbabwe, nuestro Plan dos mil veinte dos mil veinticinco, también tiene en cuenta ese camino hacia la productividad, en tanto que, fórmula para lograr la necesaria transformación de cara a la Agenda dos mil treinta. Precisamente en la Memoria se recoge un alto grado de formalidad en los PMAs, ahí se hace constar una cuestión a la que se ha de atender para promover oportunidades de trabajo decente en nuestros países. Presidente, en nuestro caso, la Administración de Zimbabwe, está ultimando una estrategia nacional de cara a la puesta en práctica de la formalización con buenas prácticas, también para otros PMAs y países en desarrollo gracias a la puesta en práctica de esta estrategia nuestra. Le doy las gracias a la OIT por todo el apoyo que nos están brindando. La Agenda de Trabajo Decente junto con la transformación socioeconómica y desarrollo sostenible, ahí Zimbabwe está poniendo en práctica tres generaciones de programas de trabajo decente por país y estamos ultimando el cuarto. Es importante que la OIT promueva la incorporación del trabajo decente en todos los PMA teniendo en cuenta la revisión de los programas nacionales de trabajo decente para tener en cuenta la realidad nacional y contando con las prioridades de los países en los marcos mundiales y continentales. [6:30 interrumpe el Presidente] La Declaración de Abiyán y otros textos, siguen siendo los más pertinentes para nosotros. Presidente, la pandemia de la COVID ha puesto a prueba el apoyo multilateral. Nosotros agradecemos que este apoyo se redoble. Para acabar señor, doy las gracias al Director General saliente por diferentes trabajos realizados en su mandato. Sr. Guy Ryder, deja usted un gran legado, una marca indeleble en nuestra historia y le deseamos todo lo mejor en sus futuras misiones.

Sr. Abdulghani Alsayegh

Empleador (Arabia Saudita)

Señor Presidente, señoras y señores, en nombre de Dios clemente y misericordioso, que la gracia y la paz de Dios nos acompañe. Me alegro mucho de que volvamos a estar aquí reunidos en nombre de los empleadores de Arabia Saudita. Quiero felicitar al Vicepresidente y al Presidente de la Conferencia por haber sido elegidos. Gracias también al Director General y a su equipo por todo el esfuerzo realizado, gracias también por los informes presentado, concretamente, la Memoria del Director General sobre la situación de los trabajadores de Palestina en territorios ocupados. Esta realidad es bien conocida por todos nosotros. La Memoria del Director General se concentra este año en los aspectos del trabajo en los PMAs, lo

cual no significa que los aspectos del trabajo en los países más desarrollados no se hayan visto afectados por los hechos recientes. Pero los PMAs han sabido adaptarse, los países más ricos han podido mantener un crecimiento sostenible y hoy sabemos que lleva a las transformaciones necesarias, para lo cual se necesitan las nuevas vías que se citan en la Memoria, la ciencia, la tecnología, la innovación al servicio del mercado, del empleo, del mundo laboral. Reforzar el comercio internacional, y cito lo dicho en el informe hoy, hay que rebasar los métodos de trabajo habituales. Señoras y señores, los empleadores han conocido muchas dificultades por la pandemia de COVID-19. Esta situación nos ha impuesto las medidas necesarias para hacer frente a los obstáculos. En el Reino de Arabia Saudita, es evidente que tenemos que revisar las prioridades y los métodos de trabajo y las maneras de responder a estas crisis. Por tanto, hemos tenido que recurrir al diálogo tripartito. Un diálogo que ha dado sus frutos, que nos ha permitido iniciativas que se han visto coronadas por el éxito gracias a diálogos bilaterales y también tripartitos. Todas las partes han realizado esfuerzos, han transigido, lo que ha permitido lograr éxito en varias iniciativas, concretamente, las de los empleadores. Hemos tenido acceso a una ayuda financiera del estado, hemos podido invertir algunas de estas ayudas en las pequeñas empresas, las pymes, las más afectadas por la crisis y nuestro Gobierno también aceptó nuestra decisión de pagar un sesenta por ciento de los sueldos de los trabajadores de las pymes. Y hemos adoptado nuevos métodos de trabajo, concretamente, el teletrabajo. Señoras y señores, el grupo de empleadores de Arabia Saudita, está dispuesto a colaborar con el Gobierno para aplicar la misión dos mil treinta de nuestro país. Esta colaboración ya había empezado antes de la pandemia. Ha contribuido a reforzar el crecimiento económico. Nos permitió también, vivir la pandemia sin demasiados problemas y hoy colaboramos de nuevo con el Gobierno para acelerar la economía. Y con esto les deseo mucho éxito para finalizar la Conferencia.

Sr. El Mokharek El Miloudi

Trabajador (Marruecos)

En nombre de Dios Clemente y Misericordioso. Señor Presidente, señor Director General, señoras y señores representantes de los Gobiernos, de los empleadores y de las organizaciones sindicales de trabajadores. Me dirijo a ustedes en nombre de la Unión Marroquí del Trabajo y de los trabajadores marroquíes deseándoles mucho éxito en las labores de esta Conferencia Internacional del Trabajo, número 110.ª reunión, saludando y celebrando su orden del día, así como, la Memoria del Director General que señala los temas destacados que debemos tratar en esta reunión. La crisis sanitaria de la COVID-19, los cambios geoestratégicos, la guerra y la factura energética, son factores que desorganizan al mundo entero sumiendo a los trabajadores y trabajadoras y a las poblaciones mundiales en el mayor desarraigo. Decenas de millones de trabajadoras y trabajadores han perdido su empleo, otros se ven expuestos a la precariedad en el trabajo. La situación actual es sombría y es alarmante. Nos recuerda más que nunca la urgencia de reforzar los derechos de los trabajadores, de innovar modelos de protección social y otras redes sociales de seguridad fidedignas y perennes. Nuestra Organización Internacional del Trabajo, tiene pues, un importante papel que desempeñar. Paso a mi experiencia en nuestro país, Marruecos. Convencidos con el nuevo Gobierno marroquí instaurado en octubre de dos mil veintiuno, de que podremos sobreponernos a los azares de la crisis actual, solo mediante la adopción de un enfoque concertado y fundado en los

derechos que incluyen acceso a un trabajo decente, a la salud, a la protección social y a la educación para todos, hemos conseguido mediante un diálogo social sincero, concluir un acuerdo social, el treinta de Abril de dos mil veintidós, institucionalizando así el diálogo social y consiguando mejoras sustanciales en los ingresos de los trabajadores y en su situación social. La Unión Marroquí del Trabajo, en su calidad de primera organización sindical del país, ha desempeñado un papel central en el éxito del diálogo social. Nuestra OIT, fortalecida por sus valores fundadores, rica por su tripartidismo, ha sabido siempre adoptar decisiones por consenso y aportar las respuestas más apropiadas a todas las manifestaciones de crisis. Con este espíritu y con la misma voluntad que nos ha animado y guiado en crisis anteriores, nuestro actual parlamento mundial del trabajo debe, en primer lugar, reforzar la acción normativa de la OIT mediante el apoyo al sistema de control y de supervisión de normas, concretamente, las relativas a las libertades sindicales y al diálogo social. Segundo, adoptar medidas para llevar a los gobiernos y a los empleadores a devolver todo el lugar que merece el diálogo social y la negociación colectiva, en tanto que, palancas de la economía productiva y de creación de empleo decente. Y finalmente, hacer que las multinacionales asuman su responsabilidad ante las normas internacionales del trabajo adoptando un régimen de aplicación vinculante y normas para garantizar un trabajo decente. Señoras y señores, no puedo terminar mi intervención sin rendir tributo a Guy Ryder, actual Director General, reconocido, en primer lugar, como dirigente apasionado por la justicia social y concretamente le agradezco su Memoria sobre el trabajo en Palestina y las zonas ocupadas. Durante su mandato, ha asegurado una brillante dirección de nuestra OIT. Y también quiero felicitar a Gilbert Hougbo, el nuevo Director General de la OIT. Primer africano en realizar esta función desde que fue elegido en dos mil diecinueve. Esto es un honor para África y para todos los trabajadores del mundo. Le apoyaremos señor Director General, sabemos que cuenta usted con todas las cualidades necesarias para hacer frente al desafío, para aportar una visión distinta al futuro de la OIT. Muchas gracias por su atención.

Sr. Bassolma Bazzie

Gobierno (Burkina Faso)

Señor Presidente, señoras y señores delegados. Transmito los fraternos saludos de las autoridades de la transición de Burkina Faso con ocasión de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La celebración presencial de esta Conferencia en Ginebra, es sinónimo de nuestra victoria simbólica sobre la pandemia de COVID-19. Quiero rendir un muy sincero homenaje a Guy Ryder, Director General de la OIT por los esfuerzos desplegados en todo su mandato. Y celebro la elección en marzo pasado de Gilbert Hougbo a la cabeza de la OIT dirigiendo mi más sincera felicitación y votos de mucho éxito en su gran misión. La Memoria del Director General sometida al examen de los mandantes tripartitos muestra la situación preocupante en que se encuentran nuestros países durante mucho tiempo. Están sumergidos en los efectos nefastos de los programas de ajuste estructural que, ponen en peligro el tejido económico social ya frágil. A esto se suman los desafíos de salud y seguridad. Los azotes que golpean los pueblos del mundo, entre ellos al de Burkina Faso, a saber, la vida cara, el terrorismo, la decadencia de los valores morales, no son más que consecuencia de la mala gobernanza, la violación de las libertades, pillaje de recursos de los países, políticas asesinas y desigualdades, corrupción, la locura de la acumulación, el terrorismo institucional y las mentiras del

estado. Nos inclinamos respetuosamente ante la memoria de todas las víctimas. En este sentido el Gobierno de mi país reitera su reconocimiento a los países amigos por la solidaridad en este periodo difícil de la mina de zinc de PERKOA en Burkina Faso en el que ocho menores fueron desaparecidos desde el dieciséis de Abril. De ellos, desgraciadamente, seis ya han sido encontrados muertos. Además de las preocupaciones legítimas en salud y seguridad en el trabajo que este drama plantea, es también una llamada a las conciencias, a la verdadera igualdad del derecho a la vida en el mundo. Cuando esta se ve amenazada en cualquier punto del globo terráqueo, la conciencia de la humanidad recomienda la misma celeridad en las reacciones solidarias. Solo a este precio nuestros discursos sobre la justicia y la igualdad en el mundo sonaran sinceros. Como líderes que somos, seamos justos también porque de la justicia, y solo de la justicia social nace la paz social. Señor Presidente, en este sentido la OIT debe desarrollar planamente su papel mediante acciones adecuadas. Estas acciones deben estar orientadas hacia las prioridades actuales de los pueblos y ser consecuentes con los esfuerzos ya realizados por sus Gobiernos. Por eso, acojo con beneplácito el llamamiento del Director General de la OIT y apoyo firmemente su informe en el sentido de que es importante preocuparse de manera más seria de los países menos adelantados. Se necesita una estrategia de transformación estructural que permitirá a las empresas crecer y garantizar la protección social de los trabajadores de manera efectiva. El Gobierno de Burkina faso, en nombre de su pueblo, se solidariza con todos los pueblos en lucha por la conquista de su soberanía y bienestar porque con una soberanía ejemplar y activa, los pueblos siempre resultan victoriosos. ¡Viva la OIT! ¡Vivan los pueblos! Muchas gracias.

Sr. Bente Sorgenfrey

Trabajador (Dinamarca)

Presidente, Director General, excelencias, delegados, amigos. A comienzos de este año, estaba segura de que la crisis de la COVID-19 pronto acabaría y veríamos signos positivos de cambio en el horizonte. Hoy todos sabemos que me equivocaba. La invasión injustificada de Ucrania por Rusia ha lanzado al mundo un nuevo desastre. Más de trece millones de ucranianos se han visto obligados a buscar asilo en otros países, como desplazados internos. La invasión ha unido a los pueblos tras la llamada a que Rusia acabe la guerra y para apoyar a los refugiados de Ucrania en sus nuevos destinos temporales. Pero también debemos recordar muchas otras crisis que hay en el mundo. Acabo de visitar campos de refugiados que hay en Jordania y en el Líbano donde la necesidad también es enorme. La OIT intenta ayudar, pero sigue existiendo la necesidad de centrarnos en estos y en muchos otros países. Acogemos con satisfacción la Memoria que se centra en los cuarenta y seis países menos adelantados. Respaldamos plenamente la llamada mundial a la acción para una recuperación de la pandemia centrada en el ser humano. Para garantizar que nadie se quede atrás, debemos centrarnos en las necesidades apremiantes de las PMA. Necesitamos un nuevo contrato social si queremos estar a la altura del compromiso de no dejar a nadie atrás. La OIT estima que se invertirían ciento veintitrés mil millones de dólares, serían suficientes para proporcionar servicios básicos de atención a la infancia, la maternidad y las prestaciones de invalidez, pensiones de vejez y asistencia esencial sanitaria a las poblaciones de todos los PMA, lo cual es asequible. Estos mínimos de protección social combinados con otros instrumentos, deben llegar pronto. Una política comercial con visión de futuro, las

cadenas de suministro responsables y la debida diligencia, deben conseguirse en los próximos años. Mencionare una cuestión aún no resulta que viene del informe de la Comisión de Expertos. En dos mil veinte el comité solicitó al Gobierno danés que asegurara que los sindicatos daneses en el proceso de negociación colectiva pudieran representar libremente a todos los miembros que trabajaran en buques que enarbolasen el pabellón danés, estuvieran dentro o fuera de las aguas danesas, pero no ha habido ningún gran progreso hasta el momento. Sin embargo, el asunto se ha propuesto en el orden del día de la Comisión Permanente de la OIT y espero que pronto haya una solución. Finalmente, quiero dar las gracias muy sinceramente a Guy por el excelente trabajo realizado en estos diez años al timón de la OIT. Ha demostrado una verdadera pasión por la cooperación tripartita y le deseamos todo lo mejor para el futuro. Muchas gracias.

Sr. Mohamed Mahmoud Ahmed Saafan

Gobierno (Egipto)

En nombre de Dios misericordioso, señor Presidente, señoras y señores, señora Presidenta del Consejo de Administración, damas y caballeros. Me alegro mucho de verlos hoy, al cabo de dos años, en los cuales la pandemia nos ha impuesto un nuevo modo de vida y de trabajo. También quisiera dar las gracias a Guy Ryder en esta ocasión por toda su contribución positiva así como por el éxito que ha conseguido como Director General de la OIT. Presento mi felicitación al primer africano que va a ocupar el puesto de Director General de la OIT, el Sr. Gilbert Houngbo. He examinado con mucha atención la Memoria del Director General sobre los Países Menos Adelantados, la Crisis, La Transformación Estructural y el Futuro del Trabajo. He tomado nota de temas tan importantes como la naturaleza del mercado de trabajo de esos países y los precios con que se encuentran los PMAs. Las políticas adoptadas por la OIT para hacer frente a estas situaciones. También he tomado nota de los que se nos pide a todos para ayudar a estos PMAs. Huelga decir que la pandemia ha tenido consecuencias nefastas en todos los países del mundo, concretamente en materia de pérdidas de empleo. En cuanto a la baja del piso social, la protección social, la carestía de la vida, la falta de productos básicos. la pandemia ha tenido consecuencias muy negativas en el mercado laboral. A pesar de todas estas dificultades, Egipto ha conseguido limitar la destrucción de empleo y ha logrado un crecimiento positivo. El Gobierno también ha llevado a cabo una serie de transformaciones estructurales que, han permitido a la economía sobrevivir durante la pandemia. La presidenta de la república ha tomado medidas para ofrecer a los trabajadores una asistencia financiera directa. A los trabajadores, pero también para los empleadores. Además, tenemos la excedencia nacional de derechos humanos que incluye los derechos sindicales, la igualdad de género, la protección de madres y de hijos y la protección de personas que viven con discapacidad. En el momento que les hablo, en Egipto se celebran elecciones sindicales y las personas elegidas lo serán por cuatro años. Apoyamos nuestra plena transferencia. El senado de Egipto ha adoptado un proyecto de ley sobre las nuevas formas de trabajo. Este proyecto de ley fue presentado al parlamento. Egipto intenta, constantemente, adaptarse a las normas internacionales del trabajo. Hemos aprobado decretos para facilitar el trabajo de las mujeres, impedir que trabajen por la noche, por ejemplo. Y también tenemos medidas para asegurar la igualdad de género. Para los jóvenes hemos creado centros de formación para dar prioridad a las necesidades de estos para que puedan incorporarse al mercado de trabajo. La violencia afecta al pueblo palestino,

hay periodistas que han sido asesinados, hay jóvenes que son objeto de violencia y se intenta ocultar lo que ocurre en estos países. Hemos pedido una solución pacífica. Reiteramos hoy esta petición, pedimos una solución política y pacífica a la situación de Palestina, una reducción de esta violencia que causa inestabilidad en toda la región. Gracias a todos los que han ayudado a preparar esta Reunión. Muchas gracias.

Sra. Sotiroulla Charalambous

Trabajadora (Chipre)

Señor Presidente, compañeras y compañeros. Desde hace muchos años los trabajadores de todo el mundo han experimentado los efectos de una viciosa globalización y la imposición de políticas neoliberales que han resultado en un aumento de la pobreza y han conducido a desigualdades socioeconómicas crecientes. La pandemia ha profundizado estas desigualdades. Muchas veces se ha utilizado para lanzar nuevos ataques contra los derechos sindicales, sociales y laborales de los trabajadores. Al mismo tiempo en que todo esto ocurre, los gastos en industria militares y armamento aumentan y miles de vidas se pierden en conflictos locales por el control de recursos y energía. La escalada de armamentos no es ninguna solución, todo lo contrario, pone en peligro la paz mundial. En estas condiciones, es de extrema importancia que esta Conferencia, con los resultados que produzca, mande una clara señal de promoción de políticas a nivel local, regional y global, que combata las desigualdades, promueva el desarrollo, para servir a las necesidades de los pueblos y forje un futuro basado en un trabajo digno y justicia social. ¿Pero cómo podemos crear un mejor futuro para el trabajo cuando los derechos laborales y sindicales y las libertades democráticas de la sociedad son violadas? Cuando en vez de unos derechos estables, un trabajo con respeto, varias nuevas formas de empleo se promueven como, por ejemplo, el teletrabajo, el trabajo de contrato cero, o el empleo precario, que intensifica la explotación y aumenta los beneficios de las multinacionales. Para salvaguardar el futuro del trabajo, hay que hallar respuestas que no se basen en las condiciones de las políticas neoliberales imperantes. Las políticas que mejoren el bienestar social y aseguren una equitativa distribución de salud son lo que necesitamos. Necesitamos para defender y salvaguardar que los acuerdos colectivos se apliquen y que los trabajadores tengan sueldos y condiciones de empleo que garanticen una vida digna. Estos son los objetivos del movimiento sindical en mi país. Las organizaciones internacionales sindicales tienen un papel muy importante que desempeñar muy importante por ejemplo, la Federación de Trabajo Pan chipriota, PEO, dentro de los rangos de la Federación Mundial de Sindicatos de la cual es miembro fundador, que trabajan por la unión y la acción conjunta de los trabajadores a nivel internacional. Presidente, compañeros, quisiera referirme a la Memoria del Director General sobre la situación del pueblo trabajador de los territorios árabes ocupados, manifestamos nuestra satisfacción por el gran interés expresado sobre la violencia violación de los derechos laborales y humanos del pueblo palestino. Pedimos a la OIT que siga valiéndose de todas sus capacidades para aplicar los derechos laborales, sociales y nacionales de los trabajadores palestinos. Amigos, en este momento, permítame ahora, hacer una referencia a mi propio país, a Chipre. En los últimos cuarenta y ocho años, como pueblo trabajador hemos conocido los resultados de la ocupación turca, la división de nuestra patria. Precisamente, por esta razón, paralelamente con las luchas libradas en defensa de los derechos del pueblo palestino, nosotros, como

movimiento sindical, situamos el problema muy arriba en nuestra lista de prioridades. Sin solucionar el problema chipriota y su reunificación no se podrá llegar a ningún logro de los trabajadores. Muchas gracias.

Sra. Soma Mondal

Empleadora (India)

Presidente de la sesión, mandatarios, señoras y señores. Namaskar. Saludos y buenos deseos del pueblo de la India. De hecho es un gran placer y un honor para mí estar representando al grupo de empleadores de la India. También me gustaría felicitar al Consejo de Administración y al Director General de la OIT por establecer una agenda futurista que prevé equidad y sostenibilidad en incluyen, entre otras cosas, ambiente de trabajo seguro y saludable, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la estructura informal y reequilibrio de los objetivos económicos, sociales y ambientales. Como ha quedado reflejado en la Memoria del Director General sobre los Países Menos Adelantados. Señor, el crecimiento global continúa siendo impactado por la pandemia, los conflictos geopolíticos, el aumento de los precios de los alimentos y la energía, la disminución del apoyo fiscal de los gobiernos y las dificultades en las cadenas de suministros. Esto recalca la importancia de fortalecer la cooperación mundial a fin de recuperarse y trabajar hacia la sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo de las Naciones Unidas. También necesitamos entender y hacer esfuerzos especiales para mejorar la participación y condición laboral de la mujer en el mercado laboral, más aún en la economía informal. El éxito para lograr los Objetivos de sostenibilidad, cuyo objetivo es acabar con la pobreza y otras desigualdades adversas, dependen, en gran medida, de la participación de las mujeres en actividades económicas. Los cambios positivos en la economía informal exigen una estrategia gemela. En primer lugar, mejorar las condiciones de trabajo de dichos trabajadores e incluirlos en el sistema de seguridad social del país y en segundo lugar, la capacitación a través del aprendizaje facilitando la empleabilidad de los trabajadores. Aquí me gustaría destacar, brevemente, algunas iniciativas de la India. India ha racionalizado las complejas leyes laborales en solo cuatro códigos laborales que se espera sean notificados en un futuro próximo. Los nuevos códigos abarcan, entre otras cosas, la seguridad en el trabajo, las necesidades de los trabajadores del sector no organizado, incluidos los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores migrantes, los trabajadores temporales, los trabajadores de la plataformas y miembros de sus familias. Promover la capacitación, con el objetivo de aumentar la empleabilidad de las personas. India ya ha establecido el marco legal necesario sobre aprendizaje junto con el mapeo de portales clave para empleados que abordan la brecha de oferta y demanda en el mercado laboral cualificado. Incluir a los trabajadores informales en la seguridad social, una iniciativa única que se ha tomado para crear una base de datos centralizada para ampliar las prestaciones de la seguridad social para formalizar la economía. El Ministerio de Asuntos Urbanos y Vivienda ha puesto en marcha un sistema de promoción de vivienda asequible para los más pobres y migrantes. También con actividades en el ámbito de la salud, como la principal campaña de vacunación del mundo. También tenemos alianzas con el gobierno, tal es el caso como de iniciativas de desarrollo de cualificaciones que recogen el aprendizaje. También para tener en cuenta el lema de la India que significa “El mundo es una familia” es fundamental tener en cuenta una serie de posibilidades de colaboración para intercambio de conocimientos y practicas ejemplares de manera que nadie se quede a la zaga. También es fundamental hacer

uso de las mejores tecnologías, herramientas y recursos para proporcionárselos a todos los países del mundo, sobre todo a países menos adelantados y economías en desarrollo. Con estas palabras le doy las gracias al Presidente por haberme dado la palabra para dirigirme a esta asamblea. Gracias.

Sr. Mohamed Ould Abdellahi Ould Ethmane

Gobierno (Mauritania)

Presidente, en nombre de Dios clemente y misericordioso, que la paz de Dios les acompañe. Señor, de entrada quisiera darle la enhorabuena en nombre de la República Islámica de Mauritania al Director General. Le damos las gracias por la excelente Memoria preparada para esta Reunión de la Conferencia y le damos las gracias por las recomendaciones tan constructivas en el ámbito de los PMAs, Crisis, Transformación Estructural y Futuro del Trabajo. Para proteger el bienestar de los trabajadores en Mauritania, nuestro Gobierno junto con el apoyo de nuestro Presidente, hace todo lo posible para apuntalar los marcos legislativos y normativos. En los últimos años, el veinticinco por ciento de aumento de remuneración se ha garantizado. También los trabajadores públicos han visto mejorados sus resultados. También se presta especial atención a la hora de garantizar los derechos fundamentales en el lugar de trabajo, sobre todo en el caso de nuestros trabajadores. También con medidas de mejora de la remuneración en un ochenta por ciento para los trabajadores del sector público. Con apoyo de la OIT hemos logrado erradicar el trabajo infantil con un comité ministerial multisectorial bajo la batuta de su Presidente. Seguimos poniendo en marcha toda una serie de programas que combaten el trabajo forzoso denominado Breach, con toda una serie de normas que se han ido aplicando paulatinamente. Estamos combatiendo el trabajo precario en el sector informal igualmente, se hace todo lo posible a fin de apuntalar la economía de conformidad con la recomendación doscientos cuatro de la OIT donde se recalca la importancia de mejorar las condiciones de vida y de salud de los trabajadores. En este sentido, el Gobierno incide en la creación de una nueva institución en materia de prestación y asistencia sanitaria para quienes no están cubiertos y asegurados todavía. Hemos logrado la mejora de las prestaciones sociales y además hemos ampliado el número de beneficiarios de dichos servicios. Además, con políticas de descentralización para mejorar la seguridad en el trabajo. Para quien hoy nos acompañan aquí les diré que, pueden comprobarlo. También hemos celebrado negociaciones en temas varios, sobre todo, para revisar la ley del trabajo y de seguridad social además del convenio sobre trabajo colectivo con una serie de mecanismos de apoyo a nuestros sindicatos. Le damos las gracias al Director General de la OIT, a todos sus colaboradores, a todos ellos les damos las gracias por la Memoria y las recomendaciones que incluyen. Además, les damos las gracias por su labor constante para el desarrollo de políticas sociales que nos sirvan a nosotros, a la hora de lograr la armonía social. Todo ello va a seguir adelante. Estamos seguros bajo la batuta del Sr. Gilbert Houngbo ya que el viene de nuestra región, del África occidental y tiene capacidades reconocidas y conocidas. El lograra que nuestra Organización asuma el papel que esperamos, sobre todo, tras la pandemia. Para concluir, quisiera darle las gracias a todos los trabajadores de Palestina a quienes tanto apreciamos. Siguen viviendo verdaderas dificultades. Les deseamos mucho éxito a todos los que participan en la reunión.

Sr. Ali Abdulahi Al Dakheeli

Empleador (Iraq)

En nombre de Dios clemente y misericordioso quisiera de entrada, saludarle a usted y desear mucho éxito a esta Reunión tan constructiva de manera que sirva a nuestros objetivos comunes y a toda la humanidad. Señor Presidente, señoras y señores. Rindo homenaje a todos ustedes y a la labor que hacen y que da apoyo a nuestros trabajos. Esta Organización tiene enormes efectos y repercusión a la hora de mejorar nuestras capacidades. Gracias a su contribución, hemos podido reconstruir nuestros sindicatos sin soslayar el importante papel asumido por la Organización para lograr buenas soluciones y mejorar el mercado laboral y crear nuevas oportunidades de empleo, logrando además establecer directivas que servirán como hoja de ruta. Señoras y señores, el éxito de cualquier medida de Desarrollo Sostenible. Nuestro país que tanto sufrimiento ha vivido, ahí, todo éxito dependerá de la reapertura del mercado laboral y de la productividad, de manera que, estamos en condiciones de pasar a una economía productiva que no se base ni dependa tanto de los ingresos. Hacemos una llamada a la Organización y a su papel humanitario para que nos de apoyo y que de apoyo a nuestros productos locales y nuestras ciudades industriales. El Gobierno acaba de promulgar una ley que contempla la creación de zonas industriales. En el caso de Iraq, señoras y señores, necesitamos orientación que, nos sirva para reforzar el concepto de trabajo decente. Nosotros aspiramos a la paz y la derrota del Isis. Hacemos una llamada a esta Organización para que de apoyo a nuestro país de manera efectiva. Las políticas laborales de nuestro país se han visto muy afectadas debido a todas las circunstancias que tuvimos que atravesar. El Gobierno de Iraq ha ratificado la nueva estrategia para mejorar y apuntalar el sector privado. Desde la creación de nuestras asociaciones hemos tratado de superar todas las dificultades vividas, con celebración de conferencias y simposios varios con la participación de altos cargos y autoridades del país para mejorar el sector. De nuevo les recuerdo que todavía tenemos verdaderas dificultades y necesitamos apoyo constante para mejorar la capacidad de nuestro sector industrial y productos nacionales. Por último, quisiera darles las gracias una vez más, les deseo todo lo mejor. Rindo homenaje a todos aquellos que han hecho posible este evento. Gracias.

Sr. Alexandre Furlan

Vicepresidente empleador (Brasil)

Gracias, voy a conceder la palabra ahora al Sr. Manuel Coronado Lino pero me gustaría pedir una vez más, tenemos quejas de alguno de los delegados sobre el ruido que hacen otros en esta plenaria, entonces, por favor, mantengan silencio cuando hay alguno hablando como respeto a las personas que están aquí participando en la Conferencia y pido que se prepare la Sra. Teresa Rodrigues Diaz para que se prepare para intervenir inmediatamente después.

Sr. Manuel Alejandro Coronado Lino

Trabajador (Perú)

Señor Director General de la OIT, señores representantes de los Gobiernos, trabajadores y empleadores presentes, en esta magna 110.^a reunión de la

Conferencia Internacional del Trabajo. Reciban el saludo de la Confederación General de Trabajadores del Perú CGTP. La histórica y gloriosa Central Sindical Clasista de los trabajadores y trabajadoras peruanos. Fundada por el amauta José Carlos Mariátegui y afiliada a la Federación Sindical Mundial. Consideramos imprescindible que los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores tengamos clara conciencia y reconocimiento práctico de la necesidad de que el proceso de recuperación del impacto de la crisis generada por la pandemia debe estar centrada en las personas y promover el trabajo decente. Estimamos crucial que el proceso de recuperación del empleo atienda prioritariamente a los trabajadores de las micro y pequeña empresa, a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, los refugiados y las personas con discapacidad y que ello vaya acompañado del respeto por parte de los gobiernos y los empleadores, de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la eliminación de la discriminación en el empleo, la libertad sindical, la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Los trabajadores hemos sostenido que en un estado constitucional de derecho y en una economía social de mercado como la nuestra, no solo se debe garantizar y promover la iniciativa privada, sino que también se debe reconocer de manera efectiva el trabajo como un deber y un derecho que debe ser promovido y protegido por el estado, a fin de construir una sociedad más justa y equitativa que coincide con el propósito de la OIT de impulsar el trabajo decente. En esa dirección, debemos reconocer que el actual Gobierno, viene adoptado algunas medidas en materia laboral que destacamos tales como, haberle dado viabilidad a la negociación colectiva en la administración pública. La derogatoria de los mecanismos que facilitaban la suspensión perfecta de labores, al haber precisado en armonía con la normatividad legal que la tercerización no debe utilizarse para las labores que constituyan el núcleo del negocio o actividad principal de la empresa a efectos de impedir su utilización fraudulenta y además, viene promoviendo la elaboración de un Código de trabajo que será sometido a diálogo social tripartito. Así entonces, manifestamos nuestro rechazo a un documento suscrito por el señor Director General de la OIT en la que hace una llamada de atención al Gobierno Peruano por una supuesta falta de diálogo social actual en el Perú. Sustentada en una denuncia presentada por la central empresarial CONFIEP que no se ajusta a la verdad en todos sus extremos y que extrañamente es acogida y tramitada de manera célebre sin consultar previamente la veracidad con los demás actores. Sr. Ryder. Usted no sabe el daño que viene causando ese documento de la OIT a los trabajadores peruanos. Por ello, solicitamos una rectificación en este extremo. Finalmente, consideramos que en un diálogo efectivo con los trabajadores representados por nuestra central sindical y el empresariado, los gobiernos deben avanzar en la adopción de medidas concretas para la creación de un empleo digno y productivo, enfrentar la informalidad laboral y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos laborales y sociales. Extendiendo cada vez más la protección social. Para ello, en nuestra condición de mandantes, solicitamos un rol más activo de la OIT en nuestro país, conforme a su propósito de promover justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Gracias en nombre del pueblo peruano.

Sr. Alexandre Furlan

Vicepresidente empleador (Brasil)

Antes de conceder la palabra a la Sra. Teresa Rodrigues Diaz, quisiera recordarles que, esta mañana se abrió la votación nominal electrónica sobre el punto

octavo del orden del día que son la aprobación de las enmiendas al código del Convenio sobre el Trabajo Marítimo. Me gustaría invitar a los delegados que aún no lo hayan hecho a emitir su voto respectivo a esta cuestión y les recuerdo, porque no tuvimos el quorum suficiente a esta hora que, tienen que clicar “on submit valot” para terminar su votación porque si no, no va a pasar correctamente la aprobación de los resultados, por favor. Concedo ahora la palabra a la Sra. Teresa Rodrigues Diaz e invito al siguiente orador, Sr. José Medina Mora Icaza, que se prepare para hacer uso de la palabra, inmediatamente después.

Sra. Teresa Rodrigues Dias

Gobierno (Angola)

Excelentísimo señor Presidente de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, excelentísimo señor Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, señoras y señores delegados. Con mucho gusto intervengo en esta augusta asamblea en un momento históricamente caracterizado por la recuperación de los mercados del trabajo. Aprovecho, además, esta ocasión para darle la enhorabuena al excelentísimo Sr. Claudio Moroni, Presidente de esta reunión y también a los tres Vicepresidentes electos. Del mismo modo, le doy la enhorabuena al Director General Sr. Guy Ryder y a la Oficina por el trabajo elaborado para hacer posible la celebración de esta Reunión. Presidente, nuestra presencia pone de manifiesto la larga tradición de colaboración entre nuestros Estados y esta Organización especializada de las Naciones Unidas. Por lo que consideramos que es el momento idóneo para proceder a reflexionar sobre el progreso logrado en la reagrupación de los principios y derechos fundamentales del trabajo. Presidente, la República de Angola conmemoró, el pasado cuatro de Junio los cuarenta y cuatro años desde que fuera admitida como miembro de pleno derecho de la OIT. A lo largo de este tiempo, hemos ratificado y aprobado una serie de instrumentos normativos, como, por ejemplo, convenios, recomendaciones y protocolos y ahí cabe recalcar, por ejemplo, treinta y cinco convenios ratificados. Así, la Administración angoleña promovió este año una serie de iniciativas con el objetivo de fortalecer las políticas activas de empleo que se basan en la elaboración de programas y en la revisión de los instrumentos fundamentales en materia de trabajo. En especial, la elaboración de la propuesta de ley por la que se derogará la Ley General de Trabajo de Angola. El salario es uno de los principales elementos, en este ámbito así el Gobierno de Angola, con el objetivo de ser capaz de aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores del sector privado, propuso un aumento del cincuenta por ciento del salario mínimo nacional en los distintos sectores económicos, sobre todo, en el caso de la agricultura, transporte y servicios y también en la industria de la transformación. En el ámbito de la protección social obligatoria hemos atravesado desafíos varios que se recogen en el ámbito fundamental del Programa de Desarrollo Nacional dos mil dieciocho dos mil veintidós. Y por ello se crearon una serie de beneficios y prestaciones como, el régimen jurídico de los deportistas, el régimen de los asegurados con vinculación interrumpida y también una serie de medidas de incentivo y apoyo a la economía. Angola ha avanzado de manera moderada en estos últimos años con el objetivo de erradicar las peores formas de trabajo infantil. En ese entorno se puso en marcha el Plan de Acción Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, PANETI, el pasado diecisiete de Marzo de este año. Toda esa labor cuenta con el apoyo legal del decreto presidencial dos tres nueve veintiuno de veintinueve de Septiembre y el ciento sesenta y ocho veintiuno del catorce de

Octubre, por el que se crea la Comisión Multisectorial de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil. Presidente, en dos mil diecinueve, nuestra Organización conmemoró su primer centenario y en ese entorno Angola destaca los principios de equidad y justicia social que, solo se lograrán plenamente cuando todas las regiones se vean representadas de idéntica manera en los órganos de decisión de esta Organización. Por ese motivo, es urgente la aprobación de la enmienda de mil novecientos ochenta y seis en la constitución, donde se propone la democratización equitativa de la Organización. Concluyo ya, Presidente, agradeciendo las iniciativas de la OIT para dar respuesta a la pandemia de la COVID. También agradecemos la inclusión de la lengua portuguesa entre los idiomas de trabajo para la décimo cuarta Reunión Regional Africana de la OIT celebrada en Abiyán-Côte d'Ivoire, y también agradecemos y damos la enhorabuena a todos los presentes. También pueden contar con el apoyo de la Delegación Angoleña en las deliberaciones y decisiones que se aprobarán en esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Gracias por su atención.

Sr. José Medina Mora Icaza

Empleador (México)

Muy buen día a todos. Reciban un cordial saludo desde México. Desde el sector empleador mejicano, es para nosotros un gusto participar en la celebración de la Centésimo Décima Conferencia Internacional del Trabajo. Hoy nos enfrentamos a importantes retos desde el enfoque social derivado de la pandemia de COVID-19, la cual acentuó las desigualdades en nuestras naciones y hoy nos plantea desafíos que solo con el consenso, el diálogo tripartito, el esfuerzo conjunto y la subsidiariedad podremos superar. Reconocemos que es momento de construir un nuevo camino social, económico y de desarrollo, que retome lo mejor de nosotros, en el que todos quepamos y participemos. En este sentido, suscribimos, refrendamos y compartimos que, ante este contexto, los esfuerzos y trabajos que la OIT impulsa a través de esta Conferencia Internacional vaya encaminados a poner a las personas en el centro de toda actividad encaminada a la recuperación económica, tal como ha sido expresado por su Director General, Guy Ryder, en la inauguración de la Conferencia. Particularmente desde el sector empleador mejicano deseamos resaltar nuestro compromiso por impulsar un modelo de desarrollo inclusivo que no deje a nadie fuera y cuente con un enfoque de sostenibilidad. Hoy más que nunca estamos en lo cierto y compartimos la visión de que el camino hacia la recuperación es bajo una perspectiva resiliente, inclusiva, comprometida con los objetivos de la Agenda dos mil treinta, particularmente el relativo a trabajo decente, el impulso de trabajos dignos en la economía formal, así como en el compromiso de todos los actores sociales, y en lo particular en el compromiso de las empresas para actuar ante este nuevo contexto con una nueva y reforzada visión de responsabilidad social corporativa, en la que se comparten todos estos principios y valores universales. Queremos construir un proyecto común de futuro posible con esperanza que deje atrás la polarización, el miedo y la frustración, porque en el sector empleador tenemos claro que primero somos ciudadanos y luego somos empresarios comprometidos en mejorar la sociedad en la que vivimos. Este modelo que proponemos es el Modelo de Desarrollo Inclusivo, un modelo que representa un nuevo paradigma encaminado a detonar el talento, la creatividad que tenemos para emprender e innovar, aprovechando la pluralidad y la solidaridad para crecer de manera sostenible e incluyente. Tenemos claro que es un esfuerzo compartido por

lo que hacemos una triple llamada. A los trabajadores para que cuenten con información que les permita identificar los esfuerzos que se hacen desde el sector empleador para su beneficio. A las empresas y empresarios que consideramos el motor de cambio para las naciones, para que reflexionen que, si desean ser mejores, deben comenzar por dar mejores condiciones las personas que confluyen en ellas. Al gobierno, para que se tomen decisiones responsables entendiendo el momento económico que vive el mundo y que se reconozca que es posible garantizar derechos laborales protegiendo la sustentabilidad de las empresas mediante el diálogo y la progresividad. El día de hoy, ante esta plenaria, refrendamos nuestro compromiso con el desarrollo humano y la mejora de las condiciones de vida para todas las personas. Es por ello que estamos convencidos de que las labores y las decisiones que se generen por consenso en la presente edición de la Conferencia Internacional, nos llevarán a trabajar unidos en pro y en beneficio de todos. Muchas gracias y un saludo afectuoso a todos.

Sr. Jaydevprasad Hiranmay Pandya

Trabajador (India)

Buenas tardes, ante todo quiero felicitar al Presidente de la Conferencia y al Director General de la OIT, el Sr. Guy Ryder. Señor Presidente, señores participantes, les traigo saludos cordiales de Bharat, de la India. Estamos aquí reunidos para hacer avanzar el trabajo decente, el mundo se ha enfrentado durante dos años a una grave pandemia. Me alegro mucho de verles, de nuevo en persona, desde el Centenario de la OIT en dos mil diecinueve. Esta vez, apoyamos la movilización de recursos con respecto a seguir ayudando a los estados miembros en sus esfuerzos para promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a través de la ratificación universal. La migración masiva de mano de obra de un país a otro y dentro del mismo país, son problemas laborales clave debido a la falta de un marco legal adecuado. Los trabajadores de los sectores formal e informal deben recibir protección sanitaria adecuada. Las recomendaciones no serán tigres desdentados si los estados miembros saben tener una visión de futuro. India es un país enorme con una enorme fuerza laboral y ha demostrado su importancia en manufactura, agricultura, plataforma, servicios. Hemos experimentado en este mundo la fase en que la fuerza del trabajo no es bien remunerada. Las relaciones laborales son precarias para los trabajadores migrantes, para los trabajadores internacionales, no se respetan los derechos jurídicos, se vulneran las normas internacionales de la OIT. Además, este año también nos encontramos con salarios bajos con falta de seguridad en el empleo y de beneficios de seguridad social, discriminación de género, jornadas de trabajo excesivas, malas condiciones laborales. Todo esto se encuentra con una falta de trabajo decente asociada con las grandes industrias y las multinacionales, incluso muchas mujeres que trabajan en el sector de la confección, bidis y otras industrias se encuentran con problemas de servicios básicos, asaltos sexistas y otras formas de acoso. El Gobierno ha introducido veintiséis semanas de baja por embarazo o por maternidad que debe aplicarse en todas partes, pero lo importante es ante todo eliminar las lagunas en el respeto de los principios fundamentales. Pedimos que se incluya en el Plan Estratégico dos mil veintidós veinticinco. La epidemia ha dado lugar a muchos retos en el mundo entero, ha propagado un proceso de reforma en interés de todos los trabajadores. Los gobiernos han decidido retirarse de sectores como la banca, el sector público, los seguros, pero la asistencia del Gobierno es indispensable en estos sectores para que

puedan progresar. Necesitamos un empleo que haya generado crecimiento con derechos de todos los trabajadores bien respetados. Hagamos nuestros esfuerzos tripartitos para conseguirlo. Gracias.

Sr. Dragos Mihalache

Empleador (Rumania)

Señor Presidente, señor Director General, señoras y señores, estimados colegas. En nombre de las Confederaciones Representativas de Empleadores de Rumania y con estas palabras, quiero manifestar nuestra satisfacción para lograr el verdadero deseo de las partes interesadas en el diálogo social para resolver los problemas del entorno económico y social, asegurar la estabilidad y la eficiencia de todos los participantes. He observado con interés el trabajo de la Conferencia en cada uno de los comités y las enmiendas propuestas alcanzan un común denominador que da satisfacción a todos los interlocutores sociales. Con respecto al diálogo social, manifestamos nuestro deseo de realizar la Ley sobre el Diálogo Social en nuestro país que, debería representar un enfoque moderno conforme con el marco legislativo internacional. Estamos convencidos de que esta ley prevista en el Programa Nacional de Resiliencia y Recuperación, se completará antes de que finalice el año. Al mismo tiempo, prestamos especial atención a la formación profesional, especialmente para aumentar el nivel de cualificación de los empleados en todos los segmentos de la industria. También aquí hemos visto grandes medidas para consolidar una verdadera colaboración con el Gobierno y con los representantes de los empleados. Consideramos este aspecto relativo a la educación, como algo primordial en el desarrollo de nuestras actividades económicas basadas en el conocimiento y en la informatización. También apoyamos el logro de un equilibrio en la compartición de las mujeres, del mercado laboral. Por otra parte, apoyamos la política de crear trabajo decente, social, pero este aspecto se diferencia según las particularidades de cada país, de cada región. Aunque estamos convencidos de que junto con los interlocutores sociales, lograremos mejores vías. Para saber qué medidas proponer, tenemos que tener ante nosotros una visión general del momento. ¿Cuál es la situación? Pérdida de veintidós millones de empleos debido a la recesión causada por la pandemia. Aumento de la desigualdad entre las tasas de desarrollo de los países debido a la falta de recursos para la recuperación económica. La guerra de Ucrania, ha trastornado el sentido de seguridad del continente europeo con graves repercusiones en términos de vidas humanas y destrucción. Crisis de seguridad alimentaria, precios, suministro energético, choques financieros. Ucrania es protagonista en el mercado de los fertilizantes químicos en la producción de cereales y la incapacidad de comerciar con estos productos significa que la producción agrícola futura en muchos lugares del mundo se verá afectada. Las perspectivas son sombrías para cientos de millones de personas. Se trata de recordar la interdependencia de la paz y la justicia social. En un mundo con grandes conflictos, lo que está en juego es la causa del desarrollo sostenible y el trabajo decente. La volatilidad de los precios, la seguridad del suministro de energía, vuelven a colocar la impredecibilidad sobre la mesa como manifestación del mundo de los negocios. La crisis financiera se ha hecho más profunda lo cual causa miedo en los PMAs. Para concluir, queremos manifestar de nuevo agradecimiento a todos los presentes que nos dieron la oportunidad de encontrar las soluciones y los retos para reforzar el diálogo social. Al mismo tiempo mostramos nuestro deseo de ser un verdadero interlocutor en Rumania y también

internacionalmente y estamos convencidos de que solo gracias a una sincera colaboración basada en la realidad económica en el país y en el mundo entero podremos hallar la solución a los retos del entorno social y económico internacional. Gracias a la OIT y gracias a Guy Ryder por todo lo que ha hecho durante este mandato.

Sr. Grégoire Owona

Gobierno (Camerún)

Señor Presidente, señor Director General, señoras y señores jefes de delegación, señores ministros. Le felicito Señor Presidente por la manera en que dirige nuestras labores, también quiero felicitar al Director General por la elección de los temas que tratamos y por el trabajo que ha realizado desde que estamos aquí pero también felicito al nuevo Director General por su brillante elección. El debate tripartito que hoy se abre permitirá a la Conferencia, proponer soluciones para hacer frente de manera eficaz a los desafíos con los que se encuentran los PMAs. Señoras y señores, el compromiso de las Naciones Unidas con los países menos adelantados es innegable. El Gobierno de Camerún se alegra de todas las medidas adoptadas por la comunidad internacional y la Oficina Internacional del Trabajo para acompañar a los PMAs, concretamente, la adopción del Programa de acción de Doha y pide un refuerzo de la cooperación y solidaridad internacional para materializar de manera eficaz este programa. No obstante, para mejorar el acompañamiento de estos estados, deseamos una participación coordinada del sistema de las Naciones Unidas en la ejecución del Plan de Acción antes mencionado. Una transformación estructural sería posible si la base fuera el refuerzo de las capacidades de las medidas de acción en pro de una economía social y solidaria en la que tanto ha invertido Camerún en los últimos años y su colaboración con otros países. Esto permitiría enmarcar al sector formal que desempeña un papel capital en la economía de los países menos adelantados y que constituye una base sólida para extender la protección social a mayor número de personas. Por otra parte, Camerún propone que la colaboración sur-sur se refuerce tanto en la OIT como en toda la comunidad internacional para ayudar a esos países a salir de esta categoría de PMAs. Esta colaboración podría darse en el marco del sector informal y mediante la aplicación de un piso de protección social y también en todos los engranajes de la economía social y solidaria. En cuanto a las perspectivas, el Gobierno de Camerún piensa que hoy es estratégico prever opciones políticas que no solo traten los problemas que afectan a la economía informal si no también, se ataquen los obstáculos estructurales para la formación, valiéndose de su potencial para hacer frente a los muchos riesgos a los que la economía y la sociedad africana se enfrentan. Finalmente, la OIT podría acompañar a los PMAs en la ejecución del plan de acción de Doha para que pueda aprovechar su papel transformador de la economía informal y explotar su potencial. Los desafíos son pues, enormes. Por eso Camerún se compromete a colaborar con el nuevo Director General al que, de nuevo felicitamos, para aportarles todo el apoyo para hacer frente a todos estos retos. Muchas gracias.

Sra. Mercedes Ramona Veleanu

Trabajadora (Rumania)

Señor Presidente, señoras y señores Vicepresidentes, Director General, señoras y señores participantes, estimados colegas, señoras y señores. En nombre de los

trabajadores de Rumania permítame felicitarle por haber sido elegidos Presidente y Vicepresidentes de esta Conferencia. Queremos felicitar al Director General, por su Memoria en que destaca que el mundo entero se enfrenta con graves problemas. La pandemia, los conflictos, las crisis alimentarias, la energía. Dificultades que exigen hallar soluciones efectivas, especialmente en los países menos adelantados. Los sindicatos rumanos apoyan la llamada de la OIT para asegurar la solidaridad internacional y la coherencia política para promover el trabajo decente y contribuir a la mejora de los procesos de transformación estructural. El diálogo social y la participación activa de los interlocutores sociales son esenciales para una economía de mercado social que contribuya al logro de los objetivos de la Agenda dos mil treinta de desarrollo sostenible y a la OIT mediante el sistema tripartito que puede ayudar a mejorar la situación del mercado laboral en los países donde se están produciendo crisis. Aunque no somos uno de los países menos adelantados, Rumania sigue encontrándose con una grave situación del mercado laboral, la violación de los convenios ochenta y siete, noventa y ocho, ciento treinta y cinco y ciento treinta y cuatro, mediante la enmienda de legislación del diálogo social en Rumania en dos mil once fue un grave contratiempo en términos de asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores, concretamente, el derecho de sindicación mediante la imposición de umbrales excesivamente altos para organizar y la limitación del derecho de sindicación para muchas categorías de trabajadores. Así como, el derecho de negociación colectiva, también ahí son muy altos los umbrales de número de representantes y también se restringe el derecho de los trabajadores que representan a sindicatos de participar en la negociación colectiva y por otra parte el derecho de iniciar las negociaciones colectivas y las huelgas. Con los procedimientos restrictivos de organizarse legalmente. Por tanto, no hay contratos de empleo sectorial hoy en Rumania. A nivel de las empresas, un total de cinco coma nueve millones de empleados, un tercio están cubiertos por los convenios colectivos. De ellos, trece por ciento están firmados con los sindicatos que cumplen con los criterios de representatividad. La limitación del derecho de sindicación, los obstáculos excesivos, la falta de convenios colectivos a nivel territorial, ha llevado a un aumento espectacular del número de personas que trabajan por un sueldo mínimo. El treinta por ciento de los trabajadores rumanos no pueden asegurar con ello un trabajo decente. El convenio ciento dos, ratificado por Rumania es violado, en el sentido de que el acto normativo se ha transferido con el esfuerzo de financiar el sistema de seguridad social para el empleado y el empleador está exento. Las consecuencias de estas políticas determinan que más de cuatro millones trescientos mil trabajadores han tenido que migrar. Los trabajadores apoyan la inclusión de unas condiciones de trabajo sanas en la Declaración de Principios Fundamentales de la OIT de mil novecientos noventa y ocho. Gracias a la OIT por su participación para corregir la legislación en términos de diálogo social en Rumania. Seguiremos dependiendo de los conocimientos que tiene la OIT para asegurar la plena aplicación de los convenios ratificados por Rumania. Gracias al Director General, a Guy Ryder por el trabajo realizado estos diez años y bienvenido al nuevo Director General Gilbert Hougbo, esperamos poder trabajar con él en los próximos años.

Sr. Adama Kamara

Gobierno (Côte d'Ivoire)

Señor Presidente, señora Presidenta del Consejo de Administración, señor Director General, señoras y señores delegados, damas y caballeros. Es para mí un

insigne honor el hacer uso de la palabra ante esta augusta asamblea para hablarles de la visión del Gobierno de Côte d'Ivoire sobre los temas principales tratados en la Memoria del Director General de la OIT. Señor Presidente, antes de continuar, permítame felicitar en nombre del Gobierno de mi país a Guy Ryder, el Director General saliente de la OIT, por el excelente trabajo realizado en los últimos diez años, por los enormes esfuerzos desplegados para propiciar un futuro del trabajo centrado en el ser humano, así como, por los grandes progresos logrados en materia de promoción del trabajo decente y de la justicia social. Mi país también quiere celebrar, el proceso electoral ejemplar, equitativo y transparente que llevó a Gilbert Houngbo a ser elegido brillantemente, futuro Director General de la OIT. Mi delegación le dirige de antemano su más cordial felicitación antes de que asuma sus funciones el primero de Octubre. Señor Presidente, el informe presentado a nuestro examen trata la problemática con la que se enfrentan los países menos adelantados. Para muchos de ellos, la problemática que se plantea es parecida. Mi país observa con pesar, que además de los problemas estructurales que los países intentan corregir, los choques externos impredecibles con efectos nefastos como las crisis sanitarias, la inflación, fragiliza aún más el equilibrio socioeconómico de los estados. Para hacer frente a estos desafíos, Côte d'Ivoire se ha dotado de principios como la Declaración de Abiyán a través de la aplicación de una obra de programa de gobierno que lleva por título, Una Côte d'Ivoire Solidaria. Esta política aplicada bajo la batuta de su excelencia, el Sr. Alassane Ouattara, Presidente de la República, se dirige al campo social principalmente y se basa en los seis pilares del Plan Nacional de Desarrollo dos mil veintiuno veinticinco. Entre ellos, la aceleración de la transformación estructural de la economía por la industrialización y la transformación local de nuestra materia prima, concretamente, del cacao y el anacardo. El desarrollo del capital humano y la promoción del empleo, así como, el refuerzo de la inclusión, la solidaridad nacional y la acción social. Señor Presidente, mi país piensa que, igual que la mayor parte de los países en desarrollo tienen que continuar esfuerzos para acelerar la transición hacia el sector formal de los trabajadores independientes, que son los actores más numerosos de nuestro mercado de trabajo, resolver el déficit de protección social, mejorar la calidad del empleo y el nivel de empleabilidad de los jóvenes, de las mujeres, de las personas en situación de discapacidad, asegurar mayor conformidad en los lugares de trabajo y atenuar la vulnerabilidad de la economía, lo choques externos y el cambio climático. La respuesta que vienen a aportar los países africanos no puede más que ser integrada y tener necesariamente en cuenta una reforma de nuestras economías que priorice la industrialización, el dominio del crecimiento demográfico, la aplicación de la formación de calidad y la adecuación con nuestros objetivos de industrialización y un sistema de aprendizaje eficaz. Señor, para concluir, Côte d'Ivoire, anima a que se despliegue una estrategia integrada de la OIT para los países menos adelantados y pide un desarrollo y un refuerzo de una verdadera colaboración sur-sur con efecto de permitir a estos estados, construir un mundo del trabajo más justo y que tenga en cuenta legítimamente sus propias realidades. Muchas gracias.

Sra. Isabel Camarinha

Trabajadora (Portugal)

Señor Presidente, señor Director General, señoras y señores delegados. Transmitimos el saludo de los trabajadores portugueses a la Conferencia Internacional del Trabajo. Conferencia que se celebra en un momento en el que la

pandemia se suma a la guerra que condenamos en Ucrania y otras guerras idénticamente condenables. Tal es el caso, de la de Siria, Yemen, el Sahara Occidental o Palestina. La destrucción y muerte que generan se suman a los bloqueos, sanciones y la especulación que ya vimos durante la pandemia y que suponen el aumento del coste de la vida y suponen una mayor presión, si cabe, sobre los salarios y derechos. La gran inestabilidad de la situación internacional y el predominio de políticas neoliberales aumentan las desigualdades e injusticias y la explotación laboral. Un proceso en el que solo salen ganando los más ricos cuyas fortunas aumentan con el desempleo, la inmigración y los refugiados. Con la expansión del modelo de salarios básicos, trabajo precario y desregulación de los horarios laborales y relaciones laborales, poniendo en entredicho, la negociación colectiva y la libertad sindical. La versión portuguesa del programa de trabajo decente sigue esa pauta. No hay trabajo decente si no aumentan los salarios, si no se rompe el ciclo que hace que miles de trabajadores en Portugal, aun trabajando, se empobrezcan. El salario mínimo del país no hace posible que quien lo gana y quien del depende, como en el caso de los niños, vivan con dignidad y disfruten los derechos fundamentales. No hay trabajo decente cuando el setenta por ciento de los trabajadores que empezaron a trabajar este mismo año, lo hacen con condiciones precarias. Es urgente poner fin a la precariedad y garantizar que un puesto de trabajo permanente, traiga consigo una relación laboral efectiva. Es urgente, garantizar el derecho a un horario de trabajo que pueda conciliar la vida personal y profesional, que logre colocar la evolución científica y tecnológica al servicio del bienestar de quien trabaja y no del aumento de la explotación. En Portugal, un trabajador trabaja de media cuarenta y una horas de trabajo a la semana. Ochocientos mil trabajadores, lo hacen por turnos y muchos durante la noche. El cuarenta y uno por ciento trabajan al menos un día en pleno fin de semana. Es necesario poner fin a ritmos y horarios de trabajo de antaño. Lo que se puede hacer reduciendo el horario de trabajo para que sean treinta y cinco horas como máximo, pero sin pérdida de retribución, creando más empleo y mejores condiciones de vida. Por último, no hay democracia sin negociación colectiva, sin derecho a la actividad sindical, con extinción de esos derechos, tan solo el treinta por ciento de los trabajadores de Portugal se ven dentro de la negociación colectiva. Lo que supone que la mayoría de trabajadores, ha visto denegados su derecho a negociar un aumento salarial y mejores condiciones de trabajo. Si se mantiene esa extinción en la legislación laboral se niega el derecho a la libre negociación como elemento fundamental del derecho a la actividad sindical y una mejor distribución justa de la riqueza. A penas unos días después de celebrar el septuagésimo aniversario de la Declaración de Filadelfia, recordamos que la pobreza supone un peligro para la prosperidad de todos y que sin justicia social no hay posibilidad de paz duradera, en tanto que central sindical de clase, y para todos, afirmamos con convicción que los trabajadores y sus sindicatos han de seguir adelante y reforzar su organización y combate. Seguimos teniendo la responsabilidad colectiva de lograr soluciones pacíficas para todos los conflictos y de cooperación entre los pueblos que, hagan posible defender y conquistar derechos para los trabajadores que, abran el camino hacia un modelo internacional de progreso y justicia social. Muchas gracias.

Sra. Vera Kamtukule

Gobierno (Malawi)

Muchas gracias, señor por haberme ofrecido la oportunidad de hacer uso de la palabra. Quiero felicitarle por haber organizado esta Conferencia. Permítame

felicitar también a Guy Ryder por haber dirigido esta Organización desde hace diez años y le damos la bienvenida a Gilbert Houngo y nos comprometemos a apoyarle en todo momento. La Memoria del Director General, habla de los problemas como, el cambio climático, el COVID, la relación existente entre los PMAs y la comunidad internacional, el análisis de las condiciones de los PMAs, las propuestas para mejorar las condiciones que permitan aplicar el Plan de Acción de Doha. Es oportuno tratar la cuestión, ahora que mi país intenta luchar con la crisis del futuro del trabajo. El informe también aporta información interesante mientras nos preparamos para la Quinta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados que se celebrara en Marzo del próximo año. Señor, a pesar de las medidas de apoyo internacionales, aplicadas en materia de comercio y desarrollo que, nos permitirán salir de nuestra condición de PMA, seguimos encontrándonos con una pobreza extrema, una capacidad productiva inadecuada y nuestro desarrollo económico y social plantea un grave problema tanto para nosotros como para la comunidad internacional. Nuestro pueblo tiene pocas oportunidades para lograr su pleno potencial. Señor, he visto con preocupación que setenta y siete millones de personas hoy viven en extrema pobreza, más que en dos mil diecinueve, ciento diecisiete millones más, conocen el hambre y tras decenios de progreso significativo, el trabajo infantil vuelve a aumentar, especialmente en los PMAs. La mayor parte de nuestros países se han visto más afectados que los demás por la pandemia. Debido a los retos económicos, los PMAs dependen sobre todo de donaciones de vacunas y también equipos preventivos, por tanto, se ven abandonados en la lucha contra la pandemia, se quedan atrás. La cobertura por vacunas sigue siendo muy baja en los PMAs. La propuesta del Director General de la transformación estructural, es una solución que acogemos con gran interés pero necesitamos una mezcla de intervenciones políticas y dedicadas a la acción. Necesitamos un espacio fiscal, creación de capacidad para la protección social, la formalización del sector informal, transferencia de tecnología y desarrollo de infraestructuras, capacitación, perfeccionamiento, readaptación, reequipamiento y aprendizaje a lo largo de toda la vida para que nuestra fuerza laboral avance en la agenda de trabajo decente para lograr una transformación estructural significativa en los PMA. También necesitamos transparencia y equidad y un rostro humano para hacer frente a los problemas fundamentales de la productividad. Los PMA son débiles y en ocasiones explotados por los países más desarrollados, necesitamos tener mayor voz en el programa de acción. Queremos que se tengan en cuenta también, los puntos propuestos por el Director General. Necesitamos algo distinto de lo que conocemos. Necesitamos espíritu de sacrificio, aprobar medidas para reducir los gastos públicos para que la mayoría puedan tener mejores servicios. Queremos poder salir de la pobreza, porque esto no es sólo una posibilidad, sino que es lo que merece nuestro pueblo. Muchas gracias.

Sr. Sayed Mohamed Yarahmadian

Trabajador (República Islámica del Irán)

Presidente, distinguidos delegados, señoras y señores. En nombre de los millones de trabajadores que trabajan tan duramente en mi país les transmito ese mensaje de paz, cordialidad y amistad del pueblo de Irán. La crisis causada por la pandemia de la COVID, ha tenido un efecto devastador sobre el mundo del trabajo, sobre todo, al haber aumentado la pobreza extrema, la falta de protección social y el desempleo, debido a la pérdida de numerosos trabajos hay informes de la OIT que recalcan que el daño en los países en desarrollo y de ingresos bajos y medios ha sido

todavía peor. Países que han vivido dificultades socioeconómicas en plena crisis de la pandemia. Debido a la prevalencia de la economía informal, la poca cobertura de salud y el desarrollo deficiente de la infraestructura de salud. Al inicio de la pandemia, en Irán, decenas de miles de trabajadores perdieron su vida debido a las sanciones impuestas al acceso a los medicamentos por parte de las potencias grandes pero irresponsables. Pero gracias a la labor de los científicos se logró una buena vacuna y tras haber vacunado a más del ochenta por ciento de la población la enfermedad prevalece, pero la crisis ha podido controlarse. La pandemia de la COVID, fue una llamada, un recordatorio a todo el mundo, señalando que la seguridad y la salud de todo ser humano están relacionados entre sí de ahí que consideramos que las indiferencias evidentes en la opresión de unos países hacia otros ha de ser cuestionado y castigado por parte de instituciones internacionales como la OIT y recogerse el dossier histórico de esta institución. Señoras y señores, siguen adelante las sanciones y discriminaciones injustas, ilícitas y poco éticas, contra los trabajadores de Irán, esto durante los dos últimos decenios. Sin lugar a dudas hay una oposición a los objetivos y aspiraciones de los fundadores de la OIT. De ahí que, esperamos que bajo el nuevo equipo de dirección en la OIT haya una política responsable y constructiva. Los trabajadores de Irán, estar así en condiciones de beneficiarse de los distintos departamentos y servicios de que disponen. Millones de trabajadores migrantes de Afganistán que viven en Irán, debido a la situación en su país, se enfrentan a numerosas dificultades, a que no hay organización. Esperamos que con la colaboración y la participación de los departamentos correspondientes de la OIT y de la CSI, podamos presentar un comité conjunto que nos permita solventar esos problemas. Señoras y señores, en los países desarrollados y en las economías desarrolladas hay peticiones de los trabajadores para contar con mayores salarios, un mayor bienestar y una mejor vida, mientras que en nuestros países devastados por la guerra, las peticiones de los trabajadores consisten en hallar un empleo, combatir la pobreza y el hambre. En otras palabras, lo que solicitan es sobrevivir. En esta situación lamentable, todos nosotros, como representantes de los trabajadores, empleadores y gobiernos, tenemos que actuar como responsables, dando prioridad a acciones que nos encaminen en la dirección de la justicia social con consideración de derechos, paz y seguridad global. Nos vemos obligados a condenar a aquellos gobiernos que traen guerra a los países, en búsqueda de aspiraciones hegemónicas y colonialistas. Por último, le doy la enhorabuena al futuro Director General, el Sr. Hounghbo, le deseo todo género de éxitos y espero que trabaje en pro de la vida decente para los trabajadores. Si garantizamos una vida digna para los trabajadores, estaremos en condiciones de alcanzar nuestros sueños y aspiraciones. Muchas gracias Presidente.

Sr. Hermanto Ahmad

Trabajador (Indonesia)

Hay toda una serie de políticas necesarias para garantizar el futuro decente en el futuro del trabajo. Los mandantes tripartitos han de desempeñar un papel clave para anticiparnos a los cambios y desafíos en la era digital proporcionando respuestas adecuadas. También así, se está haciendo en Indonesia. También de manera que coincida con nuestros objetivos constitucionales, a saber, los trabajadores indonesios para garantizar una vida digna para todos. Garantizando también seguridad y adecuación para la inversión en las empresas de Indonesia. Además, en plena revolución industrial cuatro punto cero y en la era de la

digitalización del empleo, ha habido grandes cambios con trastocamiento de las oportunidades de empleo. Al mismo tiempo, se ha creado un nuevo sistema de trabajo, incluso nuevas formas de trabajo que antaño no existían. En plena pandemia, la vida y el empleo han cambiado drásticamente, de ahí que, para atender a esa situación es fundamental cambiar políticas, normativas y reforzar el papel de todas las partes en el ámbito tripartito incluyendo los cambios y desafíos de la era digital que han de tenerse en cuenta y a los que se ha de dar respuesta de manera positiva. Reforzar los recursos humanos ha de ser clave también con mejora de las competencias, de manera que estemos en condiciones de adaptarnos a la nueva situación de empleo, sin soslayar la protección de los trabajadores que ya están ahí. Protección fundamental, con ideas y políticas que, no han de reducir los derechos de los trabajadores despedidos teniendo en cuenta garantías de desempleo y fondos de desarrollo para nuevas capacitaciones. Destacamos que el Gobierno de Indonesia y nos dirigimos señalando que los trabajadores de las plataformas digitales han de obtener prestaciones sociales y tener sus derechos igualmente protegidos. Hoy por hoy, Indonesia no está recogida en la larga lista de libertad sindical y negociación colectiva, lo cual no significa que no vivamos problemas en la aplicación de los convenios. Hay prácticas todavía de supresión sindical. En este ámbito también, la repercusión de la pandemia ha afectado, ha traído consigo nuevos despidos que, no cumplen con las normativas, hay impago de despidos, se sigue despidiendo a los trabajadores sin pagarles los salarios pendientes, etc. Además, hay acoso en el trabajo y otras situaciones. Algo que incumple lo dispuesto en los derechos humanos. Alentar el trabajo decente, salarios mínimos vitales y seguridad social sostenible, de manera que se logren relaciones laborales adecuadas y dignas para todos. Muchas gracias Sr. Director General Guy Ryder y bienvenido Sr. Hounbo, nuestro futuro Director General. Muchas gracias a todos por su amable atención y solidaridad con los trabajadores indonesios.

Sra. Patricia Veronica Navia Tejada

Gobierno (Bolivia (Estado Plurinacional de))

Gracias. Saludar al Presidente de la plenaria, a los representantes de los trabajadores y empleadores, a las ministras y ministros de trabajo, a los embajadores y delegados de los estados miembros y a los representantes de las diferentes organizaciones presentes física y virtualmente. El Estado Plurinacional de Bolivia, comprometido con la justicia social mediante esta cartera de Estado, busca luchar contra las desigualdades, equilibrando las relaciones de poder impuestas por los sistemas hegemónicos económicos mundiales y las formas de producción, protegiendo y respetando los derechos laborales de las y los trabajadores. La Conferencia, este año tiene retos muy grandes, ya que, tras la pandemia de la COVID-19, y en especial del golpe de estado en Bolivia, hemos visto que las desigualdades se han agravado, tanto en el acceso a servicios básicos, como en la salud y por el incremento del desempleo en el mundo. Las personas se han visto obligadas a buscar formas de salir adelante, siendo empujadas por un sistema mundial que cada vez más, busca dejar a las y los trabajadores en desprotección, por ello, también reafirmamos que las respuestas a todas estas desigualdades deben ser centradas en las personas. Debemos repensar las formas de comprender y responder a las necesidades sociales. En la primera reunión que sostuvimos, de ministros de trabajo en el Perú. Hablamos sobre la informalidad laboral y la necesidad de reconceptualizarla, entendiendo que los sectores informales, son

sectores que también generan economía y no basta con solo pensar que se es informal porque no perciben un salario fijo o no tienen una relación laboral. La gente necesita mayor protección, como jubilación, acceso a la salud, a los créditos productivos, y esas son las cuestiones en las cuales debemos centrarnos. Trabajo y salarios dignos. Bolivia, ha avanzado mucho en la universalización de derecho, como en acceso a la salud, pero sabemos que debemos profundizar en ello. Hemos logrado, en el Gobierno del Presidente Luis Arce, brindar salud y créditos a los que denominamos sectores gremiales, que son trabajadores por cuenta propia que, durante la pandemia y el golpe de estado han sido los más afectados. Gracias al proceso de cambio desde el dos mil seis, nos hemos centrado en crear la economía social comunitaria, bajo lógicas contrarias al capitalismo, buscando maximizar los beneficios sin necesidad de maximizar los costos, con fines sociales. Hemos avanzado en la despatriarcalización de nuestro Estado, creando leyes de protección de las mujeres en el ámbito laboral, político y en la lucha contra la violencia, pero también generando mayor representatividad en espacios políticos y brindando oportunidades para mejorar la situación económica, de salud y educación de las mujeres. Es importante reforzar la lucha contra las brechas sociales y económicas, luchar contra el abandono del Estado, quien debe ser el que regule las relaciones laborales y proteja a la población para lograr la justicia social. El diálogo nos ayuda a dar respuestas y soluciones a los problemas, y ello es responsabilidad también del sector empresarial. Espacios internacionales como este, con la representación de todos los sectores, son los mejores para crear juntos estas soluciones, dar respuestas, ser creativos. Nos preocupa sobremanera, la extrema politización para generar exclusión de algunos Estados. Las campañas negativas recurrentes en varios organismos, cuando nuestra prioridad debe ser el fortalecimiento del multilateralismo para responder a los problemas comunes no excluyendo a Estados. Buscar el diálogo no la agresión y principalmente, esta Conferencia, debe tener respuestas objetivas, técnicas y equilibradas, es primordial respetar la soberanía y no injerencia de los estados. Confiamos en que esta Conferencia nos ayude a todos a reflexionar sobre la igualdad, la protección a las y los trabajadores junto a todos los sectores, como lo hacemos en Bolivia, brindando apoyo para reactivar nuestra economía. La solidaridad, la complementariedad, igualdad y reciprocidad, deben ser siempre nuestro horizonte, la protección de los derechos laborales y sindicales, el trabajo conjunto con el sector empresarial, para lograr sociedades justas y alcanzar el vivir bien con ayuda oportuna, no como un intercambio de compensaciones obligatorias, con cooperación internacional equivalente en nuestras relaciones entre naciones y pueblos para consolidar las reivindicaciones históricas justas. Muchas gracias.

Sr. Hugues Ngouelondele

Gobierno (Congo)

Señor Presidente de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Señor Director General de la Organización Internacional del Trabajo, señoras y señores, Distinguidos invitados. En esta ocasión y en nombre de la delegación tripartita del Congo, aquí presente, quisiera rendir un cálido homenaje al Sr. Guy Ryder, por la extraordinaria labor realizada bajo su mandato en su calidad de Director General de la OIT. A él le doy la enhorabuena por la calidad de su Memoria y por los temas elegidos tan pertinentes para esta 110.^a reunión de la Conferencia. También en nombre del Presidente de la República, el Excelentísimo Sr. Denis Sassou

Ngesso, quisiera darle la enhorabuena al Sr. Gilbert Houngbo, por haber sido elegido para ocupar la Dirección General de nuestra Organización. Para nuestro continente, África, es motivo de orgullo. Para esa ingente tarea que tiene antes si, le deseamos mucho éxito, mucho ánimo, puede contar con el apoyo de mi país. Quisiera recordar como han hecho otros hoy aquí que, esta reunión se celebra en un contexto de pandemia cuyos efectos han sido devastadores. Pandemia que sigue afectando a nuestras economías y a los mercados del trabajo. Podemos mencionar por ejemplo, y sin ánimo de ser exhaustivo, los despidos masivos, el cierre de escuelas y de centros de formación, la aparición de nuevas formas de trabajo y en el peor de los casos, el cese de actividad o el cierre de numerosas empresas. A lo largo de los años, la OIT no ha estado en condiciones de convocar ninguna reunión de la Conferencia, de manera presencial. Es elogiable la labor del Director General y de todo su equipo ya que, han logrado reunirnos una vez más a todos aquí en Ginebra. Señoras y señores, las partes más vulnerables de la sociedad, los jóvenes, mujeres en situación de precariedad, antes de la aparición de la COVID, han visto como su situación empeoraba todavía más, motivo por el cual el tema de esta Reunión, la economía social y solidaria, el servicio de un futuro del trabajo que se base en las personas, es una buena elección y debería servirnos a la hora de reconsiderar nuestras políticas públicas en materia de empleo, de manera que, sean más solidarias para garantizar a todos protección social. Mi país, la República del Congo, ha elaborado y puesto en práctica un plan nacional de desarrollo dos mil veintidós mil veintiséis. Con el objetivo y para que se coordinen nuestras políticas y estrategias de empleo y seguridad social. En dicho Plan, ocupan un especial lugar la economía social y solidaria. Estamos convencidos de que las decisiones que se tomarán en esta reunión de la CIT en torno a esta problemática, junto con las medidas de acompañamiento de la Ofician, serán para nosotros un gran apoyo. Por tanto, nuestras políticas y estrategias en materia de empleo, han de tener en cuenta las necesidades específicas de las distintas categorías sociales en un contexto inclusivo y de consenso, donde participen todas las partes interesadas. Ese es el verdadero desafío ante el cual deberemos actuar de manera mancomunada. Nos corresponde a nosotros, poner en marcha medidas de urgencia, a fin de, proteger de mejor manera, garantizando la transición de la economía informal a la formal, siguiendo las normas internacionales del trabajo. Todo lo aprendido en plena crisis sanitaria, con medidas destinadas a proteger la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo, han hecho posible evolucionar en nuestra legislación laboral. Así por ejemplo, El Congo, ha presentado un anteproyecto de ley laboral, ya ultimado, con una serie de disposiciones en materia de teletrabajo y trabajo a tiempo parcial, recogiendo igualmente, medidas sobre paro parcial. Se ha procedido a la armonización de la legislación nacional en el ámbito jurídico para que coincida con lo dispuesto en la Conferencia Inter africana de prestaciones sociales. También se incluye paulatinamente el seguro de seguridad universal. Concluyo ya reiterando el compromiso de mi país a la hora de poner en práctica, medidas nacionales, inclusivas, en materia de empleo, de trabajo y seguridad social de conformidad con los convenios y recomendaciones de la OIT. Muchas gracias por su amable atención.

Sr. Marius Constantin Budai

Gobierno (Rumania)

Presidente, Director General, señoras y señores. Con mucho gusto me dirijo a la plenaria de esta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera darle

la enhorabuena al Director General y a todo el equipo de la OIT, por la presentación de la Memoria tan exhaustiva y por haber organizado la Conferencia, en estas circunstancias tan complejas. Desde que se creara la clasificación de Países Menos Adelantados allá por mil novecientos treinta y uno. Ha sido fundamental a la hora de sensibilizar en torno a la necesidad de crear y aplicar mecanismos de asistencia internacional, más ambiciosos, más específicos para los países menos adelantados. A la hora de apoyar a los PMA, deberíamos vernos guiados por los principios de responsabilidad, solidaridad y sostenibilidad y tener en cuenta lo que es posible hacer a la hora de apoyar a las Naciones Unidas, a la hora de alcanzar sus objetivos a largo plazo, reforzando igualmente, el papel fundamental de la OIT en la promoción y logro del progreso y la justicia social en un mundo que cambia continuamente, mejorando la calidad de los empleos y apoyando a los trabajadores en su transición de la economía informal a la formal. Hay nuevos desequilibrios y novedades, en los mercados laborales que, no tienen precedente. Lo que suponen también, una dificultad para el diálogo social. Debemos estrechar nuestra colaboración con los interlocutores sociales a la hora de hallar las mejores respuestas a la crisis incidiendo en la necesidad de garantizar que los derechos de todos aquellos que están activos en la economía y que trabajan en las distintas formas de empleo, se ven debidamente protegidos y representados. Rumania es un donante al desarrollo, proporcionamos asistencia, tanto a través de programas propios como por conducto de las iniciativas financieras y políticas de la Unión Europea. La asistencia oficial al desarrollo, es un componente importante de la política exterior de Rumania y también de sus asociaciones comerciales. Las iniciativas de cooperación al desarrollo de Rumania se evalúan en términos de contribución a la hora de alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. El principal objetivo estratégico de Rumania, que se basa en los compromisos de cooperación al desarrollo internacional, consiste en, contribuir a la erradicación de la pobreza extrema mejorando la seguridad y prosperidad en los países menos adelantados, con la idea de apoyar sus propios objetivos de desarrollo. La educación, el desarrollo social, la adaptación al cambio climático, la seguridad, la reconstrucción posterior al conflicto, la resiliencia, la paz y la seguridad, son algunos de los principales temas de interés para Rumania. Las partidas de asistencia oficial al desarrollo de Rumania han ido al alza en los últimos años y en dos mil veinte alcanzaron los trescientos cinco millones y medio de dólares, lo que supone un cero coma trece por ciento del PIB del país. La Administración de Rumania, está dispuesta, no solo a proseguir con su cooperación internacional y a cumplir con las normas laborales de la OIT, sino que también estamos dispuestos a dar a conocer nuestras prácticas ejemplares, políticas adecuadas que, han demostrado ser adecuadas como respuesta a las dificultades generada en esta dinámica sin precedentes, con cambios profundos en el mundo del trabajo. Gracias.

Sr. Mohammed Safer Saed

Trabajador (Palestina)

Presidente, se ha proporcionado apoyo para la mejora de la cooperación y el diálogo social en Palestina. La OIT, además, siempre nos ha ayudado a la hora de poner en práctica nuestras instituciones, de conformidad, con la normativa internacional, algo que, hacemos a fin de mejorar nuestras legislaciones y normativas. Cabe lamentar que, la ocupación israelí supone un escollo para todo aquello que hacemos, además, Israel controla el mercado laboral de Palestina y también las fuerzas de ocupación nos fuerzan a asumir una situación inaceptable en

el mercado laboral. Por ejemplo, en veinticinco por cien de los trabajadores, están presentes en el mercado israelí y tenemos una pregunta ¿Cuándo finalizara esta ocupación? ¿Cuándo estas políticas en contra de los palestinos tocarán a su fin? Palestina se ensangrienta debido a las prácticas y políticas del ejército de la ocupación. Nos hemos visto privados de nuestros derechos legítimos y esto, de manera cotidiana. La Nación Palestina, se ha visto privada de su derecho a la libre determinación, a la creación de Estado Palestino, con Jerusalén este como su capital. Lamentablemente ha habido actividades varias, por parte del Gobierno Israelí, los asentamientos construidos, casas palestinas derruidas, activos confiscados y me refiero aquí, a todos los palestinos musulmanes y cristianos. También tenemos dificultades ya que, los permisos de trabajo no se conceden a los trabajadores palestinos que, se ven obligados a cruzar los muros de separación a diario. Novecientos sesenta trabajadores palestinos están en prisión y todos están al tanto del asesinato de la periodista palestina aun cuando usaba un chaleco de prensa y estaba perfectamente identificada como periodista. Algo que supuso, desde luego, una agresión a todos los periodistas y a la libertad de expresión. Hacemos un llamamiento a todos, para que nos ayuden a poner fin a esta ocupación. Necesitamos su apoyo, de manera que, esta neutralidad sospechosa toque a su fin. Les pedimos que, puesto que han atendido, de una manera u otra, al pueblo ucraniano, tengan a bien, también, ocuparse de los palestinos de idéntica manera. El mundo ha prestado atención a la tragedia ucraniana, no obstante, la tragedia de los palestinos se ha soslayado. Hacemos un llamamiento para que se apliquen normas similares y reglas similares, en lugar de, un doble rasero, solicitamos normas similares que se puedan aplicar en casos iguales, en lugar de prácticas que llaman a equivoco y tener en cuenta esa realidad de la ocupación para que, no haya complicidad alguna con esa ocupación. Y tenemos la intención de cooperar con la OIT, aquí en Ginebra y en Jerusalén para poder elaborar una reglamentación justa para todos los trabajadores. Agradezco su apoyo, agradezco la atención que ustedes han extendido a la oficina que tenemos en Jerusalén. Hemos leído la Memoria preparada por el Director General y esperamos que se examine con todo lujo de detalle esta Memoria y aprovecho la ocasión para desearle al Director saliente de la OIT, todo lo mejor, una vez que se retire. También quisiéramos darle una cálida bienvenida al nuevo Director General electo, que puede contar con toda nuestra cooperación de manera que se pueda mejorar la situación de los trabajadores palestinos porque el lema es la justicia social y no puede haber justicia social en Palestina, si no se pone fin a la ocupación israelí y la creación y establecimiento de un Estado Palestino con Jerusalén como su capital.

Sr. Zacarias Da Costa

Comunidad de Países de Lengua Portuguesa

Señor Presidente. Los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de la Comunidad de los Países de Lengua Portuguesa CPLP o sus representantes, reunidos a que a dieciséis de Junio de dos mil veintidós, son conscientes de la necesidad apremiante de cooperación y de coordinación internacionales, para mitigar los efectos de la pandemia del COVID-19 en el mundo laboral, así también como para dar incentivos a una rápida recuperación económica y social tras la crisis. Estamos convencidos de los principios y compromisos asumidos en la Declaración del Centenario y del

llamamiento mundial a la acción del veintiuno y vemos que todo ello es fundamental para una recuperación inclusiva, resiliente y sostenible, centrada en el ser humano, en el diálogo social y en el desarrollo y adquisición de competencias y el trabajo digno y decente. Y reafirmando la importancia del sistema de supervisión de normas de la OIT, que debe basarse en los mejores modelos de transparencia, objetividad, de imparcialidad y en el respeto al carácter tripartito de esta Organización y reiterando los principios y compromisos de la Declaración final de la décimo sexta reunión de Ministros de Trabajo y de Asuntos Sociales de la CPLP, que se celebró en dos mil veintiuno y recordando los compromisos asumidos en la Declaración de Ruanda firmada el diecisiete de Junio del dos mil veintiuno. Decidimos, uno, subrayar la importancia que tiene el seguir, en un contexto posterior a la crisis pandémica, una recuperación centrada en los seres humanos, resiliente y sostenible, según el tratamiento inclusivo y justo de la transición que se da en el mundo del trabajo y una mayor integración de las innovaciones tecnológicas, en línea con las conclusiones del Foro Mundial de Alto Nivel que se realizó en Febrero de dos mil veintidós. Dos, las discusiones y acuerdos sobre el empleo, aprendizaje, economía social y solidaria teniendo en cuenta las condiciones de acceso universal al trabajo digno y decente y que las condiciones de trabajo sean seguras y saludables. Tres, renovar el compromiso para la erradicación del trabajo forzoso, el trabajo infantil, en particular mediante la aplicación de un plan de acción de la CPLP, para luchar contra el trabajo infantil dos mil veintiuno dos mil veinticinco y habida cuenta de las conclusiones que se determinaron en la quinta cumbre de Mayo de este mismo año. Cuatro, reiterar y reafirmar el compromiso para con aquellos que quieren ampliar la protección social en sus países, ampliando a los trabajadores rurales y a los de la economía informal, domésticos, dependientes e independientes para así, permitir el acceso universal a sistemas de protección social que sean globales y sostenibles. Cinco, reiterar el compromiso sobre las discusiones en curso sobre la democratización de los órganos de gobernanza de la OIT, teniendo en cuenta la promoción y la entrada en vigor de la enmienda de mil novecientos ochenta y seis. Seis, apoyar la continuidad de estas discusiones en el ámbito del Consejo de Administración de la OIT, es decir, de iniciativas que tengan como objetivo promover la mejora de supervisión de normas de la OIT y sus respectivos órganos, todo ello, con miras a mejorar su carácter técnico y transparente, objetivo imparcial y genuinamente tripartito. Siete, ratificar un compromiso de apoyo mutuo entre los países que son miembros de la CPLP, para promover la aprobación oportuna en el Consejo de Administración de la OIT, de decisiones que fortalezcan el papel de la lengua portuguesa como idioma oficial o de trabajo de esta Organización, incluido en el caso de las reuniones más pertinentes. Agradezco la atención.

Sr. Vladimir Shchervakov

Confederación General de Sindicatos

Gracias, señor Presidente, damas y caballeros, miembros de esta Conferencia. Antes de nada, le felicito a usted señor Presidente, con motivo de su nombramiento a este alto cargo de responsabilidad. Estamos convencidos de que vamos en la dirección correcta. Esta Conferencia podrá tratar con éxito, todos los temas que hayan sido propuestos para la discusión, como los temas que propone el Director General de la OIT para que se examinen en esta Conferencia, es decir, países Menos Avanzados, la Crisis, la Transformación Estructural y el Futuro del Trabajo, son todos temas de actualidad y muy importantes para el mundo del trabajo, dado que

actualmente en el mundo entero y en particular en el mundo del trabajo, se ven sometidos a duras pruebas. No podemos dejar de suscribir lo que aparece en la Memoria, es decir, que el programa de acción, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en gran medida, se corresponde con lo que dice el mandato de la OIT, un llamamiento insistente para que se dé una contribución importante para facilitar su aplicación. Los problemas más graves, exigen una solución urgente y es lo que se plantea para los PMA. Es importante, que se informe y que esta Memoria se dirija no solo a los estados miembros de la OIT, los cuarenta y cinco menos avanzados, sino que, de manera general, se deben dirigir también a la totalidad de sus estados miembros. La comunidad internacional, urgentemente, debe tomar medidas para mejorar radicalmente esta situación que conocemos. Y al respecto la OIT, tiene que desempeñar un papel preponderante puesto que es el líder indiscutible de la cooperación internacional, cuando se trata de políticas sociales y de empleo. La epidemia de la COVID19, ha perturbado a toda la economía mundial, lo que, a su vez, trae grandes dificultades económicas para todos los países del mundo, aunque, las consecuencias para los países menos avanzados serán, obviamente, mucho más difíciles y pesadas por el bajo nivel de desarrollo y el poco nivel productivo del que disponen. Por los escasos recursos financieros. Pero como los países de economías más desarrolladas tienen más acceso a las vacunas y a medios financieros, vuelven rápidamente a una vida normal, mientras que, los países menos avanzados hacen grandes esfuerzos para hacer frente a estos problemas. Por consiguiente, la OIT, debe ayudar a los PMA a salir de una situación tan difícil. Consideramos que, en el contexto del orden del día de la ONU, y aquí hablo del Desarrollo Sostenible Agenda dos mil treinta. El papel, la razón de ser de los PMA, adquiere más visibilidad, en un contexto de recuperación general de todos los países y de supresión de la pobreza extrema. Gracias por su atención.

Sr. Claudio Moroni

Presidente (Argentina)

Informamos que se ha cerrado la etapa de votación. El Gobierno de Armenia ha solicitado que se le autorice ejercer su derecho de réplica, con respecto a, la intervención del Gobierno de Azerbaiyán. Autorizare al solicitante, ejercer este derecho al final de la presente sesión después de que haya intervenido el último orador inscrito en la lista de esta tarde. La réplica deberá ser breve, no superior a dos minutos y deberá formularse, conforme al lenguaje parlamentario. Con arreglo a la práctica habitual en la OIT, no se podrá ejercer el derecho a réplica de una réplica. Ahora, concedo la palabra a la Sra. Nora Padilla Herrera e invito al Sr. Julio Durval Fuentes a que se prepare para hacer uso de la palabra, inmediatamente después.

Sra. Nora Padilla Herrera

Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

Soy Nora Padilla, recicladora de Colombia. En la 110.ª reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo y su Agenda sobre la Economía Social y Solidaria, los recicladores de oficio, volvemos a poner nuestra voz. Esta vez para recordarle a la OIT, que en el mundo somos más de veinte millones de recicladores que nos ocupamos de basurales, calles y galpones al rescate de millones de toneladas de materias primas recuperadas de la basura año tras año. Pese a tener un oficio con enormes contribuciones en contención del cambio climático y

preservación del recurso natural que genera riqueza en otros sectores, nuestras condiciones de trabajo y de vida y de trabajo son de pobreza. No tenemos patrones, pero tampoco tenemos una remuneración justa por los materiales, y mucho menos, acceso a la seguridad social básica y ni que hablar de seguridad en nuestro trabajo en medio de la basura. Sin embargo, nos movemos en la economía popular, social y solidaria, logrando organizarnos en asociaciones y cooperativas para enfrentar la competencia voraz de empresas de incineración y enterramiento, aliadas a los gobiernos. Además de buscar reconocimiento a nuestro oficio, en manos de los recicladores del mundo, exigimos que las normas que de aquí salen, pongan la supremacía del trabajo en un marco de trabajo asociado, para conquistar rentas y beneficios para la vida y el trabajo dignos. Nos merecemos el apoyo, el fomento y el progreso colectivo en aras de preservar los medios de sustento. Con miles de millones de trabajadores en la economía popular, social y solidaria, por décadas, nos hemos encargado de nuestro propio sustento y la base para la generación de riqueza en otros sectores y durante la pandemia, una vez más nuestros trabajos dieron soporte a las actividades esenciales para que la humanidad enfrentara las dificultades. En justicia, nuestra voz reclama de la OIT, las empresas, los gobiernos y los trabajadores formales, normas de fomento, protección e impulso para el desarrollo de la economía popular, social y solidaria, diferenciando a cada una. No son lo mismo las empresas disfrazadas de cooperativa que las cooperativas integradas por los trabajadores, aportando su fuerza de trabajo y por tanto, beneficiándose de las rentas. Y para los recicladores de profesión, reclamamos la solidaridad que, impida que las empresas concreten la amenaza de exclusión y desplazamiento de millones de recicladores de sus puestos de trabajo. La economía de mercado no es la única alternativa a la gestión ambiental, social y económica que esta era enfrenta con graves problemas para millones de millones de habitantes de la tierra. Por eso la economía popular, social y solidaria, debe ser promovida con normas que orienten a su fortalecimiento, promoción y fomento. Reciclaje sin recicladores, es basura.

Sr. Julio Durval Fuentes

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Señor Presidente de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, representantes gubernamentales y de los empleadores, compañeros y compañeras. Me honra dirigirme a ustedes en mi carácter de Presidente de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales. El mundo que enfrentamos y las circunstancias que nos toca vivir hoy, demandan más que nunca revitalizar y reposicionar a la OIT. Hoy la brecha entre quienes menos tienen y quienes lo tienen todo es cada vez mayor y, a su vez, nuevos conflictos bélicos recrudecen y amenazan la paz mundial. En su Memoria, el Director General nos advierte que asoma una crisis alimentaria, energética y financiera. Pero ¿De qué hablamos cuando hablamos de crisis? ¿Quiénes la sufren? ¿Quiénes viven sus consecuencias? Un reciente informe de OXFAM revela que en medio de la peor pandemia del último siglo, las ganancias empresariales de grandes multinacionales se multiplicaron gracias a la obtención de beneficios extraordinarios. Esto sucedió en los sectores farmacéutico, energético, tecnológico y alimentario. Según el citado informe, en veinte veintidós, un millón de personas caerían en la pobreza extrema cada treinta y tres horas, en contrapartida, durante la pandemia, un nuevo mil millonario surgió en el mundo cada treinta horas. Entonces, cuando analizamos los términos de la desigualdad vemos que no hay crisis

para todos. Este sistema se ha estructurado en la progresiva eliminación de las capacidades estatales, tanto regulatorias como tributarias, y opera a través de múltiples mecanismos, siendo el endeudamiento externo y los llamados tratados de libre comercio algunas de sus expresiones más visibles. Si reconocemos que el sector público, mediante la provisión de servicios de calidad, es también un empleador relevante. ¿Por qué no reforzar los esfuerzos en apuntalar su rol en la creación de empleos y en la conducción de un nuevo proceso económico con justicia social? Los trabajadores estatales participamos de estos debates y los promovemos. Defendemos los convenios ciento cincuenta y uno y ciento cincuenta y cuatro de sindicación y negociación colectiva en el sector público, pero también las políticas públicas que necesitamos para alcanzar la justicia social. El riesgo de crisis alimentaria, energética y financiera ¿Es causado por la guerra o por las sanciones con las que se pretende combatir? ¿Podemos evitar la crisis combatiendo la desigualdad? No se combaten con sanciones ni las crisis ni las guerras. Los bloqueos contra Cuba y la República Bolivariana de Venezuela en nuestra región son ejemplos de acciones criminales que deben cesar de inmediato. ¿Cómo enfrentamos entonces este mundo de desigualdad? El movimiento internacional de mujeres es una prueba de que las luchas pueden articularse mundialmente, aun con la diversidad de realidades locales en los distintos países. Debemos recuperar el internacionalismo y la solidaridad de la clase para combatir la desigualdad, en un movimiento que nos agrupe y organice para construir una fuerza capaz de revertir la orientación de futuro que nos imponen.

Sra. Pampis Kyritsis

Federación Sindical Mundial

Queridos compañeros sindicalistas, damas y caballeros. En el periodo en el que vivimos, las crisis económicas de capitalismo se suceden. La pandemia no solo ha aumentado drásticamente las desigualdades sociales sino que también se ha utilizado para perpetrar nuevos ataques contra los derechos democráticos y las libertades sindicales, las guerras imperialistas y las intervenciones, continúan siendo incesantes. Por supuesto, no en pro de los derechos humanos, como afirma en su propaganda, si no para usurpar recursos, vías energéticas, puertos y mares. En Yugoslavia, en Palestina, en Líbano, en Siria, en Iraq, en Afganistán, en Chipre, en Libia y en tantos otros lugares. Es por esto que en el caso de la invasión de Ucrania por Rusia. El que los líderes de Estados Unidos, Unión Europea y la OTAN, invoquen el derecho internacional y la protección de los derechos humanos, es cuando menos, hipócrita. La paz mundial, no se protege con mayor militarismo, con paternalismo de toda índole impuesto por los nacionalistas de extrema derecha y los fascistas. No se puede basar en sanciones y guerras económicas, los que realmente luchan por la paz mundial y la seguridad, lo que exigen es la disolución de la OTAN y todas las alianzas militares, la abolición de las armas nucleares y el respeto a la soberanía de todos los países, no solo aquellos que están alineados y sirven a los intereses de los americanos y sus aliados. Damas y caballeros, el lema de la OIT, para el Trabajo Decente, por supuesto que suena muy bien pero no refleja en absoluto la realidad de hoy. Las condiciones de vida y de trabajo actuales. Para que el trabajo sea decente, hemos de garantizar la satisfacción de las necesidades contemporáneas de aquello que producen riqueza. Los avances en la ciencia y la tecnología, han creado durante años las condiciones previas para cubrir esas necesidades, pero la forma en la que está distribuida esa riqueza, no se puede por menos que calificar de indecente, inaceptable e injusta. El movimiento sindical del mundo, ha perdido las ilusiones.

Sabemos muy bien que este lema, solo se logrará, solo adquiere contenido, a través de lucha, solidaridad e internacionalismo. En septiembre, el nuevo Director General de la OIT, asumirá su cargo. Le felicitamos y deseamos un mandato productivo y positivo, por la importante función que asume. Una vez más, desde este podio, repito la exigencia que dentro de la OIT y de la Federación de Trabajadores, se traten de forma igual y equitativamente, en base al principio de representatividad. Exigimos que el nuevo Director General, haga frente a este problema, con objetividad y justicia. La discriminación y exclusión ha de acabar de forma permanente. Este tipo de OIT, que necesitamos, ha de ser pluralista, representativa y participativa. Nuestra federación, en cualquier caso, seguirá luchando para defender los derechos de los trabajadores y un mundo libre de guerras e intervenciones, libre de explotación y discriminación. Gracias.

Sra. Lorraine Sibanda

Streetnet International

Distinguido Presidente, y a todos los delegados que acuden a la 110.^a reunión de la CIT. Mi nombre es Lorraine Sibanda, representante de Streetnet Internacional. Streetnet International es una alianza mundial, integrada por seis mil quinientos miembros provenientes de países sesenta y tres países. La mayoría son mujeres autónomas que participan en actividades comerciales por todo el mundo. Algunas trabajan en la economía informal, pero contribuyen de forma vital a la economía formal. Para las economías locales y en las naciones del mundo entero. Los últimos dos años, hemos vivido muchas experiencias y muchos problemas, debido a la COVID-19. Esto se refleja en esta 110.^a reunión que ha de mantenerse de forma híbrida. La COVID-19, ha tenido una repercusión aún más devastadora en nuestros miembros, que trabajan en la economía informal. La COVID-19 sigue presente y sigue planteando enormes escollos para los vendedores callejeros que, no tienen acceso a protección social, atención sanitaria y servicios públicos. Por el contrario, y debido a las restricciones, se ha visto limitado su derecho al trabajo. En los países en desarrollo, hay muchísimas. La mayoría de los trabajadores trabajan en la economía informal y se enfrentan continuamente al riesgo de perder sus ingresos. También sufren de violencia, acoso cotidiano por parte de las autoridades y las fuerzas del orden. A pesar de que contribuyen muchísimo a la sociedad y a la economía local. El dos mil veintidós, la OIT ha decidido centrarse en el trabajo decente y la economía social solidaria, las cooperativas y otras formas de la economía social solidaria, pueden ser una forma de formalizar a trabajadores informales. Nosotros promovemos este modelo con un enfoque para ayudar a las empresas que son un beneficio social para los miembros en sus comunidades. La labor de estos trabajadores, puede contribuir al desarrollo de una sociedad estable, así como a la democracia. Las afiliadas de Streetnet, han creado diferentes formas de solidaridad y organizaciones económicas incluyendo, fondos, ahorros, cooperativas, ahorros conjuntos. Nosotros defendemos una legislación y unas políticas que apoyen a estas organizaciones de solidaridad social, para que puedan tener acceso a asistencia técnica, seguridad social y prestaciones en la medida de lo posible. Streetnet y sus afiliados de África, Asia y América Latina, nos hemos organizado para crear sindicatos de crédito para sus miembros y brindamos prestamos en asociación con fondos de solidaridad. Estos tiempos de la economía de la solidaridad social, este tipo de empresas de la economía social, son muy populares porque todo el mundo se beneficia. Ayuda a estas personas a sobrevivir y hay vendedores y vendedoras de la

calle que participan en iniciativas para brindar protección social a su colectivo. Hemos organizado también, actividades de sensibilización, sobre lo que son las cooperativas. La recomendación ciento noventa y tres de la OIT, reconoce que las cooperativas que operan en todos los sectores de la economía. La recomendación doscientos cuatro de la OIT, menciona específicamente las cooperativas y la economía social solidaria. La recomendación ciento noventa y tres brinda orientaciones sobre lo que se necesita para fomentar esta economía social solidaria. Hay que instaurar marcos reglamentarios para los trabajadores en la economía informal que quieren crear unidades, sociales y solidarias y se les ayuda en los tramites de inscripción, de registros, etc. Las conclusiones del debate general sobre la economía social solidaria, pueden constituir los cimientos de un instrumento internacional que hable de la economía social solidaria y las unidades de dicha economía y la OIT, puede desarrollar un programa de trabajo que incluya una definición que refleje los valores y los principios de la economía social solidaria. Que garantice la aplicación de los derechos en el ámbito del trabajo y distinga las unidades de economía social sostenible, de otras unidades económicas, así como, reconocer dicha economía solidaria por su esfera común y su propio derecho. Dicha economía social solidaria puede transformar las economías. Pedimos que se promueva una identidad distinta y única para la economía social solidaria que la distinga de los sectores público y privado. Nuestro derecho de sindicalizarnos, derecho a la cooperación y sindicalización y a representarnos como trabajadores, ha de incluirse. Nada sobre nosotros sin nosotros. Muchas gracias.

Sra. Henrik Yeritsyan

Gobierno (Armenia)

Presidente, Armenia solicitó el uso de la palabra para ejercer su derecho a réplica, sobre las alegaciones infundadas hechas por el Viceministro de Trabajo y Protección Social y Población de Azerbaiyán. Su declaración presentada y las narrativas que incluye no tienen nada que ver con la realidad y tienen el objetivo de desviar la atención de la comunidad internacional de los crímenes cometidos por Azerbaiyán contra el pueblo de Nagorno Karabaj. Azerbaiyán y sus fuerzas armadas, durante cuarenta y cuatro días, en la ofensiva de otoño de dos mil veinte, apoyados por mercenarios terroristas de oriente próximo, de forma sistemática y deliberada, atacaron zonas residenciales e infraestructuras civiles en Nagorno Karabaj. El pueblo huyó de sus hogares debido a la inminente amenaza a sus vidas. Todos los territorios fueron ocupados por Azerbaiyán durante la reciente guerra y fueron totalmente arrasados por la población Armenia indígena. Entre tanto, las autoridades de Azerbaiyán, no han ahorrado esfuerzos para destrozar sistemáticamente el legado cultural armenio y reescribir la historia de nuestra región. La gran mayoría de los desplazados o internos de Nagorno Karabaj, el ochenta y ocho por ciento de ellos son mujeres y niños. Muchos de ellos son víctimas de desplazamientos forzados repetidos desde que, huyeron por la limpieza étnica cometida por Azerbaiyán en los años noventa. El Gobierno de Armenia ha desarrollado una serie de intervenciones estratégicas para las personas afectadas, respondiendo a una amplia gama de sus necesidades a través de asistencia en efectivo, compensación por pérdidas materiales, acceso a atención sanitaria, salud mental, apoyo psicológico, rehabilitación física, educación, alojamiento temporal y generación de ingresos. Sin embargo, este sufrimiento requiere una acción integral y urgente.

Sr. Claudio Moroni

Presidente (Argentina)

Con esto hemos agotado el tiempo para oradores en esta sesión. Delegados y delegadas, la secretaria me informa que se ha alcanzado el quorum necesario en la votación del punto octavo del orden del día. Aprobación de las enmiendas al código del convenio sobre el trabajo marítimo dos mil seis. El quorum se fijó en trescientos diecisiete votos, la enmienda sobre contratación y colocación, sistema de protección relativa a la regla uno punto cuatro, trescientos treinta y nueve votos a favor, dos votos en contra y seis abstenciones. La enmienda sobre repatriación de gente de mar, relativa a la regla dos punto cinco, trescientos treinta y cinco votos a favor, uno en contra y once abstenciones. Las enmiendas sobre comunicaciones, relativas a la regla tres punto uno y cuatro punto cuatro, trescientos treinta y seis votos a favor, ningún voto en contra y once abstenciones. La enmienda sobre alimentación y agua potable relativas a la regla tres punto dos, trescientos cuarenta votos a favor, ningún voto en contra y siete abstenciones. Enmienda sobre atención médica en tierra, relativas a la regla cuatro punto uno, trescientos treinta y cuatro votos a favor, ningún voto en contra y trece abstenciones. La enmienda sobre equipos de protección personal, relativa a la regla cuatro punto tres, trescientos cuarenta y tres votos a favor, ningún voto en contra y cuatro abstenciones. Las enmiendas sobre notificación de las muertes en el mar, relativas a la regla cuatro punto tres, trescientos cuarenta y dos votos a favor, ningún voto en contra y cinco abstenciones. Por último, las enmiendas sobre garantía financiera, propietarios registrados, relativas a los anexos A dos guion uno y A cuatro guion uno. Trescientos treinta y siete votos a favor, ningún voto en contra y diez abstenciones. Por consiguiente, las enmiendas al código del convenio sobre el Trabajo Marítimo, quedan aprobadas. Los resultados detallados de la votación, se publicarán a continuación en el sitio web de la Conferencia y figurarán en el acta número dieciocho. Muchas gracias. Delegados y delegadas, dicho esto, deseo agradecerle a todos por sus valiosas intervenciones. Con esto concluimos esta tercera sesión plenaria de la Centésimo Décima Reunión de la Conferencia. Reanudaremos la discusión general el día de mañana. Damas y caballeros, se levanta la sesión.

► Martes, 7 de junio de 2022**Sr. Ali bin Samikh Al Marri**

Vicepresidente gubernamental (Qatar)

Queridos delegados, señoras y señores. Tengo un gran placer en inaugurar la cuarta sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y hoy vamos a reanudar nuestro debate plenario sobre los informes del Presidente del Consejo, así como, del Director General. Y quiero recordarles que el plazo para registrarse en la lista de oradores de la plenaria concluye a las seis de la tarde en Ginebra. Por favor, remítanse al boletín de hoy para obtener mayor información sobre como inscribirse para hablar en plenaria. Más aún, si quisieran saber los delegados que hablan por Zoom a que lo hagan utilizando el material adecuado, de manera que el lugar desde el que estén hablando, este tranquilo, sin ruidos, con auriculares adecuados, porque si hay ruido y falla el material, es muy difícil que los intérpretes puedan trabajar adecuadamente y por lo tanto, el mensaje se pierde. Invito a todos los delegados a tener esto presente al intervenir en el día de hoy. Antes

de ahondar en el fondo de nuestro temario, me complace anunciar que, las ocho enmiendas al código de derecho marítimo presentado ayer a votación, fueron aprobadas por una mayoría abrumadora. Dichas enmiendas, fueron negociadas y aprobadas en Mayo del dos mil veintidós, por los marinos, los armadores y representantes de los gobiernos durante la cuarta reunión, parte dos del Comité Tripartito Especial ante el MLC. Las nuevas disposiciones se basan en algunas de las lecciones aprendidas durante la pandemia. Van a entrar en vigor, probablemente en dos mil veinticuatro y seguramente contribuirán a mejorar la vida y las condiciones de trabajo de los marinos en el mundo entero. Felicito cálidamente a todas las delegaciones por este hito histórico en la vida de nuestra Organización. Y ahora les pido a todos que se sumen a mi para aplaudir el momento que hemos vivido. Distinguidos delegados, señoras y señores, vamos ahora a seguir con el debate de los informes de la Presidencia del Consejo de Administración y del Director General. Quisiera hacer un llamamiento a las personas que van a hablar para que lo hagan de forma abierta y digna, apropiada para el augusto cuerpo internacional que nos acoge y que se ocupa de los asuntos sociales y del trabajo, para ejercer la libertad de expresión, que es una de las características más importantes de la Organización Internacional del Trabajo. Debemos hacerlo con un espíritu de respeto mutuo, por lo tanto, es esencial que, todas las delegaciones utilicen un lenguaje parlamentario, que sigan el procedimiento aceptado y que se refieran únicamente a los temas que están siendo tratados y eviten plantear temas ajenos a esto. Esta disciplina es necesaria si queremos que nuestra labor sea eficaz y coronada de éxitos. Por favor, tengan presente que en esta reunión de la Conferencia tenemos habilitaciones de tiempo muy estrictas, por lo tanto, la duración de los discursos será de cuatro minutos según se acordó. Es estricto cumplimiento de este plazo, es crítico para cualquier forma de intervención. Por lo tanto, le pido a las delegaciones que reduzcan las cortesías a un mínimo. Vamos a seguir estrictamente la lista de oradores según esta publicada en el boletín diario y en la aplicación de eventos de la OIT, excepto si un orador no está en la sala o en línea en cuyo caso la palabra pasará al siguiente orador de la lista. Y ahora quisiera llamar al primer orador de la mañana, el representante de los trabajadores de Corea y después le pediré a Bulgaria que se vaya preparando para hablar. Tiene ahora la palabra, Corea.

Sr. Kim Dong Myeong

Trabajador (República de Corea)

Buenos días, mi nombre es Dong Kim Myeong, Presidente de la Federación de Sindicatos Coreanos. En primer lugar, quiero presentar mi solidaridad con el pueblo de Ucrania que sufre una guerra devastadora y a nuestros hermanos y hermanas del mundo entero que están sufriendo los grandes daños causados por la COVID-19. Hoy el mundo está enfrentando una recesión económica sin precedentes, así como, un conflicto social desencadenado por la guerra y la pandemia. El efecto desproporcionado de la pandemia en los grupos de menores ingresos y los PMAs, ha profundizado aún más la desigualdad social y económica. En este contexto, el informe del Director General para promover la Agenda para el Trabajo Decente en los PMAs, jamás ha tenido tanta importancia como hoy y particularmente, estoy de acuerdo con el comentario que dice que merece atención particular a nivel nacional aquellos más desfavorecidos en los mercados laborales y a nivel internacional la situación y las necesidades de los PMAs, deben merecer toda nuestra atención para poner en práctica los ODS. Creo que hay una necesidad urgente para aumentar la

ayuda oficial al desarrollo para alcanzar estos fines. Corea, ha logrado salir de la crisis económica, crecer después del imperio colonial japonés y la guerra de Corea y hemos llegado a ser la décima economía del mundo. Sin embargo, la ayuda oficial al desarrollo de nuestro país está muy por debajo del promedio de la OCDE, el Gobierno Coreano necesita hacer mucho más en este sentido y a la vez, es muy importante promover el trabajo decente en los PMAs, porque el trabajo decente es un elemento esencial para poder crecer. La plena protección de los derechos de los trabajadores es básica en ese sentido. Las dos mayores empresas multinacionales Pernod Ricard y Diageo, hacen caso omiso de las leyes laborales coreanas, oprimen a los sindicatos y siguen adelante con una reestructuración coercitiva. Los trabajadores coreanos, entienden plenamente la suerte que tienen los trabajadores de las cadenas de suministros de los PMAs, porque también nosotros sufrimos esta opresión. El FKTU seguirá instando a las multinacionales coreanas a que respeten laboral nacional y el de los PMAs y llama al Gobierno Coreano a aumentar la supervisión en ese sentido. Y al hacerlo creo que lograremos un mayor crecimiento económico, inclusivo y sostenible para los PMAs y promoveremos el trabajo decente para todos. Lamentamos, sin embargo, que los derechos fundamentales de los trabajadores no sean plenamente protegidos ni siquiera en Corea. Los Convenios fundamentales, ochenta y siete y noventa y ocho de la OIT, entraron recientemente en vigor en nuestro país y, sin embargo, nuestras disposiciones no cumplen con las normas internacionales del trabajo. Eso incluye una definición muy estrecha de los empleados. El retorno de los informes de los sindicatos en cada establecimiento, la intervención excesiva del Gobierno, las restricciones poco razonables a los derechos de los sindicatos, las prohibiciones, la intervención del estado y las negociaciones colectivas en el sector público y la prohibición total de actividades políticas, así como, de medidas sindicales para los empleados del estado y los maestros. Nosotros, el FKTU, instamos al Gobierno a presentar políticas laborales que disminuyan las largas horas de trabajo y que no socaven el trabajo decente, permitiendo mejores acuerdos de trabajo. La Ley de Accidentes Graves y su castigo debe ser aplicada a todos los trabajadores teniendo en cuenta el debate muy importante de este año sobre la salud y seguridad en el trabajo, principio fundamental y derecho en el trabajo. También, llamo al Gobierno de Corea, a liberar inmediatamente a nuestro hermano Yoon Taek-geun, vicepresidente del KCTU, el cual fue detenido por haber protestado y participado en manifestaciones. Ha llegado la hora de que Corea cumpla con su responsabilidad con la comunidad internacional, resolviendo urgentemente sus problemas laborales internos y promoviendo activamente los derechos fundamentales de los trabajadores en los PMAs. Creemos que así se logrará aplicar la Declaración del Centenario de la OIT y alcanzar los ODS. Gracias.

Sra. Zhulieta Varlyakova

Gobierno (Bulgaria)

Señor Director General Guy Ryder, Excelencias, estimados mandantes. Es un honor para mí el participar en esta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que me permite estar aquí en persona este año. Al igual que en los últimos dos años, este año, otra vez, los esfuerzos de todo el mundo se centran en los efectos de la pandemia de la COVID-19, que lamentablemente no ha concluido aún. El Director General Ryder, describió con gran precisión en su informe la situación como “un mazazo sobre la economía mundial”. Es un golpe que afectó gravemente a todos los países, particularmente a las economías menos desarrolladas y a su capacidad

fiscal. El logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como, la justicia social, es imposible si no se le presta atención particular a los problemas de estos países. Las desigualdades mundiales siguen aumentando y las guerras y conflictos armados en distintas partes del mundo, además, de la COVID-19, se van sumando. La guerra actual en Ucrania, no solamente plantea graves riesgos para el mundo del trabajo, sino que además, genera enormes crisis mundiales en materia financiera, de energía y de alimentos. La OIT ha desempeñado siempre un papel muy importante apoyando a los países en crisis. Permítanme ahora hacer hincapié sobre la importancia del Programa de Acción de Doha para el que la OIT desempeña un papel crucial. Las normas internacionales del trabajo y el tripartidismo, son elementos claves para asegurar el trabajo decente en todos los países. A nivel nacional, quisiera señalar, cuáles son las prioridades de la estrategia nacional de empleo en la República de Bulgaria, a fin de, mejorar la calidad de la mano de obra con arreglo a las necesidades de nuestra economía. A corto plazo, vamos a poner el acento en la decisión de capacitación digital y técnica, mejorar el nivel de empleo para volver a los niveles previos a la pandemia y a largo plazo, las medidas incluyen, una estrategia y un plan de sostenibilidad y de recuperación nacional. Con esto podremos tratar de mitigar el efecto negativo sobre la economía y reconstruirla. Ahora quisiera decir que, no es una coincidencia que el término comunidad internacional, es un término aceptado ampliamente en el derecho internacional público, al hablar de comunidad, estamos hablando tanto de responsabilidades compartidas como de derechos objetivos para todos, en favor de la paz, la justicia social y el trabajo decente para todos, sin excepciones y con el espíritu de no dejar a nadie atrás. En nombre de Bulgaria, quisiera agradecerle al Sr. Ryder por su enorme contribución a la Organización como Director General, cuyo mandato coincidió con un periodo sumamente difícil para el mundo entero, a causa de la pandemia y, sin embargo, ha logrado que la OIT y sus mandantes tripartitos, vayan siguiendo adelante y sorteando estas gravísimas crisis. Le agradezco por sus esfuerzos, por su apoyo, su dedicación, su enorme voluntad, en un espíritu de excelente diálogo social y por haber fortalecido el papel preponderante de la OIT dentro del sistema de la ONU, en favor del trabajo decente. Expreso mi firme creencia de que el trabajo productivo, también será posible con su sucesor y les deseo al Sr. Guy Ryder y al Sr. Hounghbo, el mayor de los éxitos. Gracias.

Sr. Pehin Abu Bakar Apong

Gobierno (Brunei Darussalam)

Buenos días, señoras y señores. Excelencias, señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, distinguidos delegados, señoras y señores. Me complace sumarme a los mandantes en felicitar al Director General por su informe sobre la Crisis, la Transformación Estructural y el Futuro del Trabajo en los Países Menos Adelantados. El informe del Director General, contiene amplios y multifacéticos retos a través de los distintos mandatos de la OIT, el sistema multilateral y la comunidad internacional, seguramente comprenderán la importancia de la solidaridad, la coherencia en políticas y la reforma estructural para llamar al camino hacia la prosperidad en los PMAs y como dijo el Director General, si bien, se necesita hacer mucho más para cuantificar el mandato y la eficacia de la OIT y para lograr alcanzar el trabajo decente en el contexto de los numerosos problemas que aquejan al mundo como, la pobreza, la informalidad, los cambios demográficos, entendemos que la OIT está bien dotada para seguir adelante con el imperativo de cooperación y asociación en favor del desarrollo de todos los estados miembros. Señor Presidente, hoy

estamos, reemergiendo poco a poco de las grandes repercusiones económicas y sociales provocadas por la pandemia, tratando de tender puentes para las iniciativas, recapacitando al personal y estableciendo nuevas normas de empleo, a veces atípicas, como el Programa de Aprendizaje i-ready de Brunei Darussalam, y así, tratar de paliar el desempleo juvenil y lograr retener las industrias en nuestra época posterior al COVID. Desde el primero de Enero, mil trescientos sesenta y un solicitantes de empleo, han logrado encontrar empleo y tenemos tres mil trescientos dieciocho aprendices i-ready. El progreso basado en las personas, está en el corazón mismo de nuestra visión para el dos mil treinta y cinco. Tenemos un Consejo de Planificación de Empleo que está forjando programas abarcadores que sean adecuados al mercado de trabajo. Seguimos trabajando en forma tal que, nuestros distintos asociados, vayan promoviendo las capacidades que necesita nuestro pueblo y que se aporte la calidad que procura el mercado laboral, a la vez, que aportando dinamismo a nuestra economía. Señor Presidente, por lo tanto, nos complace ver que antes de esta Conferencia, se han incorporados temas que permiten reflexionar sobre el mandato de la OIT y su relación con el mundo del trabajo por la pandemia, particularmente el papel de la Organización en la economía social y solidaria. Las capacitaciones para aprendices y la discusión recurrente sobre empleo. Señor Presidente, para concluir, quiero aprovechar la oportunidad de transmitir el aprecio más profundo del Gobierno de Brunei Darussalam a Guy Ryder por sus enormes aportes en la promoción de las metas y aspiraciones del trabajo decente en la región del sudeste asiático. Así mismo, expreso mi felicitación al Sr. Gilbert Hougbo, por su elección como undécimo Director General de la OIT. Gracias, señor Presidente.

Sr. Shigeyuki Goto

Gobierno (Japón)

Gracias, señor Director General, distinguidos delegados. Soy Shigeyuki Goto, Ministro de Salud, Bienestar y Trabajo de Japón. Es un gran honor para mí, pronunciar en nombre del Gobierno de Japón. Antes de adentrarme en el temario, quisiera expresar la posición básica de Japón, respecto a la situación que impera en Ucrania. La reciente agresión de Rusia contra Ucrania es una clara violación de la soberanía e integridad territorial de Ucrania, es un intento unilateral de cambiar el statu quo a través de la fuerza y un acto que es contrario a las bases mismas del orden internacional. Constituye una grave violación del derecho humanitario internacional y es absolutamente inaceptable. Japón lo condena. El Gobierno de Japón expresa su apoyo total a los trabajadores de Ucrania, a sus trabajadores y a su Gobierno electo democráticamente, como se refleja en la resolución que copatrocinó en el Consejo de Administración de la OIT. Presidente, ahora quisiera manifestar todo mi aprecio al Director General Guy Ryder y a su equipo, por todo lo que han hecho en la organización de esta Conferencia. Con respecto a los temas presentados en la Memoria del Director General, Japón apoya distintas formas de actividades para el desarrollo y lo ha hecho a través de casi cincuenta años, a través de los programas de cooperación bilateral OIT-Japón. Dichos programas, responden a las condiciones reales y a las necesidades de países en distintas regiones del mundo y a las iniciativas como, la mejora de la salud y seguridad en el trabajo, el desarrollo de sistemas de seguro social. El año pasado, nuestras contribuciones financieras a estos programas, han sido importantes y hemos conseguido mantener el nivel para este año. En cuanto al desarrollo de los PMAs, es importante que todos los organismos

internacionales pertinentes trabajen mancomunadamente y aborden las distintas problemáticas que enfrentan los PMA, así como, la agenda común que debe ser propia a cada país. Y en este contexto creo que, la OIT necesita adoptar una visión estratégica en las áreas de inversión en las personas y crear resiliencia frente a futuros choques. En los últimos dos años, hemos hecho todo lo posible por superar la crisis de la COVID-19. Hoy debemos promover el debate para llegar a crear una sociedad mejor, posterior a la pandemia y a la vez, prestar atención al cambio climático y lograr una transición justa. Desde este punto de vista Japón tiene la intención de contribuir activamente a las deliberaciones durante la Decimoséptima Reunión Regional Asia Pacífico, que tendrá lugar en Diciembre. Por último, quisiéramos expresar nuestra gratitud al Director General Ryder, por su labor a lo largo del último decenio. Durante este periodo, la OIT ha promovido numerosas actividades, incluyendo las respuestas a la pandemia de la COVID-19, entre otras crisis y ha lanzado iniciativas sobre el futuro del trabajo, respondiendo a los cambios estructurales que se producen en las sociedades. Como miembro fundador de la OIT, el Gobierno de Japón, seguirá dándole una importancia particular al diálogo social y haremos todo lo posible para enfrentarnos a los persistentes retos que se plantean en el mundo del trabajo. Muchas gracias por su atención.

Sr. Hojatollah Abdolmaleki

Gobierno (República Islámica del Irán)

Muchas gracias presidente. Distinguidos delegados, damas y caballeros. Desde que nos reunimos en la última Conferencia Internacional del Trabajo, el mundo y el mundo del trabajo, ha experimentado rápidos y enormes cambios. El mundo hoy es más invivible, más unilateral y el mundo laboral es más injusto y desigual desde hace dos años. Y todas estas transformaciones son el resultado de la crisis de la COVID-19. A la sombra de esta pandemia, viviremos el mundo de mañana y experimentaremos el mundo de los próximos decenios con antelación. Esto es, lo que ha venido ocurriendo el mundo desde hace dos años, pero debido a eso hoy sabemos que los desarrollos tecnológicos no benefician a todos los países por igual y la brecha digital es una realidad. Hoy sabemos que el unilateralismo es mucho más importante de lo que pensábamos. Ahora bien, a la hora de proteger a las personas y su salud por las vacunas, sigue habiendo desigualdad. Hoy sabemos que todos los logros en igualdad social e igualdad, son frágiles y no sostenibles, en cuanto a la resiliencia. El mercado laboral todavía no aguanta las conmociones y crisis. Hoy sabemos que reconstruir es muy difícil, pero también este empeño está en peligro. La exposición a estas realidades nos ha permitido aprender lecciones que nos permiten tener una nueva agenda que permita cumplir los objetivos del mundo laboral. La Organización Internacional del Trabajo, ha publicado el informe anual y global sobre las desigualdades en el mundo del trabajo, como base, para la colaboración entre los organismos internacionales. Esto para nosotros es fundamental. Segundo elemento fundamental, hay que remozar la representación de los países para tomar las decisiones en la OIT, por grupos geográficos. El modelo actual de tripartidismo, es un rasgo distintivo histórico de la OIT, pero está en peligro de dejar de representar las prioridades e interés de todos los estados. La plena representación de la fuerza laboral en diferentes países y regiones, viene asegurada por el tripartidismo y la efectividad de la OIT a la hora de lidiar con las dificultades a las que se enfrenta el futuro del trabajo. Excelencias, en los últimos dos años, la República Islámica del Irán, ha tenido que enfrentarse a los severos impactos socioeconómicos provocados por

la pandemia en su entorno empresarial y el mercado laboral. Así mismo, en Irán, nos hemos encontrado con las sanciones unilaterales coercitivas impuestas por los Estados Unidos, pero la colaboración de los interlocutores sociales y el principio del tripartidismo ha hecho todos los esfuerzos posibles para ofrecer oportunidades a los trabajadores de lograr un trabajo digno. Para mejorar el bienestar de los trabajadores y mejorar sus medios de vida y sustento, nuestra Administración ha creado una política para aumentar los ingresos, el salario mínimo de los trabajadores en un treinta y cinco por ciento. Así, se ha implementado un sistema de mejorar la cobertura de seguridad social para los colectivos más desfavorecidos. Además, se han mejorado los niveles de capacitación, lo que ha permitido mejorar la empleabilidad. Todas estas políticas han llevado a un ocho por ciento de desarrollo económico después de muchos años de recesión en nuestros países y también debido a las sanciones impuestas a nuestro país. La ratificación del convenio ciento treinta y cinco y ciento noventa y siete y las enmiendas de la Constitución de la OIT, desde nuestra República, es un trabajo en curso y se logrará en los próximos meses. Damas y caballeros, según la Memoria del Director General, la situación de los trabajadores en los territorios ocupados es muy preocupante y precisa de nuestra verdadera atención. Quisiera agradecer la misión iniciada por la OIT y pedimos que se tomen medidas más firmes para garantizar un medio de vida decente y acceso al trabajo en estas regiones. Por último, nuestro más profundo agradecimiento, lo dirigimos al Director General Guy Ryder, por asumir la importante responsabilidad y por todos los logros en su mandato. Esperamos que el funcionamiento de la OIT, bajo la sabia dirección del nuevo Director General, sea más democrática y más efectiva. Muchísimas gracias.

Sr. Antonio Fernandes Dos Santos Neto

Trabajador (Brasil)

Señor Presidente, señor Director General, damas y caballeros. Vivimos tiempos difíciles. La pandemia del coronavirus, expuso el colapso del sistema económico global, especialmente en los países en desarrollo como Brasil. La desindustrialización, el declive de la renta, el desmantelamiento del estado, la precarización del trabajo, el debilitamiento de los sindicatos y las desigualdades producidas por el neoliberalismo, fueron implacables con los más vulnerables. Los gobiernos que habían prometido estabilidad, entregaron miseria y una absurda concentración de renta. En Brasil, esta cuestión viene agravada por un gobierno que relega a segundo plano, valores como la democracia, el humanismo y la tolerancia. Para entender la gravedad de la situación, en el último decenio, Brasil tuvo por primera vez en ciento veinte años, un crecimiento cero y no es por casualidad. Es una consecuencia de la hegemonía del neoliberalismo que se expandió con la complicidad de sectores que se decían así mismos progresistas promoviendo la desigualdad más brutal y abriéndole paso a la extensión de un gobierno autoritario. El resultado es que, a día de hoy, casi el setenta por ciento de la fuerza laboral, vive en el desaliento, en el desempleo y la informalidad y tan solo cinco personas, concentran la misma riqueza que los cien millones de brasileños más pobres. Tan solo con un proyecto nacional de desarrollo basado en el mejor derecho y respetando las mejores prácticas internacionales, solo así, conseguiremos revertir la situación en nuestro país. El Gobierno actual, dio continuidad y agravó aún más, los ataques contra los trabajadores retirando derechos, desmantelando la seguridad social, persiguiendo a los sindicatos, debilitando las negociaciones colectivas, siendo

complaciente con el trabajo infantil y esclavo y escogiendo a los servidores públicos como enemigos y eso se muestra en un sistema de esclavitud moderna que llamamos el trabajo en plataformas. En Brasil, hay cerca de un millón y medio en plataformas, sin descanso remunerado, sin protección de seguridad social, sin garantía de renta y con jornadas de trabajo de hasta dieciocho horas diarias, siete días por semana, para recibir aproximadamente, diez centavos de dólar por hora. Desatender las consecuencias producidas por este retroceso no es una opción. Sin reglamentación, estaremos cerrando los ojos ante la nueva esclavitud disfrazada de emprendedurismo. Esta casa, esta Organización, desde dos mil quince, estudia los efectos del trabajo de estas plataformas. Es necesario garantizarles protección social y organización sindical a estos trabajadores indefensos. Proponemos, la construcción de un Convenio internacional tomando como modelo el que se hizo para la gente del mar en dos mil seis. Señor Presidente, señor Director General, no podría dejar de hacer una advertencia antes de concluir. El Gobierno brasileño, que tiene una agenda negacionista y económicamente cruel, que produjo un genocidio durante la pandemia, con casi seiscientos setenta mil muertos, una tasa de mortalidad cuatro veces mayor que la media mundial, promueve una mayor tensión en nuestra democracia. El Presidente del Brasil, estimula la desconfianza en nuestro sistema electoral, atiza a sus seguidores para que persigan a la prensa, a la oposición y a la judicatura. Finalizo haciendo un llamamiento, necesitamos retomar la construcción de un mundo democrático, con un desarrollo sostenible, empleos dignos y con respeto a la soberanía. Y recordando la encíclica pronunciada por el Papa Francisco, Fratelli Tutti, cito. "Es posible desear un planeta que garantice tierra, techo y trabajo para todos" este es el verdadero camino de la paz. Vivan los trabajadores.

Sr. Martin Kocher

Gobierno (Austria)

Querido Presidente, querido Director General, damas y caballeros. Quisiera empezar, asumiendo una posición clara en cuanto a Ucrania. Austria condena firmemente el ataque ruso no justificado e ilegal contra Ucrania. Es una violación grave del derecho humanitario y de la carta de las Naciones Unidas, que pone en peligro la seguridad internacional y la estabilidad. Austria apoya sin reservas la soberanía y la integridad territorial de Ucrania. El sufrimiento del pueblo ucraniano es indecible y va acompañado de la destrucción total del empleo, de las empresas y de las existencias. Esto va a tener efectos que durarán años y son sobre todo, los países menos adelantados los que sufren los efectos mundiales y globales de la agresión rusa. Me refiero a la seguridad alimentaria que, está viéndose muy amenazada. Así mismo, los países menos adelantados se enfrentan a día de hoy a desafíos sin precedentes, exacerbados por dos años de pandemia. En este momento, nos acercamos al medio periodo de nuestra Agenda dos mil treinta. Nos enfrentamos a regresiones preocupantes que, amenazan nuestros progresos, los progresos que logramos a duras penas. Si queremos que nadie quede atrás, entonces, los PMA han de estar en el centro de nuestras preocupaciones. El nuevo Programa de Acción de Doha adoptado en la Conferencia de los Países Menos Adelantados celebrada hace unos meses, renueva los compromisos de cara a los PMA y para eso necesitamos un enfoque mancomunado, conjunto. Por eso nos felicitamos por que la OIT, quiera aportar a la aplicación del Programa de Acción de Doha. Gracias a sus conocimientos técnicos la OIT puede ayudar a la aplicación del desarrollo de competencias y pasar

verdaderamente a la acción. Hemos de centrarnos también, en la protección de los derechos. No olvidemos que el trabajo infantil ha aumentado por primera vez en la historia. Y ahora algunos aspectos sobre Austria. En primer lugar, me felicito de que esta Conferencia desee trabajar para elaborar una recomendación sobre el aprendizaje. Esperamos de estas labores, que se llegue a crear un instrumento útil para conformar sistemas de formación, en que, la formación en la empresa desempeñe un papel importante. Las pasantías en empresas y el aprendizaje de competencias en escuelas profesionales y luego, trabajos de pasantía en empresas, es una piedra angular de nuestro mundo laboral en Austria. También, para nuestros países, la salud y seguridad en el trabajo es un principio fundamental para el mundo laboral y también la Conferencia se está ocupando de esta cuestión. Quisiéramos darle las gracias al Director Guy Ryder, le deseamos una Conferencia coronada de éxito y le damos gracias por su implicación sin fallas, en pro de la justicia social, por haber logrado superar las numerosas crisis de los años pasados. También felicito al nuevo Director General y le deseo lo mejor. Muchísimas gracias.

Sr. Vilay Vongkhaseum

Trabajador (República Democrática Popular Lao)

Presidente de la Confederación Internacional del Trabajo, su excelencia Sr. Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, damas y caballeros. Como líder de la Federación de Sindicatos de Lao, es un gran honor pronunciar esta declaración a la 110.^a reunión de la Conferencia. Es una Conferencia significativa porque este año acabamos de celebrar el día mundial de la salud y seguridad en el trabajo y su diecinueve aniversario. En primer lugar, quisiera expresar nuestras felicitaciones a la Memoria del Director General Guy Ryder.

(Interpretación no disponible)

Sr. Jameel Humaidan

Gobierno (Bahrein)

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Delegados, Presidente, Director General. Me complace, al inicio de esta locución, felicitar al Presidente de la Conferencia por la confianza que hemos depositado en él y por haber sido elegido como líder en nuestras labores en la Conferencia. Quisiera darle las gracias al conjunto de los Vicepresidentes, deseándoles, toda suerte de éxito en sus quehaceres. Quisiera también, manifestar mi más profundo agradecimiento a nuestro estimado amigo el Sr. Guy Ryder, por los esfuerzos incesantes que ha desplegado dirigiendo la Oficina Internacional del Trabajo. Le felicitamos por los logros de la Organización bajo su dirección. Siempre ha defendido la causa del trabajo, ha reforzado el diálogo social y la cooperación constructiva entre los diferentes interlocutores sociales. Le deseamos mucho éxito en su vida fuera de la Organización. Así mismo, quisiera dirigir mi agradecimiento, al Sr. Gilbert Hounbo nuevo Director General de la Organización que, ha sido designado a este cargo esencial, reafirmamos nuestra confianza en su capacidad para dirigir nuestra Organización. Señor Presidente, les felicito por haber escogido el tema de la consecuencia de la crisis sobre los países menos adelantados. Elección muy atinada, desde la Dirección General de la OIT, tema principal de su Memoria. Donde habla de las crisis a las que se han enfrentado los PMAs y todos los estados miembros. Brinda

unas pautas también, sobre como contribuir al desarrollo de los mercados laborales para promover el desarrollo económico y social. El Reino de Bahrein, igual que otros estados del mundo, ha desplegado grandes esfuerzos para hacer frente a las repercusiones de la pandemia de la COVID-19, en su economía y su mercado laboral. Permítanme subrayar las principales iniciativas que hemos tomado en nuestro país. En primer lugar, hemos brindado apoyo financiero, hemos tomado medidas de índole social para proteger a las empresas del sector privado, para permitirles hacer frente a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia y en este sentido, hemos contribuido a estabilizar el mercado laboral y evitar los despidos masivos y la desaparición de puestos de trabajo. Segundo punto, el seguro de desempleo. El sistema de seguro de desempleo adoptado por nuestro país permite, proteger a los trabajadores en busca de empleo. Tercero, se les han brindado facilidades para permitir la movilidad de trabajadores migrantes a las diferentes empresas. Los derechos laborales no se han visto afectados durante toda la pandemia. Así mismo, hemos exigido a las empresas que publiquen los anuncios de vacaciones en la prensa local y ofrecer los puestos vacantes, a mano de obra local y extranjera para facilitar la reinserción de trabajadores despedidos. Cuarto, hemos reforzado los controles preventivos e inspecciones laborales para velar por el respeto de los derechos de los trabajadores y fomentar un ambiente de trabajo estable y evitar cualquier infracción al derecho de los trabajadores. Quinto, por cuarto año consecutivo Bahrein sigue ocupando un puesto alto en el Departamento de Estado Norteamericano que afirma que es de los países que hace más esfuerzos para luchar contra la trata de personas. Nuestro plan económico instaurado recientemente tiene por objeto fomentar el mercado laboral, promover el trabajo, obtener inversiones que permitan promover el empleo. Le prestamos especial atención a la formación y capacitación para asegurar una verdadera convergencia entre las competencias a disponibilidad y las necesidades del mercado laboral. Nuestro Reino sigue cooperando con las instancias de la Organización Internacional del Trabajo y todos los países amigos y hermanos para asegurarnos de llevar a efecto los principios que han servido de cimientos a la creación de esta Organización, para lograr alcanzar la justicia social, garantizar los derechos de los trabajadores y cooperar con los mandantes. Que Dios les bendiga. Gracias.

Sr. Ali bin Samikh Al Marri

Vicepresidente gubernamental (Qatar)

Les rogamos que tengan a bien mantener silencio, durante las intervenciones. El Gobierno de Brasil ha pedido hacer uso de su derecho de réplica tras la intervención del delegado de los trabajadores de Brasil. Le vamos a conceder este derecho después de que completemos la lista de oradores de esta mañana. La respuesta ha de ser breve, no más larga de dos minutos y siguiendo la costumbre de la OIT, en uno de los tres idiomas oficiales y no habrá derecho a réplica a la réplica. Vamos a concederle la palabra al delegado de los trabajadores de Japón el Sr. Shimizu.

Sr. Hideyuki Shimizu

Trabajador (Japón)

Muchísimas gracias Presidente, Director General, distinguidos delegados y saludos a todos los participantes. Me es muy grato dirigirme a ustedes en nombre

de los trabajadores de Japón. De entrada, quisiera comenzar mi alocución transmitiéndoles buenas nuevas. En primer lugar, me gustaría comenzar con buenas noticias. La Dieta japonesa pronto completará su proceso de ratificación del convenio ciento cinco de la OIT. Por supuesto, este es un importante paso adelante para Japón. El Gobierno Japonés debe acelerar su acción para ratificar del convenio ciento once que, es el único de los convenios esenciales que aún quedan por ratificar. Presidente, tomamos nota de la Memoria del Director General y nos sentimos muy identificados con su análisis y le agradecemos su relevancia. Como el Director General, señala en su Memoria, aumentar la productividad será una iniciativa crucial que, va a mejorar la situación en los países menos adelantados. Y en este sentido, el JTUC-RENGO en colaboración con la Oficina de los trabajadores de la OIT. Ha venido organizando talleres de productividad para África desde mil novecientos noventa y siete. También, hemos publicado dos manuales educativos para que sirvan como herramienta de capacitación para los sindicatos. la Fundación Laboral Internacional de Japón JILAF, establecida por JTUC-RENGO, también ha estado realizando actividades de apoyo principalmente para los PMA en Asia desde el año mil novecientos ochenta y nueve. Las actividades incluyen seminarios sobre las relaciones obrero-patronales y productividades en la región, apoyando las actividades de base a través de la Red Internacional de Empleadores y Trabajadores SGRA y el Proyecto Puente Escolar sobre la erradicación del trabajo infantil. Sin embargo, seguir desplegando nuestros esfuerzos, sería difícil sin medidas de apoyo para mejorar la situación de los PMAs, a menos que, respeten y promuevan las normas laborales, especialmente el diálogo social que, se basa en la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Apelo, a todos los Estados miembros y a sus miembros tripartitos a que reafirmen su compromiso de ratificar y aplicar las normas internacionales esenciales. Para concluir, quisiera expresar mi más sincero agradecimiento al Director General, el Sr. Guy Ryder, que pronto completará un mandato de diez años de duración. Ha sido un inmenso placer para nosotros, trabajar con el Director General para hacer realidad la justicia social y el trabajo decente en estos tiempos convulsos. Permítanme concluir mi declaración expresando la solidaridad de nuestros sindicatos y prometiéndoles que los sindicatos de Japón seguirán participando activamente en las actividades de la Organización Internacional del Trabajo en el futuro. Muchísimas gracias por su amable atención.

Sr. Rafael Eugenio Rodriguez Pellecer

Gobierno (Guatemala)

Es un honor para mí, dirigirme a esta Plenaria que agrupa a los representantes de Gobierno, trabajadores y empleadores en la Centésimo Décima Conferencia Internacional del Trabajo. Después de una pandemia que devastara nuestras economías y transformara el mundo del trabajo. Reunirnos hoy aquí, es una muestra de que los países pueden y deben levantarse de la crisis que nos ha dejado el COVID-19. Es importante, como lo ha ilustrado el Director General en su Memoria, voltear a ver a aquellos países menos favorecidos cuyo crecimiento económico ha sido aún más difícil debido a causas de pobreza, pobreza extrema, desnutrición, cambios climáticos o conflictos armados, que han mermado ese incipiente pero esperanzador esfuerzo, de salir a flote. Los anteriores esfuerzos se debilitan al evidenciarse en nuestros países, el duro golpe que han sufrido los grupos más vulnerables, como aquellos que trabajan en la economía informal, mujeres, jóvenes, migrantes y el estancamiento en la educación, lo que en la mayoría de ocasiones, se traduce en

trabajo infantil que tanto nos estamos esforzando en eliminar. El Gobierno del Presidente Alejandro Giammattei, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, en este contexto y en apoyo a las transiciones en el mercado de trabajo velando por los trabajadores, inducido por nuevas tecnologías y la adaptación de las competencias al mercado laboral digital, ha implementado las siguientes medidas que me permito compartir y resaltar aquí. El fortalecimiento y modernización informática de la Inspección General de Trabajo, a efectos de dotar de más personal, tecnologías e insumos. Ampliar la cobertura y modernización de los servicios públicos de empleo a través de la creación de espacios virtuales de atención. Eventos híbridos de intermediación laboral para poner plazas a disposición de las personas, la ventanilla virtual de Atención a Empleadores y el portal electrónico Tu Empleo. También, la desconcentración de los servicios públicos de empleo por medio de la implementación de Ventanillas Únicas Municipales de Empleo en las municipalidades, las cuales, facilitan la intermediación laboral, la información laboral entre la oferta y la demanda existente en cada uno de los territorios y la accesibilidad para el fortalecimiento de las capacidades laborales, empresariales y de emprendimiento de la población. La generación de habilidades técnicas y blandas específicas para sectores que tienen potencial en generación de empleo digno, como, por ejemplo, el fortalecimiento del idioma inglés. Dentro del Plan “Guatemala no se detiene” que prioriza los sectores de TICS, BPO y Call Centers, manufactura, farmacia, enfermería y servicios en donde esperamos y se proyecta la generación de aproximadamente dos punto cuatro millones de empleos en los próximos diez años. El Programa Beca Mi Primer Empleo como una política activa del mercado de trabajo que sirve para ayudar a los jóvenes de dieciocho a veinticuatro años sin experiencia a integrarse al mundo laboral, mediante un apoyo específico para aumentar su participación, por medio de formación de competencias. Y, por último, el fomento de una migración ordenada, segura y regular a través de la reglamentación de las reclutadoras de trabajo y del programa movilidad laboral que permite conectar a guatemaltecos con trabajos temporales en el extranjero, como una estrategia de generación de empleo en el corto plazo, sin olvidar que el objetivo es crear fuentes de empleo en el país, y que la migración sea una opción, no una necesidad. Es por lo referido que, me permito concluir que la tarea es ardua y no es nada fácil, ya que, si bien, nuestros países son resilientes, como lo demostró Guatemala en esta crisis, con cifras de crecimiento económico como no se veían en años, aún falta mucho por hacer. Finalmente, quiero invitar a que como mandantes tripartitos redoblemos esfuerzos que nos permitan avanzar de manera acelerada en los temas de interés común que coadyuven a una verdadera reconstrucción de nuestros países. Sin embargo, y con esto quiero terminar, también debemos enfrentar el impacto de la injustificada invasión rusa a Ucrania, frente a la cual la OIT no puede quedar en silencio ya que, constituye una flagrante violación a los principios de su Constitución, causando graves consecuencias en el mundo del trabajo en Ucrania y generando una crisis mundial alimentaria, energética y financiera. Muchas gracias.

Sr. Kyung Shik Sohn

Empleador (República de Corea)

Señor Presidente, distinguidos delegados. Me complace mucho estar en la Conferencia de la OIT, en persona, después de tres años de pandemia de COVID. Quiero felicitar al Director General Guy Ryder, por haber conducido la OIT los últimos diez años, a pesar de la pandemia y todo lo que debieron soportar sus mandantes

tripartitos. La pandemia ha tenido un efecto tremendo sobre la economía mundial y el mercado laboral. De los doscientos cincuenta y cinco millones de empleos a tiempo completo perdidos durante la pandemia en el mundo entero, veintidós millones no han podido ser recuperados todavía. Mas aún, el reciente conflicto entre Ucrania y Rusia, la perturbación que esto causa a las cadenas de suministro mundiales, el riesgo de inflación, están animando preocupaciones de que se llegue a una tormenta perfecta con crisis simultáneas de una escala inimaginable. En este momento quiero respaldar plenamente el mensaje del Director General en su Memoria que hizo hincapié en la solidaridad internacional y la necesidad de cooperación con los países menos adelantados. Creo que la forma más eficaz de ocuparse del bajo crecimiento y el desempleo en los PMA es a través de inversiones libres que pueden realizarse en esos países por parte de las empresas y la generación de mayor empleo. Con eso se crearía un círculo virtuoso para restaurar las economías y las empresas y que recuperen su vitalidad. A la vez, necesitamos brindarle apoyo a las empresas afectadas por la pandemia y crear un entorno facilitador para nuevas industrias que están multiplicándose en el proceso de transformación digital. Este año Corea firmó los convenios fundamentales ochenta y siete, noventa y ocho y veintinueve. Para poder poner en práctica exitosamente dichos convenios, es necesario adoptar medidas complementarias y hacer restablecer el equilibrio entre el mundo del trabajo y el mundo empresarial. Los derechos de los trabajadores se vieron fortalecidos con la ratificación de los convenios fundamentales en Corea y los derechos de los empleadores también deben ser mejorados a través de una legislación laboral que permita el uso de trabajadores sustitutos durante huelgas, la eliminación de la cláusula de penalización por las prácticas laborales injustas y la prohibición de la ocupación de los lugares de trabajo por los sindicatos durante las acciones sindicales. En este sentido, señor Presidente, distinguidos delegados, es necesario que esta Conferencia, brinde una oportunidad valiosa para todos compartir nuestras experiencias y conocimientos, desarrollar nuestras economías y el mercado laboral en el mundo posterior a la pandemia. Gracias por su atención.

Sr. Wills Rangel

Trabajador (Venezuela (República Bolivariana de))

Señor Presidente, los trabajadores y trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela manifestamos preocupación sobre el futuro del mundo del trabajo, en cuanto a la calidad del mismo y la vigencia de los beneficios sociales que con arduas luchas hemos conquistado a lo largo de los años y actualmente el capitalismo pretende eliminar para aumentar sus ganancias a costa de la sobreexplotación de los trabajadores para superar su crisis. No puede permitirse que esta profunda crisis por la cual transita el modelo capitalista, agravada por la pandemia del coronavirus, se resuelva hundiendo en la explotación y miseria a millones de trabajadores y trabajadoras a lo largo y ancho del planeta. Nada más en Latinoamérica, la crisis de la pandemia destruyó treinta y un millones de empleos. Es preciso erradicar la creciente desigualdad para poder conquistar la paz, pues sin la justa distribución de la riqueza socialmente producida, las tensiones y conflictos sociales continuaran. En nuestro país además de la crisis de la pandemia, enfrentamos la aplicación de medidas coercitivas unilaterales del Imperio Norteamericano en alianza con varios países de la Unión Europea. Estas medidas han dado al traste con el estado de bienestar económico y social que desarrollamos a partir de mil novecientos noventa y nueve, expresado textualmente en la Constitución de la República Bolivariana y en

la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras conquistada por las luchas de nuestra clase obrera en la Revolución Bolivariana liderada por el Comandante Hugo Chávez. Se han aplicado más de quinientas cincuenta medidas coercitivas unilaterales contra nuestra patria, incluyendo el robo descarado de los activos estratégicos en el exterior, robo de las reservas de oro depositadas en el Banco de Inglaterra y la congelación de activos en las cuentas bancarias del exterior. El bloqueo privó al pueblo de Venezuela del acceso a la alimentación, a la salud, a la vivienda, a las misiones y grandes misiones sociales creadas por la revolución bolivariana. También, afectaron al sector empleador en sus capacidades productivas, lo cual mengua los beneficios de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a remuneración y prestaciones sociales. Sin embargo, a pesar del criminal bloqueo, nuestra patria, gracias a la férrea dirección política del Gobierno Revolucionario, a la noble disciplina de nuestro pueblo y a la solidaridad de países amigos como Cuba, Rusia y China, hemos logrado medidas de control de la pandemia muy efectivas, teniendo en la actualidad más del 95 por ciento de la población vacunada y apenas un uno punto noventa y nueve contagios por cada cien mil habitantes. La clase obrera ha tenido un papel fundamental en la producción de bienes y servicios en la pandemia, garantizando la alimentación y la vida de nuestro pueblo. En dos mil veinte y dos mil veintiuno logramos producir el ochenta y cinco por ciento de los alimentos de consumo interno. Solicitamos a la OIT que se abra una investigación sobre las economías de los países bloqueados para determinar cómo afectan las medidas coercitivas unilaterales a los trabajadores y trabajadoras, a los empleadores y empleadoras. Instamos a este organismo a ayudar a los países bloqueados, a mitigar los efectos negativos de las sanciones y así elevar la capacidad de resiliencia de su población. En Venezuela, los trabajadores y las trabajadoras hemos desarrollado la Constitución de los Consejos Productivos de Trabajadores y Trabajadoras, que constituyen una vanguardia que nos permite, impulsar la productividad de nuestras empresas estratégicas a pesar del bloqueo, con consecuencias directas en el crecimiento de nuestra economía, demostrando así, que sin clase obrera consciente no hay posibilidad de desarrollo del bienestar social y económico del país. En Venezuela, nuestro Presidente Obrero, Nicolas Maduro ha sido reiterativo en el llamado al diálogo, por lo que el pasado mes de Abril se desarrolló el Foro de Diálogo Social, donde el sector empleador se ha sumado, dando pasos a un sistema económico basado en la planificación centralizada que permita la superación del modelo rentista petrolero. Los trabajadores y trabajadoras de Venezuela estamos seguros de que vamos a vencer el criminal bloqueo y levantar firmemente nuestra economía. Viva la Patria.

Sr. Vytautas Silinskas

Gobierno (Lituania)

Señor Presidente, excelencias, distinguidos delegados. Es un gran honor para mí, dirigirme a esta Plenaria hoy. Me sumo a todas las delegaciones aquí, saludando al informe del Director General preparado para esta reunión. Tenemos una humanidad y un solo mundo y por lo tanto, precisamente lo que se necesita en esta situación es la atención de políticos de alto nivel que se brinda a través de la cooperación internacional en favor de los países menos desarrollados. La OIT tiene, un firme mandato de contribuir a la aplicación del Programa de Acción de Doha, así como a la Agenda dos mil treinta para el Desarrollo Sostenible. Es crítico que la OIT mantenga su mandato universal y presencia, aún en situaciones de crisis, pero no

puede darse por supuesto. El asegurar que nadie quede atrás en el proceso de desarrollo es un reto crucial para nuestra época para todos los países y todos los pueblos y esto requiere un apoyo activo y específico e inversiones, así como, inversiones de los estados miembros hacia otros. No podemos lograr el desarrollo sostenible sin paz. Lituania, firmemente respalda la resolución del Consejo de Administración de la OIT sobre la agresión de la Federación Rusa contra Ucrania y esto es incompatible con la justicia, con los derechos humanos, con los derechos laborales y es algo contrario a los propósitos y fines de la membresía de la OIT. Lituania insta a la Organización Internacional del Trabajo que acelere el proceso de reubicación del Equipo de Apoyo Técnico de Trabajo Decente de la OIT y la Oficina de País para Europa del Este y Asia Central a un área fuera de la Federación Rusa. Todos tenemos que trabajar en ese sentido. El asunto es qué pueden hacer los gobiernos y mandantes sociales para facilitar la creación de un trabajo más decente y más sostenible, en apoyo de los más vulnerables. Sabemos que, en épocas de emergencia son más vulnerables los que más sufren. Tenemos que lograr promover mejores mercados laborales, una protección social adecuada y un fuerte diálogo social. Es importante participar activamente en la promoción de la justicia social. Hay que lograr que el futuro incluya a todos. Es nuestra responsabilidad común y no lo podemos hacer solos. Los cambios en una región, inevitablemente afecta a la vida social de otras regiones del mundo. Por eso debemos forzar nuestra cooperación, tanto a nivel nacional, como la cooperación con instituciones pertinentes, socios y la sociedad civil, así como, nuestros asociados regionales que se enfrentan a la misma situación. Y solo podemos hacerlo a través de la aplicación de las normas y políticas de la OIT. Concluyo, señor Presidente diciendo que, es el momento de aumentar la solidaridad, de invertir más en la asistencia humanitaria, el desarrollo sostenible y la paz. La cooperación al desarrollo es un pilar clave el futuro común de los derechos humanos, así como, la justicia social, económica y medioambiental. Gracias.

Sr. Gerardo Martínez

Trabajador (Argentina)

Señor Presidente, delegados, compañeros y compañeras. Vivimos tiempos de máxima incertidumbre por una crisis sanitaria, económica, sociolaboral y política. La concentración económica, la desigualdad y la pobreza se han incrementado. Todos no estábamos en las mismas condiciones cuando el COVID irrumpió en nuestras vidas. Los trabajadores apostamos a la paz y al diálogo para una construcción más justa y equitativa de nuestros pueblos. El conflicto entre Rusia y Ucrania, así como, otros conflictos armados, demuestran que el sistema no ha sabido dar respuestas. Insistimos en la necesidad de construir un contrato social donde el desarrollo económico con inclusión social resuelva las injusticias pendientes. Debemos regular el mercado financiero par que este al servicio de la economía productiva y esta, al servicio del bien común. La transición justa es el camino para lograr un desarrollo económico con respeto a la casa común. Debemos construir una nueva arquitectura financiera que permita auxiliar a los países en vías de desarrollo, generando mayor certidumbre en aquellos que presentan procesos de endeudamiento. La democracia, el multilateralismo y el tripartidismo, deben ser los ejes de una recuperación que alcance a todos. Más que nunca, necesitamos de una OIT que lidere una gobernanza mundial con una Agenda de Reconstrucción ante los daños provocados por esta crisis. Celebramos poder alcanzar los consensos necesarios para que esta Conferencia declare a la salud y a la seguridad como un principio un derecho

fundamental en el trabajo y seguir fortaleciendo nuestra lucha por la igualdad de género. En nuestra región, la informalidad, la precariedad laboral, el desempleo y la pobreza requieren de sistemas integrales de protección social. Continúan las violaciones a la libertad sindical, las persecuciones y los asesinatos de los dirigentes sindicales y sociales. La acción represiva de los estados en contra de las expresiones populares y el debilitamiento de la negociación colectiva, condicionan a nuestras democracias. La situación en Argentina, debe ser evaluada en el contexto de un colapso económico sufrido por un ajuste ortodoxo y un mega endeudamiento del Gobierno anterior. A poco de asumir el actual Gobierno, estalló la pandemia y el aislamiento sanitario agravó la delicada situación. La rápida respuesta del Gobierno en el diseño de políticas de protección social, laboral y productivas, evitó el desmantelamiento de la economía real, con una reactivación en la emergencia. Se reforzaron los esquemas institucionales del diálogo tripartito con participación de todo el movimiento sindical. El diecinueve de Febrero de dos mil veintiuno se creó el Consejo Económico Social, Hoy, una herramienta fundamental como política de estado. Los problemas estructurales no son ideológicos. La inflación es el impuesto a la pobreza y es el colesterol malo en nuestra estructura económica productiva. Apostamos al desarrollo, a la producción y al trabajo, como pilares de la justicia social. La concertación política debe promover políticas de estado, que den confianza, previsibilidad y seguridad jurídica para responder a las demandas de nuestro pueblo, con una mirada de mediano y largo plazo. Reconocemos a nuestro Director General, al amigo Guy Ryder, quien viniendo del grupo de los trabajadores, ha sido un garante del diálogo tripartito para lograr un mundo más inclusivo y quiero también reconocer al Ministro de Trabajo de Argentina, Doctor Claudio Moroni quien preside esta Conferencia. Muchas gracias.

Sr. Alberto Echevarria

Empleador (Colombia)

Gracias Presidente por concederme el uso de la palabra. Felicito a toda la mesa y en especial a Alexandre Furlan por su elección como Vicepresidente empleadore en esta Conferencia. De la Memoria del Director General destaco la importancia de fortalecer el tejido empresarial, en especial de las MiPymes, para generar trabajo decente y productivo. La OIT puede apoyar a los países en desarrollo en el establecimiento de políticas y normas claras, transparentes y simples que permita a las empresas y sus colaboradores, desarrollarse y ser sostenibles en el tiempo. Tales políticas deben orientarse a establecer condiciones que faciliten el tránsito hacia la informalidad para aumentar el bienestar de todas las personas. La protección y el mejoramiento de los trabajadores y sus familias, deben ir ligados a la productividad y la eficiencia en entornos y mercados competitivos. Pasando a Colombia, en el último año y después de las protestas sociales de Abril de dos mil veintiuno, hemos logrado en la Comisión Nacional de Concertación Laboral, un acuerdo tripartito en el incremento de salario mínimo para dos mil veintidós, que superó en más de cuatro puntos porcentuales la inflación causada. De igual forma, destaco las deliberaciones tripartitas, con el acompañamiento de la OIT, en la Subcomisión de Asuntos Internacionales, sobre la unificación de la negociación colectiva cuando hay concurrencia sindical. Esto, para fortalecer la unidad de las organizaciones sindicales y ganar confianza en las negociaciones mutuas. Merece también ser mencionado, el seguimiento que se ha dado a las recomendaciones de los órganos de control de la OIT. De otro lado, quiero informar que para proteger la vida y salud de los

trabajadores, disminuir los efectos adversos de la COVID-19, los empresarios colombianos adelantamos a través de la ANDI, un programa propio de adquisición de vacunas y de suministro gratuito de dosis a los colaboradores de las empresas. Hasta la fecha, se han aplicado más de un millón y medio de vacunas. Es parte del compromiso empresarial enfocado en el concepto del capitalismo consciente. Quiero agradecer a ACTEMP y a la Oficina en Colombia de la OIT, por apoyar al Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI-CESLA, en la realización de investigaciones sobre nuevas políticas de empleo, estabilidad laboral reforzada y relaciones laborales colectivas. Estos estudios han dado la oportunidad de deliberar en foros académicos, con una visión amplia, sobre la realidad nacional en estas materias, con miras a implementar mejoras en la legislación y la jurisprudencia colombiana. También les agradezco el apoyo para el desarrollo de encuentros de expertos, talleres y capacitaciones a las empresas, en temas laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Incluso, en uno de ellos, contamos con la participación del alto gobierno y los presidentes de las centrales sindicales, quienes compartieron sus puntos de vista con los empresarios del país. Señor Presidente. Los gobiernos, empleadores y trabajadores debemos construir nuevos lazos de unión y fortalecer el diálogo social para superar las deficiencias que nos ha dejado la pandemia. Los empresarios colombianos estamos comprometidos en la recuperación derivada de dicha crisis, continuaremos realizando esfuerzos para proteger la vida y la salud de los trabajadores, lograr mayor bienestar social, dar sostenibilidad a las empresas y generar trabajo decente. Los empleadores reiteramos nuestra buena disposición y continuamos comprometidos en usar el diálogo social como la mejor herramienta para fortalecer la democracia y lograr consensos en torno a metas comunes, con los trabajadores y sus organizaciones más representativas. Muchas gracias.

Sr. Seamus O´Regan

Gobierno (Canadá)

Señores Ministros, Embajadores, señor Director General. Soy Seamus O´regan y soy el Ministro de Trabajo de Canadá. Canadá es miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo. Hubo una época, e que el territorio europeo no era seguro pero tras la segunda guerra mundial, fuimos el anfitrión de la OIT y seguimos siendo un orgulloso socio en la promoción de los derechos de los trabajadores y mejores políticas de trabajo en todo el mundo. El suelo europeo ahora está en guerra y a la vez el Sr. Guy Ryder está trabajando para lograr un futuro más inclusivo para el mundo del trabajo. El suelo europeo está nuevamente afectado por el ataque injustificables de Rusia contra ciudadanos Ucranianos. Canadá y sus aliados siguen apoyando el futuro de Ucrania como nación democrática independiente donde la voz de los ucranianos debe dominar y no la voz del odio. El injustificado ataque de Rusia viola los principios sobre los que se fundó esta Organización y el mundo no va a mantenerse al margen, no soportará más sufrimiento. Los ucranianos tendrán derecho a vivir libertad, seguridad y prosperidad nuevamente y Rusia va a ser considerada responsable de los actos. Esta guerra está afectando a las familias trabajadores en todo el mundo en un momento en el que estábamos recuperándonos de la pandemia. En Canadá, la tasa de desempleo es la menor en casi cuatro decenios, pero prácticamente todas las familias, si bien trabajan, pocos están saliendo adelante. El costo de la vida, el costo de la vivienda, el costo del combustible sigue subiendo mientras que los salarios se estancan, la sindicación baja y la clase empresarial tiene beneficios sin precedentes y vimos que a la vez suben los

niveles de depresión, ansiedad y de deuda en los hogares. Señor, los políticos de la izquierda y de la derecha, durante décadas, han dicho a las familias trabajadoras que pueden ascender tan lejos y tan rápido como sus talentos se lo permitan. Que a través del trabajo duro y la constancia podían tener éxito. Hemos dejado que ese mensaje sea el telón de fondo durante décadas de crecimiento de la desigualdad. Puedes hacerlo, si solo tienes tú talento, tú trabajo duro. Pero si eres uno de los cinco millones de canadienses o uno de los seiscientos ochenta y nueve millones de personas viviendo en la pobreza, ¿Cómo resuena esto? Con suficientes dificultades, comienza a sonar como culpa. Sus talentos no los llevan suficientemente lejos, su arduo trabajo tampoco ha pagado y eso hace que al final la gente se enoje, ira que es aprovechada por otros, ocupaciones de convoyes en nuestras capitales, chalecos amarillos, democracias inestables, políticas cínicas y movimientos populistas. Necesitamos trabajar más en aras del pueblo trabajador. Necesitamos más políticas que incluyan a las personas en la prosperidad económica, necesitamos tener una mejor narración sobre que es el éxito. Historias sobre la dignidad del trabajo y no la dignidad de algunos tipos de trabajo. Porque todos trabajan mucho. Nadie quiere caer en la pobreza y nadie quiere tener cien mil millones de dólares y nadie puede llegar a tener cien mil millones de dólares si lo hace solo. Es el mercado lo que le ayuda, es la suerte o la falta de suerte que también contribuye. Una mano de obra saludable, satisfecha es lo que queremos. Eso es buen negocio, eso es buena gobernanza. La Comisión Mundial de Sindicatos Empresas y Gobiernos con todas las herramientas y todos en la mesa. Así crecen las economías frente a la crisis climática. Generando condiciones de trabajo justas. Así es como doblamos el arco de la historia hacia la justicia social. Eso es el trabajo decente. Muchas gracias.

Sra. Margarida Adamugi Talapa

Gobierno (Mozambique)

Señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, excelencias, señor Director General de la OIT. Paso por alto todos los protocolos. Me complace, en nombre del Gobierno de la República de Mozambique. Me complace saludar la designación del Presidente y los estimados miembros de la mesa para dirigir los trabajos de la reunión. Dirigimos un saludo especial, a su Excelencia, Felipe Jacinto Nyusi, Presidente de la República de Mozambique que, de forma abnegada ha venido dirigiendo el país en un momento adverso y delicado de la historia de nuestra nación, debido a los efectos nefastos de los desastres naturales, la pandemia de la COVID-19 y los ataques terroristas en algunos distritos de la provincia de Cabo Delgado. El Gobierno y los interlocutores sociales de Mozambique, elogian el papel desempeñado por el Director General el Sr. Guy Ryder, en su incesante empeño durante su mandato, a punto de finalizar, y vamos a tener siempre presente las enseñanzas y obras que marcaron su trayectoria dedicada a la promoción del trabajo digno. Felicitamos al Director General, por haber escogido como tema de fondo de su Memoria la crisis, la transformación estructural y el futuro del trabajo en los países menos desarrollados. Que nos ofrece una valiosa herramienta de diagnóstico y de los desafíos de los mercados de trabajo en estos países y propone una agenda de transformación estructural complementada especialmente por la inversión en las personas, la promoción de la innovación tecnológica y la movilización de la solidaridad internacional. Señor Presidente, Mozambique es uno de los países que se ha enfrentado con el desafío de la creación de empleo para los jóvenes. Y para hacer frente a esta situación, ha aplicado una serie de medidas constantes en el Plan

de Acción de la Política de Empleo formulado con la asistencia de la OIT. Las actividades del Gobierno han posibilitado el acceso de los jóvenes a las competencias que requieren para una fácil absorción en el mercado de trabajo. La temática sobre el aprendizaje y la discusión recurrente sobre el empleo es oportuna, porque nos ofrece un espacio singular para replantearnos las políticas de promoción de empleo en vigor en nuestros países, frente a los desafíos impuestos por la pandemia de la COVID-19, la presentación del medio ambiente y el desarrollo tecnológico. Otro tema pertinente en esta reunión es la inclusión de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. En la declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Mozambique está comprometido con la salud y seguridad en el trabajo y no es por casualidad que anualmente organiza una Conferencia Nacional sobre este tema y que ratificó en dos mil dieciocho el Convenio ciento setenta y seis sobre la salud y seguridad en las minas y está a punto de ratificar los Convenios ciento cincuenta y cinco y ciento ochenta y siete sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo. Así como, el marco de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo. Para concluir, Presidente. Nos gustaría, una vez más, reconocer los esfuerzos desplegados por la OIT durante todos estos años en cooperación con Mozambique en varios ámbitos por lo que apoyamos la propuesta de programa y presupuesto de la OIT para el bienio dos mil veintidós y dos mil veintitrés. Hacemos votos de que de esta asamblea salgan decisiones y recomendaciones importantes que respondan a los grandes desafíos que afectan al mundo del trabajo. Dicho esto, muchísimas gracias.

Sra. Miriam Pinto Lomeña

Empleadora (España)

Presidente y vicepresidentes de la Conferencia Internacional del Trabajo, Director General de la OIT, Representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores. Es para mí un honor intervenir ante el Pleno de la Centésimo décima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que este año, afortunadamente, retoma su presencialidad. Lo primero, agradecer al Director el Informe que nos presenta a debate y que consideramos muy positivo y oportuno. La historia reciente ha demostrado que el mundo global es mejor que el no global. La pandemia, las guerras, están poniendo a prueba la resiliencia de este modelo de cooperación que es una oportunidad para todos los países del mundo, más aún para los menos avanzados y sobrevuela la amenaza de crisis globales alimentarias, energéticas y financieras, como apunta la Memoria del Director. Para que el modelo global funcione, se requiere que las instituciones internacionales funcionen más y mejor, tanto en el ámbito humanitario como socioeconómico. Por primera vez, la humanidad se ha trazado una hoja de ruta conjunta que supone un gran reto colectivo, son los objetivos de desarrollo sostenible para cuya consecución los países y las instituciones globales, al igual que las empresas y las personas debemos actuar como elementos de transformadores. La OIT, como institución global, tiene un papel muy relevante que jugar en esa agenda global y el deber de actuar como acelerador para garantizar el crecimiento económico a través del empleo. La OIT debe asumir su liderazgo en los países menos adelantados para impulsar esa hoja de ruta y debe hacerlo a través del tripartidismo y el diálogo social; dos instrumentos que han demostrado contribuir al desarrollo sostenible, a aumentar la productividad, a estimular la innovación y a abordar tendencias mundiales como la digitalización y la ecologización. En los momentos más adversos de la historia reciente de España,

momentos de enorme dificultad por la pandemia, con miles de empresas cerradas y más de 4 millones de trabajadores inactivos por razones sanitarias, los interlocutores sociales y el Gobierno a través del tripartidismo y del diálogo social, hemos sabido alcanzar acuerdos importantísimos: unos coyunturales que nos permitieron transitar la crisis con la menor pérdida posible de empleo y de tejido empresarial a través de los expedientes de CHECK regulación temporal de empleo, traducidos en 6 acuerdos sociales de gran calado y otros acuerdos estructurales para acometer reformas sociales modernizadoras de nuestras relaciones laborales. Así, acordamos la regulación del trabajo a distancia, fuimos pioneros en Europa con la Ley Ryder para garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras de las plataformas digitales de reparto, nos comprometimos con la transparencia retributiva y los planes de igualdad en las empresas, convenimos un acuerdo de dependencia para mejorar el sistema de cuidados, acordamos una parte de la reforma de las pensiones para garantizar la sostenibilidad del sistema y, más recientemente, la reforma laboral, una reforma para modernizar el marco de contratación y de negociación colectiva y para garantizar la flexibilidad interna que necesitan las empresas. En definitiva, hemos avanzado para lograr una protección social que dé seguridad a todas las personas y un mercado laboral más inclusivo, equitativo y dinámico. Antes de concluir, deseamos transmitir a Guy Ryder nuestra gratitud por estos años de dedicación y éxitos logrados y desearle todo lo mejor para el futuro. Confiamos en el nuevo Director General y en su capacidad de liderazgo para afrontar los desafíos del mundo del trabajo, teniendo como guía indispensable la Declaración del Centenario. Desde nuestra organización empresarial, CEOE, le brindamos nuestro más firme apoyo. Muchas gracias.

Sr. Elsade Atia Mohamed El Nakeeb

Trabajador (Egipto)

Distinguido Guy Ryder, Director General de la OIT, señor Director, señor Presidente, damas y caballeros. En nombre de la clase trabajadora de Egipto quiero desearles a todos los participantes de esta Conferencia incluidos los miembros tripartitos de ciento setenta y un países. Nuestro Presidente ha logrado ofrecer buenas condiciones de trabajo a los trabajadores y a los ciudadanos de Egipto con una serie de iniciativas que han reducido las tasas de desempleo en más de un tres por ciento. Nos alegra poder reunirnos presencialmente después de tantos años con la pandemia que, ha tenido un efecto tan negativo en las economías de todos los países del mundo. Esta pandemia ha tenido un efecto devastador entre los trabajadores de todos los sectores y ha tenido una incidencia negativa en la productividad, sobre todo para los trabajadores del sector informal y sanitario, ha tenido un efecto muy negativo. Además, han aumentado las tasas de desempleo a escala mundial y han impedido que miles de familias se beneficien de la estabilidad y les ha privado de sus medios de vida. La presidencia de Egipto ha lanzado una serie de iniciativas, por ejemplo, la de cien millones de vidas, para hacer frente a la pandemia. Hemos reducido los casos de COVID a ocho casos nuevos al día a través de la sabia dirección de nuestro Presidente. Egipto sigue luchando contra el terrorismo, que es también, una pandemia que afecta a toda una serie de países del mundo. El terrorismo afecta negativamente a nuestros servicios, los productos básicos, el turismo. La guerra de Ucrania también ha tenido un efecto negativo en todos los países del mundo. Egipto ha enmendado una serie de leyes para mejorar las vidas de sus ciudadanos por ejemplo, la Ley de Seguridad Social, la Ley de Salarios, y las leyes sobre los sindicatos.

De hecho, nuestros sindicatos, a día de hoy están experimentando elecciones, lo que esperamos que pueda ayudar a los

(Interpretación no disponible)

Sra. Akmadi Sarbassov

Gobierno (Kazajstán)

En nombre del Gobierno de Kazajstán, saludo a todos los presentes en la Conferencia. Kazajstán reitera su compromiso con la Declaración del Centenario que es extremadamente pertinente y con el mandato de la OIT contribuye al diálogo social y a que reine la justicia en el mundo. Nuestro Gobierno siempre tiene presente el bienestar del individuo. Queremos garantizar la protección social de los ciudadanos desde su edad más joven y nuestro Plan de Desarrollo Nacional incluye este fin entre sus prioridades. Kazajstán, siempre ha reiterado su apego a los ideales internacionales y a la aportación de los derechos humanos. Nuestro país se ha dotado de una legislación, hemos ratificado el Convenio ciento setenta y cinco con nuestros interlocutores sociales el año pasado. Hemos firmado también un acuerdo que tiene por objeto llevar a cabo consultas para lograr la ratificación de los Convenios ciento treinta y ciento noventa. La pandemia de la COVID-19 ha tenido repercusiones muy problemáticas en el mercado laboral. En cuanto a las medidas de auxilio y asistencia, hemos tomado medidas en el ámbito social y más de cuatro millones de personas se han beneficiado en nuestro país. En el marco de nuestra hoja de ruta en materia de empleo hemos liberado importantes recursos financieros para crear un tejido social sólido. Hemos mantenido la tasa de desempleo a un nivel decente y desplegamos esfuerzos para garantizar el empleo de las mujeres. También obramos para reglamentar las plataformas digitales y vamos a aportar notificaciones al código de trabajo de nuestro país con este fin. Nos hemos dotado de un Plan de Acción para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo. A través de un Decreto Presidencial, el Gobierno de Kazajstán va a adoptar unas nuevas medidas en materia de derechos humanos y la primacía del estado de derecho y en materia de libertad de asociación. En cuanto a los problemas que surgen entre los interlocutores sociales, estamos elaborando un nuevo Código de protección social para mejorar el sistema de protección social para garantizar que se lleve a cabo una valoración justa de la contribución de cada individuo. Queridos participantes. El cinco de Junio hemos celebrado un acontecimiento histórico. La mayor parte de la población ha apoyado una enmienda de nuestra constitución y así, a través de este referéndum se ha allanado el camino para esta enmienda constitucional. Esta enmienda permitirá desplegar nuevos esfuerzos para lograr el desarrollo de nuestro país. Los motores para el desarrollo en nuestro país, han de ser el desempleo, es decir, que nuestros ciudadanos tengan trabajo. Que tengamos una economía eficaz, con un reparto equitativo de los ingresos, trabajo digno y una mejora del nivel de vida de nuestros ciudadanos. Por último, quisiéramos subrayar que el Gobierno de Kazajstán va a seguir desplegando esfuerzos en materia de justicia social para lograr el trabajo decente siguiendo las normas de la OIT. Gracias.

Sr. Adllander Costa de Matos

Gobierno (Santo Tomé y Príncipe)

Señor Director General de la OIT, señoras y señores representantes de los estados miembros de la OIT, queridos y queridas participantes. En primer lugar me gustaría, en nombre del Ministerio de Trabajo, Solidaridad, Familia y Formación Profesional de Santo Tomé y Príncipe, y en mi propio nombre, saludar a todos los presentes y participantes en esta Conferencia. Excelencias, quisiera aquí en esta magna asamblea reiterar que Santo Tomé y Príncipe está comprometido con todos los principios que orientan y rigen la Organización Internacional del Trabajo. Así mismo, quisiera recordar que nuestro país es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde el dos de Junio de mil novecientos ochenta y seis. La adopción de los referidos instrumentos, así como la adopción del Programa País Trabajo Digno, han permitido al país, actuar de la mejor forma posible en el mercado de trabajo mejorando la relación de empleo, salud y seguridad en el trabajo, fortalecer el diálogo social, contribuyendo así, a una mayor justicia social en mi país. De esta forma, el Gobierno de Santo Tomé y Príncipe eligió la protección social como otro de los principales ejes de su programa de gobierno. En este sentido, y con el apoyo de nuestro socio el Banco Mundial, nuestro gobierno creó varios programas de apoyos a las familias en situación de vulnerabilidad social, entre los cuales destacamos: el Programa de Respuesta Socioeconómica a la COVID, que tiene por objeto atribuir a las familias en efectivo condicionadas con el objetivo directo de aumentar sus ingresos y también con objeto de combatir el ciclo intergeneracional de pobreza en el seno de las familias. Además, en el marco de este programa, creamos también el programa de educación parental para dar respuesta al problema del abandono escolar, incentivar la educación de los niños e inhibir la práctica del trabajo infantil en el país. En el ámbito de la protección social obligatoria, llevamos a cabo una nueva reglamentación del marco jurídico, revisando los métodos de cálculo de las pensiones, reintegrando mecanismos de cobro forzoso, revisando los valores de las multas y de los intereses de atraso en el pago de las contribuciones, mejorando los procedimientos de inspección y aumentando la tasa contributiva. Todo con el objetivo de mejorar las prestaciones para responder así, a los deseos y anhelos justos de toda la sociedad de nuestro país. En cuanto al aprendizaje, el país masificó la enseñanza y adecuó las unidades curriculares de la enseñanza profesional al mundo del trabajo. Creó programas de talleres en el contexto laboral que permitirán cumplir la Agenda de Trabajo Decente en lo que se refiere a la transición desde la escuela, al mercado laboral. Así, el país está comprometido con la reforma de los programas de estudios en el sentido de adecuar la transición para la creación de empleos verdes. Por otro lado, en lo referente a su economía, creemos oportuno explicar que Santo Tomé esta en este momento en plena transición hacia la economía azul, aprovechándose de una mejor forma de su ubicación geográfica y los recursos naturales de los que dispone contribuyendo al cumplimiento así, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esto es todo lo que tengo que decir a esta magna Conferencia. Muchísimas gracias por su atención.

Sr. Aleksandr Shokhin

Empleador (Federación de Rusia)

Estimado Presidente, señoras y señores, en nombre de la delegación rusa quiero saludar a todos los participantes en la Conferencia Internacional del Trabajo.

La pandemia sigue causando destrozos en el mercado de trabajo y ha exacerbado formas de empleo, nuevos ajustes a las nuevas políticas. Todo esto es importante para todas las economías. Como dijo el Director General en su Informe y particularmente la necesidad de ayudar a los PMAs en sus transformaciones estructurales. También compartimos lo dicho por el Director General sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esto tiene que ser prioritario para todas las partes en cuanto a la necesidad de resolver problemas en la esfera social y apoyar el empleo, preservar el trabajo, mejorar la flexibilidad de las relaciones laborales y trabajar en este sentido es muy importante. La economía pudo relanzarse un poco después de la pandemia, pero la situación se vio agravada por las sanciones políticas y económicas de gran envergadura aplicadas a la Federación de Rusia que influyen en el mercado de trabajo, aumentan el desempleo y reducen la protección social de la población. Las cadenas de suministros se ven afectadas, el trabajo de las empresas, las transacciones internacionales. Todo esto es un gran desafío, no solamente, para el desarrollo del trabajo en nuestro país sino también para la comunidad internacional. Y es necesario tratar de adaptarse a estas nuevas condiciones de trabajo al régimen de sanciones. Se trata de proteger los empleos y darle medidas de apoyo a las empresas, cosa que ha hecho el Gobierno en materia fiscal social y eso trabajando en estrecha colaboración con los mandantes sociales. Lamentablemente, alguno de los países que provocaron estas sanciones hacen presión sobre otros para que se sumen a las sanciones a través de nuevas oleadas de sanciones. Y otras organizaciones internacionales, por ejemplo, están acicateando la lucha hacia la victoria, lo que es inaceptable, en vez de promover la paz por negociaciones. Esto, no va a permitir solucionar las diferencias, la Organización Internacional del Trabajo debe sopesar su posición. La OIT basa su trabajo sobre el partenariado social, el diálogo y hoy esto es más cierto que nunca, por eso es que los empleadores rusos respaldan esta política. Esperamos que la OIT actúe únicamente según sus objetivos y mandatos y evite la politización de la crisis actual. En nombre de los empleadores rusos deseamos presentar nuestros mejores deseos de éxito a esta Conferencia. Gracias.

Sra. Agnes Cser

Trabajadora (Hungría)

Estimado señor Presidente, distinguidos delegados. ¿Qué es lo que desea un empleado en Hungría? Un lugar de trabajo que sea saludable, seguro, que le brinde un sustento decente al trabajador y a su familia. Si cayera enfermo quiere tener una seguridad social y rehabilitación y por lo tanto deben crearse empleos, así como, ingresos que brinden una vida decente tanto en el campo como en la ciudad. Estoy hablándoles en nombre de los trabajadores húngaros. En dos mil veintiuno, las nuevas oleadas de la COVID, tornaron más difícil aún el empleo y colocaron un peso suplementario sobre los trabajadores, su salud y todo el sector social. Y si bien, la tasa de desempleo cayó un tres coma siete por ciento, finalmente, las medidas del Gobierno ayudaron a que no cayera más. En el dos mil veinte, el volumen de PIB había caído un cinco por ciento y la inflación, sin embargo, al seis coma cuatro por ciento. El salario promedio de la economía nacional, subió un ocho coma siete por ciento. El salario promedio de aquellos que trabajan en el sector de la salud, aumentó veinticuatro coma siete por ciento. Hoy las familias húngaras tuvieron una tasa fiscal de novecientos ochenta mil millones de HUF. A su vez, el costo de los servicios públicos representa mil millones y las familias, sin embargo, pudieron disfrutar de

muchos beneficios. La ocupación en el sector de la salud y la seguridad social, requieren que se cubra con trabajo temporal de plataformas o estacional, así como, empresas de autoempleo. Pero con prevención, la enfermedad puede ser superada. Eso requiere una educación permanente, la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y el funcionamiento de una red de salud para el trabajador. El reconocimiento y el manejo de los riesgos psicosociales también, exigen la cooperación tripartita. Es importante para mantener la salud de los trabajadores, el realizar permanentemente inspecciones en los lugares de trabajo. De producirse una guerra, la responsabilidad del gobierno aumenta y la situación económica y financiera, básicamente va a influenciar el funcionamiento del derecho laboral, la convergencia en los salarios, así como, la situación del empleo. Es por eso que el papel de la OIT para generar y mantener justicia social, empleo y sistemas de salud y seguridad para los trabajadores, cada vez es más crucial. Necesitamos trabajar juntos y adoptar medidas decisivas. Les deseamos fuerza, salud y coraje.

Sra. Patricia Francourt

Gobierno (Seychelles)

Señor Presidente, damas y caballeros. Es un gran privilegio dirigirme a esta Conferencia. Es aún más gratificante que la Conferencia se haya reanudado de modo presencial, al menos parcialmente facilitando así, nuestras interacciones tripartitas en este momento crítico, cuando los estados miembros están obrando en favor de la recuperación de las consecuencias socioeconómicas provocadas por la pandemia del COVID-19. Quiero felicitar al Director General de esta casa, el Sr. Guy Ryder por su liderazgo y por promover la Agenda de Trabajo Decente a través de su mandato. En nombre del Gobierno de Seychelles le agradezco su apoyo y aprovecho la oportunidad para felicitar al Sr. Gilbert Houngbo, por su elección como nuevo Director General de la OIT, quien conducirá a la Organización en la era posterior al COVID. Le deseo el mayor de los éxitos en su futuro emprendimiento. Señoras y señores, la mayor lección que hoy podemos derivar, es la necesidad de colocar a las personas en el centro de las políticas de recuperación. El Informe del Director General de la OIT reitera este llamamiento, lo que requiere un nuevo compromiso de la OIT y solidaridad internacional del mercado laboral para paliar las vulnerabilidades de los PMAs. Seychelles es un estado isleño pequeño en desarrollo que depende de los migrantes de nuestro país y de los PMAs para poder paliar la falta de capacidades y de mano de obra. Bajo la política de migración de nuestro país hemos firmado acuerdos bilaterales a fin de manejar mejor la migración laboral. El ritmo de recuperación de este mercado es importante para los PMAs. A la vez, el empleo informal es importante y tenemos que encontrar soluciones sostenibles e inclusivas en este sentido. Enfrentar la informalidad significa brindarles protección a los derechos de los trabajadores y un crecimiento positivo a la economía. Al igual que muchos PMAs, pequeños estados isleños como el nuestros tienen características especiales. Por lo tanto, somos aún más vulnerables. Dependemos del turismo para generar empleo, sin embargo, la diversificación económica es una estrategia que hemos adoptado para mejorar la resiliencia y por lo tanto, necesitamos capacitar más a los empleados para los empleos creados. En Seychelles, las consecuencias de la COVID-19, han creado brechas aún mayores de las que ya existían y revertido ciertas tendencias positivas, por tanto, es aún más difícil aplicar las políticas. Los jóvenes y las personas con bajas capacitaciones son más propensos al desempleo, sin embargo, la representación de los hombres y las personas mayores en la educación

secundaria, está aumentando entre los que buscan empleo. El Gobierno está lanzando un programa de capacitación con el que ayudamos a transformar las vidas de ciertas personas como, los exdrogadictos, personas con discapacidades y madres jóvenes. Hoy los participantes se están empleando y eso refleja el éxito del programa lanzado junto con la OIT. La Conferencia está tratando la cuestión del aprendizaje y la capacitación sobre el trabajo. Esto ayuda a satisfacer la nueva demanda. Me complace decir que estamos trabajando de forma positiva y firme, recuperándonos en Seychelles. El Gobierno insiste en la vacunación para reabrir sus fronteras internacionales y tenemos cada vez más demanda. Desde el dos mil veintiuno hasta la fecha, seguimos viendo que hay cada vez más vacantes y hemos reducido en número de desempleados aunque las cifras son más elevadas que antes de la pandemia. Hay una reducción del setenta y cinco por ciento de los despidos producidos por la pandemia. Señoras y señores, deseamos aportar cambios y esto es acelerado por los efectos adversos de la pandemia. El Programa por País de Trabajo Decente de la OIT es un mecanismo apropiado para lograr la transformación estructural y el trabajo decente. Estamos realizando el DWCP este año y las recomendaciones nos ayudan a adaptarnos a las realidades de nuestra era. Los mandantes tripartitos muestran su voluntad de tratar las acciones prioritarias para tener un mundo del trabajo basado en los seres humanos.

Sra. Rebecca Werbner

Gobierno (Israel)

Distinguidos miembros, señor Presidente. En primer lugar deseo felicitar al Sr. Guy Ryder por sus numerosos logros como Director General de la OIT. Le deseamos el mayor éxito en sus futuros emprendimientos. También felicitamos al Sr. Gilbert Houngbo por su elección como Director General de la OIT y le deseamos un gran éxito. Distinguidos miembros. Todos sabemos que las crisis de la COVID-19 afectó gravemente a la actividad económica. La asistencia del Gobierno en Israel permitió que los efectos en el mercado laboral no fueran tan graves en Israel. Pero no basta con esto para restablecer la economía y crear condiciones de estabilidad económica, debemos depender de la cooperación tripartita. Y gracias a esta colaboración tripartita, se firmó un paquete de medidas y cada parte contribuyó, por ejemplo, la Federación General de Sindicatos, congeló los salarios del sector público durante un año y, por otro lado, se aceptó el que se mejorara el salario mínimo. Por otro lado, la edad de jubilación de la mujer pasó de sesenta y dos a sesenta y cinco años y de esa manera queríamos llegar a la igualdad de género y superar los déficits en las cajas de pensiones. Señor Presidente, me complace anunciar que estamos ya en vías de superar la crisis, debido al extraordinario crecimiento económico y a la disminución de la tasa de desempleo que es aún menor que la que se registraba antes del COVID. La crisis de la pandemia permitió transformaciones del mercado laboral, los trabajadores que permanecieron en sus casas, descubrieron las ventajas y hoy trabajadores y empleadores ponen más el acento en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Los cambios tecnológicos de trabajo en línea nos llevaron a trabajar en forma diferente y ya no dependemos tanto de la interfaz física. Hemos encontrado que hay nuevos socios en la interacción comercial y se han desarrollado diversas fuentes de ingresos que, a veces no son la principal fuente de ingresos. Todo eso se hace a través de las plataformas digitales. Israel le otorga la mayor importancia a estas consecuencias de los cambios. Para estudiar las consecuencias de esto, el Ministerio de Economía e Industria y yo misma, establecimos una

investigación sobre la economía de plataformas para poder reglamentar mejor este campo. Nuestro equipo pronto llegará a recomendaciones promoviendo así, una sociedad más sostenible y equitativa donde cada trabajador esté mereciendo condiciones de trabajo decentes. Los cambios tecnológicos han llevado muchas veces a la injusticia social, particularmente para los trabajadores menos cualificados, necesitamos hacer ajustes, capacitar profesionalmente, generar empleos, pero tienen que ser empleos decentes y de calidad. Por eso hay que poner el acento sobre la capacitación en la informática particularmente, la alta tecnología e integrar a las mujeres y a las minorías como, los árabes y los judíos ortodoxos. Señor Presidente, entendemos que los problemas de seguridad podrían permitir mejores soluciones a través de la cooperación económica. La economía puede ser un puente tendido entre naciones. Vimos el ejemplo en la Conferencia del Cambio Climático que procura encontrar soluciones mundiales y que hace hincapié en trabajar mancomunadamente y aprovechar todo el potencial que pueden aportar las partes. Esperamos que se establezca una colaboración para lograr la paz sostenible entre los palestinos y nosotros. Puede estar al alcance de nuestras manos. Señor Presidente, nos apena profundamente ver las escenas de Ucrania. Sabemos que la guerra no es una forma de resolver conflictos. Estamos junto al pueblo ucraniano en esta época terrible y seguiremos haciendo todo lo que podamos para ayudarlos. Muchas gracias.

Sra. Maria Elena Feito Cabrera

Gobierno (Cuba)

Señor Presidente, distinguidos ministros y delegados. El compromiso de la OIT de promover la justicia social y asegurar el disfrute de los principios y derechos fundamentales en el mundo del trabajo, encuentran respaldo en el gen de los documentos que están siendo analizados en esta reunión. Reconocemos lo expresado por el Director General en su Memoria, sobre la necesidad de una transformación estructural como condición previa para el desarrollo sostenible y duradero de los países menos adelantados, los cuales han padecido con mayor intensidad, las consecuencias que la pandemia del COVID-19, ha generado para el mundo del trabajo. Señor Presidente, durante los momentos más álgidos provocados por COVID-19, se implementaron en Cuba, medidas gubernamentales para asegurar la protección de los trabajadores y la población en general. Nadie quedó desamparado y nadie perdió su empleo. A pesar del férreo bloqueo impuesto por el Gobierno de Estados Unidos, el país contó en un corto periodo de tiempo, con vacunas propias, logro del desarrollo de nuestra industria biotecnológica, encabezada por científicos cubanos y hoy puede dar a conocer al mundo que el noventa y seis coma siete por ciento de la población cubana se encuentra vacunada y es el único país que ha llevado a cabo una campaña de vacunación en su población pediátrica de dos a once años. Señor Presidente, el país avanza en el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a través de macro programas y proyectos, entre ellos, el Macro Programa Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social, que incluye entre otros un programa de trabajo digno con políticas inclusivas para garantizar el acceso a empleos de calidad reduciendo la informalidad, promueve los empleos verdes y la economía social y solidaria. Se han reconocido nuevos actores económicos que han impactado favorablemente en la generación de empleos, unido a un programa para el fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo que considera a todos los actores económicos. También incluye políticas

sociales encaminadas a prevenir, atender y transformar situaciones de vulnerabilidad de personas, familias y comunidades que limitan el aprovechamiento de las oportunidades, desde el macro programa, Prevención, Atención Social y Transformación Comunitaria. Así como, para garantizar la sostenibilidad financiera de nuestro sistema de pensiones de cobertura universal. Señor Presidente, consideramos que la OIT, puede utilizar acertadamente sus instrumentos y métodos de trabajo, para lograr la transformación estructural en los países menos adelantados. Ratificamos nuestro apoyo a tan noble y justo propósito como miembros de esta organización y ponemos a su disposición, nuestra modesta experiencia. Muchas gracias.

Sr. Youcef Cherfa

Gobierno (Argelia)

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Que la paz y la oración estén sobre ustedes y con el profeta. Señor Presidente, antes de nada, y con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo, en nombre de mi delegación y en mi propio nombre, quiero felicitarle por su elección como Presidente de esta Conferencia. Aprovecho también la ocasión para agradecer al Director General de la OIT, el Sr. Guy Ryder por todo lo que ha hecho a lo largo de estos años. Una vez más, es la ocasión para felicitar al nuevo Director General, Sr. Gilbert Houngbo, quien conducirá esta casa durante los próximos años y le aseguro desde ya, todo el apoyo de nuestro país. En ese sentido, la delegación argelina se felicita por el Informe del Director General sobre los PMAs, cambios estructurales y futuro del trabajo. Esto muestra las dificultades que impiden que haya un trabajo decente y productivo, sobre todo en los PMAs. Desde hace dos años el mundo se enfrenta a una epidemia sin precedentes, esta epidemia ha sacudido todas las relaciones sociales y ha perturbado la vida de los pueblos, así como, sus medios de subsistencia y también ha hecho que los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el dos mil treinta estén más lejos. Frente a esta realidad tan dura, es urgente relanzar el crecimiento, darles nueva vida a las economías y generar empleo de calidad. Señor Presidente, señoras y señores, Argelia adoptó una estrategia de apoyo financiero y técnico para las partes afectadas por la pandemia a través de medidas excepcionales como por ejemplo, rehuendo las cargas sociales en favor de las empresas y los trabajadores no asalariados que trabajan para ellas. Los reembolsos de los préstamos y otras exoneraciones fiscales se han visto diferidos. A la vez, tenemos políticas favorables a las inversiones. Hemos acompañado a las empresas que generan empleo a través de la inserción de jóvenes y permitiendo una mayor inflación social y como consecuencia, esto ha ayudado a que tengan trabajos de forma permanente. A la vez, los trabajadores tienen una licencia por un año y pueden crear empresas y si no les llegara el éxito, pueden volver al empleo anterior. También tenemos una política armonizada de protección social que asegura la permeabilidad del régimen de seguridad social ampliando la cobertura y pasando del sector informal al formal. También tenemos una beca de estudios para los jóvenes y desempleados de hasta cuarenta años que, existe desde Marzo de este año y que les permite beneficiarse de los servicios de seguridad social y poder tener ingresos básicos alcanzando una vida decente. En cuanto al fortalecimiento de la libertad sindical, la protección de los derechos sindicales según lo establece el convenio ochenta y siete, hemos adoptado una enmienda legislativa que le permite a los sindicatos crear actividades mayores y permite a los trabajadores extranjeros ser miembros y también líderes de sindicatos.

Se trata de evitar todo despido abusivo. Concluyo mi intervención recordando que la crisis económica y sanitaria actual, ha demostrado que es imperativo renovar los vínculos entre trabajadores, empresas y gobiernos para relanzar las economías y que hay que lanzar políticas audaces, a fin de superar las desigualdades. Aprovecho la oportunidad para recordarles que Argelia, de forma constante reivindica los derechos de los trabajadores palestinos para tener un futuro mejor.

Sra. Sharan Burrow

Confederación Sindical Internacional

Saludos, no sé si me pueden ver, yo no les veo, pero espero que me estén escuchando. Señor Presidente, delegados, con la convergencia de la crisis con la desigualdad masiva, la emergencia climática y los problemas de salud mundiales han llevado a la pérdida de vidas y sustentos y ahora la horrorosa invasión rusa a Ucrania, también sega vidas y genera inflación que estamos enfrentando todos los países y particularmente los trabajadores se están enfrentando a niveles históricos de inseguridad. Se corre el riesgo de desnutrición y hasta de hambrunas para muchos. La mayoría del trabajo es hoy informal y la informalidad está aumentando en todos los países y las empresas de tipo internet, evitan tener relaciones formales de tipo empleo. Los gobiernos, simplemente, no están regulando el mercado laboral. Para muchos países, el desarrollo se ve obstaculizado y las consecuencias sociales se han convertido en intergeneracionales. Saludamos la Memoria del Director General. Es una llamada a la acción para todos, en favor de los países menos adelantados y además de la injusticia moral vemos la desesperación de la pobreza que lleva a más de sesenta conflictos en el mundo y por lo tanto nuestra seguridad en común está en peligro. La Constitución de la OIT dice que no puede haber paz sostenible si no hay justicia social y la justicia social requiere un contrato social. La Declaración del Centenario, define las responsabilidades para renovar el contrato social. Empleos: trabajos amigables con el clima con una transición justa, un retorno al pleno empleo con formalización del trabajo informal. Derechos: el trabajo tiene que ser fundamental pero sobre todo, la seguridad y la salud en el trabajo y les agradezco su apoyo en ese sentido. También agradecemos que este tema haya sido incluido para salvar vidas y ayudar a los trabajadores. Igualdad: la igualdad de ingresos con salarios mínimos y el fortalecimiento de la negociación colectiva, igualdad de la mujer, igualdad racial, protección social universal, en los países más pobres se está tratando de promover a través del Fondo de Protección Social, el alivio de la deuda y la eliminación de las dificultades promoviendo así la protección social y complementar los espacios nacionales. También, la inclusión de todos a través de la seguridad común para alcanzar los Objetivos de Desarrollo sostenible, el acuerdo del clima de París, mayor multilateralismo, nuevos contratos sociales a través de la Agenda Común del dos mil veinticinco. A nivel internacional, saludamos al acelerador de empleo de las Naciones Unidas y la protección social, así como el multilateralismo y la Conferencia sobre los PMAs que se realizara en Qatar en dos mil veintitrés y las llamadas a la reforma de la OMC para incluir los derechos laborales y las normas medioambientales como una de las bases del comercio justo. Nuestro futuro es compartido y está en el centro mismo de esta agenda, más aún, puede ser promovida a través de una fuerte participación de la OIT, a la cabeza del contrato social, en favor de nuestra seguridad compartida. El Director General Guy Ryder es un viejo líder de los trabajadores y entiende más que nadie la importancia del contrato social. Le agradecemos profundamente por su liderazgo y a la vez damos la bienvenida a

Gilbert Houngbo, quien ha hecho de la justicia social y de los contratos sociales su misión. La OIT es una Organización tripartita que debe conducir la recuperación y construir la resiliencia para que nadie quede atrás. Eso significa compartir ambiciones las asociaciones intergeneracionales, así como, el diálogo social y la valentía política. Gracias.

Sr. Faiez Almutairi

Organización Árabe del Trabajo

En nombre de Dios clemente y misericordioso. Presidente de la Conferencia, Excelencias, participantes. Que la misericordia y la salvación de Dios esté con ustedes. En primer lugar, quisiera felicitar al Sr. Gilbert Houngbo, nuevo Director General de la OIT. Le deseo el pleno éxito en su misión. Estamos convencidos de que su experiencia le permitirá dejar su huella en esta Organización. Felicitamos también los esfuerzos desplegados por el Sr. Guy Ryder, Director General saliente. Quisiéramos felicitar al Gobierno de Argentina cuyo representante preside las labores de esta Centésimo Décima Reunión de la CIT. Saludamos a los miembros de la mesa y representantes electos también. Compartimos plenamente el contenido de la Memoria del Director General, sobre todo en lo tocante a los países menos adelantados. Estas recomendaciones se corresponden plenamente con los objetivos del Plan de Acción de las Naciones Unidas cara a dos mil treinta, sus objetivos de desarrollo y específicamente en el aspecto relativo al empleo y al crecimiento. Damas y caballeros, los países árabes han asistido a importantes transformaciones desde la aparición de la pandemia. Dichas transformaciones han tenido una repercusión en la economía aumentando la tasa de desempleo. Esto requiere, por tanto, cambiar nuestra visión, instaurando una estrategia proactiva innovadora que se ocupe de las problemáticas urgentes del empleo y que permita ofrecer nuevas oportunidades de empleo a los parados y a los recién llegados al mercado de trabajo, los más jóvenes. Esta visión renovada debería permitirnos reforzar y consolidar el diálogo social, lo que redundará en beneficio de todas las partes. El cierre y el bloqueo israelí de los territorios palestinos ha paralizado todos los sectores de actividad económica en el país. Y esto en toda la región, no solamente en Palestina. Esto ha tenido un efecto nefasto en los habitantes de la franja de Gaza y de Cisjordania. El desempleo ha llegado a unas tasas insostenibles. Recordamos además, que existe un problema económico endémico que afecta al conjunto del pueblo palestino. Desde este foro mundial supremo invito a todos los interlocutores sociales del mundo entero que creen en la justicia social a que, prevean encontrar un remedio de consuno a la situación terrible del pueblo palestino, cuya vida y territorio está siendo continuamente violado. Que se prohíban los crímenes y actividades inhumanas de la entidad sionista que va en contra de todas las cartas y decisiones internacionales de derechos humanos. Estamos convencidos de que llegará el día en que Palestina sea un estado soberano con capital en Jerusalén. Conclusión, les deseamos éxito en sus trabajos. Que la paz de la salvación y la bendición de Dios esté con ustedes.

Sr. Vismar Ravagnani Duarte Silva

Gobierno (Brasil)

Muchas gracias Presidente. Quisiera referirme al discurso del Sr. Antonio Oneto representante de los trabajadores. Hoy más del ochenta y tres por ciento de la población elegible en Brasil ha sido plenamente vacunada. Para hacer balance del

efecto de la pandemia en el mundo del trabajo, el gobierno de Brasil ha aplicado programas exitosos de retención de empleo que garantizó el trabajo para once millones de trabajadores y transferencias en efectivo que ofrecieron ayuda inmediata a casi setenta millones de personas, centrándose en los más vulnerables. La desigualdad de los ingresos se ha reducido ahora a los tiempos de antes de la pandemia y ha caído en declive. El programa de seguridad de Brasil abarca a más de ochenta millones de familias. Tenemos un diez coma cinco por ciento de desempleo, la tasa más baja en los últimos seis años. En el primer trimestre del año dos mil veintidós se han creado ochocientos mil puestos de trabajo, la tasa de ocupación ha subido un dos coma cinco por ciento en comparación con el año anterior, eso corresponde a un aumento de dos coma cinco millones de trabajadores. En cuanto al trabajo de las plataformas hemos iniciado debates con trabajadores y empleadores para discutir los reglamentos adecuados que puedan salvaguardar la certeza jurídica y promuevan los derechos de los trabajadores, incluyendo seguridad social y mejores condiciones de trabajo. En cuanto al trabajo forzoso, trabajo infantil y esclavitud moderna el Gobierno se ha comprometido con la erradicación total en cooperación con la OIT, hemos aplicado un sistema electrónico integrado para recibir y abordar las denuncias. Dos mil trabajadores y mil seiscientos ochenta niños han sido rescatados en el año dos mil veintiuno en el contexto de más de cuatrocientas cuarenta operaciones de inspección que es el mayor nivel de inspecciones desde los años noventa en nuestro país. Tal como demuestran dichas cifras, Brasil ha podido de forma constante superar los enormes desafíos de la pandemia y su crisis subsiguiente que todo el mundo ha enfrentado. Renovamos nuestro sólido compromiso de seguir aumentando nuestros esfuerzos en este sentido con objeto de lograr una recuperación sostenible e inclusiva y tener un mejor futuro del trabajo para todos. Muchísimas gracias, señor Presidente.

Sr. Ali bin Samikh Al Marri

Vicepresidente gubernamental (Qatar)

Con esto llegamos al final de la lista de oradores, quisiera dar las gracias a todos y cada uno de los intervinientes y a todos ustedes por sus contribuciones a nuestros debates. Se levanta la sesión. Gracias.

Sra. Paola del Carmen Egúsquiza Granda

Vicepresidenta trabajadora (Perú)

Delegados y delegadas, por favor, tomen sus asientos. Distinguidos delegados y delegadas. Sean ustedes bienvenidos a esta cuarta sesión plenaria de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En la presente sesión, retomaremos la discusión del Informe de la presidencia del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General conforme a nuestra lista de oradores conforme se publicó en el boletín del día de hoy. Cabe recordarles que, el plazo para inscribirse en la lista de oradores de la plenaria se cumplirá a las seis pm. hora de Ginebra, el día de hoy. Invito, a quienes deseen inscribirse a que consulten el boletín diario para obtener información adicional. Así mismo, quiero exhortar encarecidamente a todos los oradores que vía Zoom a que lo hagan utilizando un micrófono adecuado y desde un entorno silencioso. El uso de material inadecuado y la intervención desde un entorno ruidoso dificulta innecesariamente la labor de nuestros intérpretes. Para velar por la calidad de interpretación, les invito a

que tengan estas observaciones presentes al expresarse. Teniendo en cuenta el gran número de oradores inscritos en la lista, les propongo dar inicio a nuestras labores, sin dilación. Damas y caballeros, invito al primer orador de la lista, a la Sra. Manjani Olta, Ministra de Finanzas y Economía y Delegada Gubernamental de Albania. Así mismo, invito también a que se prepare el siguiente orador, el Sr. See Leng Tan.

Sra. Olta Manjani

Gobierno (Albania)

Señora Presidenta, señoras y señores. Albania, aprovecha la ocasión para manifestar su más sincero agradecimiento a Guy Ryder, ahora que está acabándose su segundo mandato de Director General de la OIT. Gracias también, al Director General por la Memoria tan completa sobre la transformación estructural necesaria que ayuda a los PMA a asegurar el trabajo decente para todos frente a tantos retos. Al mismo tiempo quiero también, dar las gracias a todo el personal de la OIT sobre el informe presentado sobre el impacto de la crisis de Ucrania en el mundo del trabajo. Albania condena firmemente la agresión perpetrada por Rusia contra Ucrania que es una violación del derecho internacional de la Carta de Naciones Unidas y del sistema basado en normas en que se basa la OIT. Albania apoya la resolución del Consejo de Administración sobre la agresión por la Federación de Rusia a Ucrania. Esta grave situación es, en toda Europa, siguió a la pandemia de COVID-19, lo que colocó a nuestros sistemas bajo una presión terrible. Los esfuerzos de mi Gobierno en términos de desarrollo, económico, político y social, ha contribuido a la integración de la Unión Europea. La visión del Gobierno sostiene que, el desarrollo económico y la modernización del mercado del trabajo están estrechamente relacionados con el desarrollo del diálogo social, la justicia social y la cohesión social. Mi Gobierno ha prestado especial atención al diálogo social y al refuerzo del sistema tripartito, así como a la ampliación de todos los sectores de consulta entre interlocutores sociales, especialmente la consulta tripartita en el Consejo Nacional del Trabajo. En Mayo de dos mil dos, este consejo recibió una nueva composición y pronto va a reconvocar debates para tratar cuestiones y problemas relativos a los intereses de los interlocutores sociales. Esta relación ha sido satisfactoria porque los sindicatos han acudido a mecanismos estatales para resolver pacíficamente las diferencias con los empleadores. El Gobierno se ha comprometido siempre a llevar a cabo el proceso de aproximación de la legislación laboral de Albania con la Unión Europea y su acervo y los convenios de la OIT en materia de relaciones laborales. La enmienda al código del trabajo incluye a los precios estipulados en los convenios de la OIT sobre igualdad de remuneración, obligación del empleador de pagar igualmente al empleado por igual trabajo o trabajo de igual valor sin discriminación. El veintinueve de Abril de dos mil veinte, Albania presentó el instrumento de enmienda de la Constitución de la OIT de mil novecientos ochenta y seis, esto es de importancia crucial puesto que, el principal objetivo de esta enmienda es que los miembros del Consejo de Administración, sean más representativos, el ofrecer una manera de designarlos que considere los distintos intereses geográficos, económicos y sociales de sus grupos mandantes. El tres de Febrero de dos mil veintidós, el parlamento ratificó el convenio ciento noventa sobre violencia y acoso tras una campaña de ratificación dirigida por los mandantes tripartitos. El informe de las naciones unidas destaca que la violencia basada en el género es un problema muy difundido. El cincuenta y dos coma nueve por ciento de las mujeres, dicen haber sufrido distintos tipos de violencia en su vida. Por tanto, la presentación del

instrumento de ratificación del Convenio ciento noventa, al Director General por Albania, el seis de Mayo de este año, señala solo el comienzo de una intervención intensa y directa para integrar las normas del Convenio ciento noventa en la legislación nacional. Apreciando el gran compromiso de la OIT en vista de los efectos positivos reflejados en materia de diálogo social, empleo e inspección, agradecería el interés en un ulterior desarrollo de las iniciativas de la OIT como contribución importante que aumenta tanto la dimensión regional como global. Muchas gracias.

Sr. See Leng Tan

Gobierno (Singapur)

Gracias Señora. Señoras y señores delegados, la COVID-19 ha presentado grandes retos en la economía global y ha perturbado las vidas de las personas, pero también ha presentado oportunidades de cooperación multilateral. Singapur está de acuerdo con la llamada de la OIT de solidaridad internacional y alianzas globales. Este es uno de los sectores principales del programa de acción de Doha. Esta Cooperación Internacional es importante también para asegurar que los países sigan por la vía que conduce a los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible. En este espíritu de solidaridad global, Singapur se ha comprometido a desempeñar el papel que le corresponde la contribución a los esfuerzos internacionales para apoyar los PMAs y la lucha mundial contra la pandemia de COVID-19. Dentro del programa de cooperación de Singapur, la denominada SCPE, los países pueden beneficiarse de una gran gama de programas de creación de capacidad que Singapur ha elaborado con más de cincuenta interlocutores locales e internacionales. Más de ciento treinta y siete mil funcionarios gubernamentales de ciento ochenta países, territorios y organismos intergubernamentales se han beneficiado de este programa. Durante la pandemia dimos nuestra asignación de vacunas dentro del fondo de COVAX a otros países que más lo necesitaban, además de contribuir al compromiso avanzado del mercado de COVAX para apoyar a los países de bajos o medianos ingresos a acceder a las vacunas. Singapur también fundó y es Copresidente de los amigos del fondo COVAX, con Suiza. Para promover el multilateralismo y material en vacunas Singapur ha contribuido con un total de veinte punto cincuenta y siete millones de dólares a iniciativas dentro del Centro Monetario Internacional para ayudar a los países vulnerables de menos ingresos. Singapur ha ido apoyando a los vecinos de Asia en sus objetivos de desarrollo socioeconómico con iniciativas como, por ejemplo, la Red de Ciudades Inteligentes de ASEAN. Esta red fue iniciada durante la presidencia de Singapur de ASEAN en el dos mil dieciocho. Hasta el momento los estados miembros de ASEAN se han asociado y firmado cuarenta y ocho proyectos de ciudades inteligentes. Desde el comienzo de la pandemia Singapur también, ha ofrecido asistencia a los vecinos de ASEAN como por ejemplo mediante instrumentos de diagnóstico, máquinas de PCR, mascarillas, gel desinfectante y concentradores de oxígeno. Singapur ha contribuido por un total de cinco punto siete millones de dólares a suministros médicos para la Reserva Regional de Suministros Médicos de ASEAN. Pensando ya en el futuro, el tripartidismo sigue siendo el fundamento de crecimiento y recuperación tras la pandemia. El Centro Regional de Singapur para el Futuro del Trabajo ha propiciado un diálogo social tripartito y conversaciones para promover un crecimiento económico sostenible e incluyente y empleo y trabajo decente para todos. Recientemente en Mayo hubo debates sobre temas pertinentes por ejemplo, la empleabilidad de los jóvenes, la protección laboral para los trabajadores de plataforma y los arreglos flexibles en el trabajo. Fue en el centro

regional en el marco de la Conferencia del Futuro del Trabajo de dos mil veintidós y asistieron más de mil quinientos delegados de dieciséis países. El Ministerio de Trabajo de Singapur renovó también el acuerdo de colaboración con la OIT el año pasado. Dentro de este acuerdo seguiremos apoyando a los Gobiernos, empleadores y trabajadores de la región de ASEAN en materia de trabajo por actividades técnicas conjuntas. Singapur se comprometió a trabajar con la OIT apoyando la reparación del futuro del trabajo después de la pandemia. Recibiremos este año a la Reunión Regional de Asia y el Pacífico con la OIT en Diciembre y esperamos ahí recibir delegados a Singapur en este evento tan importante. Muchas gracias.

Sr. Teodoro Lonfernini

Gobierno (San Marino)

Señor Presidente, señor Director General, señoras y señores. Mucho me honra participar en la mayor reunión que se celebra en el mundo dedicada al trabajo. Nos reunimos hoy en un momento histórico en el que profundos cambios, medioambientales, tecnológicos y demográficos, así como, de estabilidad debido a la pandemia y a la agresión contra Ucrania impactan en la economía global y por tanto también en el mundo laboral de una manera que jamás habíamos conocido. En este contexto, la Declaración del Centenario de la OIT y la Agenda veinte treinta, de Desarrollo Sostenible, es más pertinente que nunca para avanzar en un modelo de desarrollo basado en el medioambiente, la inclusión y la recuperación centrada en las personas. San Marino confirma su compromiso en este sentido. Sin fondos internacionales, San Marino sigue tratando la urgencia sanitaria y la resultante crisis económica con sus fuerzas propias, asegurando entre otras intervenciones un suplemento extraordinario a los salarios mediante un fondo creado dedicado a todos los trabajadores y también, una ampliación de las redes de seguridad social y nueva legislación para regular el trabajo inteligente. La pandemia ha confirmado lo crucial que es garantizar el derecho a condiciones seguras de trabajo, en este sentido, me enorgullece mencionar que el Convenio ciento noventa sobre violencia y acoso fue ratificado recientemente por San Marino. Nuestro Gobierno ya está haciendo más esfuerzos promover su implementación, involucrando a todos los actores públicos y privados. Las intervenciones extraordinarias destinadas a apoyar a los trabajadores y empleadores en tiempo de dificultad, dirigidos a reducir la tasa de desempleo, que ahora se sitúa en el tres por ciento y aumentar la tasa de empleo nacional hasta un sesenta y ocho coma dos por ciento, con aumento del número de trabajadores en el sector privado mayor que hemos visto en los últimos veinte años. A pesar de todos estos datos positivos, nuestro Gobierno sigue manteniendo centrada su atención en problemas de empleo. Para ello, se han renovado políticas para mejorar la equiparación entre la oferta y la demanda y para asegurar que todos los desempleados puedan adquirir las capacitaciones transversales, como se les llama, así como, capacitación más específica mediante la creación de programas de formación individuales. Las nuevas políticas destinadas a la obtención de nuevo empleo y la recapitación profesional también, han sido introducidos, centrándose en las personas que experimentan las mayores dificultades como, gente joven, mujeres, personas mayores de 50 años y personas con dificultades económicas o físicas. Se ha prestado especial atención a las medidas a favor del empleo de las mujeres porque ahora son más de el setenta por ciento de los desempleados de San Marino. Estas medidas incluyen un programa que incluye a los trabajadores y a los empleadores en materia de baja por maternidad, por ejemplo. Por otra parte,

nosotros estamos elaborando políticas nacionales y nos comprometemos a trabajar por un futuro de prosperidad compartida promoviendo la justicia social y la democracia. Solo una respuesta global y sostenible puede devolver la paz y el bienestar de todos. Muchas gracias.

Sr. Boris Plazzi

Trabajador (Francia)

Señora Vicepresidenta, señoras y señores delegados, señor Director General. La última vez que nos reunimos aquí en Ginebra, el mundo del trabajo ya se enfrentaba a una serie de grandes problemas y desafíos para conmemorar el Centenario de la Organización y su defensa del sistema de normas internacionales de trabajo, la defensa de libertad sindical, negociación colectiva, el derecho de huelga, el movimiento sindical internacional tras la Confederación Internacional Sindical organizó en esa ocasión una gran manifestación, la primera de esa índole y también un encuentro en la Plaza de la Nación. Pero qué decir de la situación actual tras una pandemia que se cobró vidas de centenares de miles de trabajadores y trabajadoras, muchas veces infectados en su lugar de trabajo cuando cada día en el mundo las guerras, siegan las vidas de tantos centenares de personas ¿Quién hubiera podido imaginarse hace tres años que el planeta se encontraría al borde de un precipicio? Ampliado simultáneamente por la multiplicación de conflictos y de enfermedades. Hoy sabemos, en lo relativo a la lucha contra la COVID-19 que el mundo no ha sacado las lecciones de lo que hemos vivido y los trabajadores y trabajadoras de primera línea, los de los sistemas de salud, de los servicios públicos, del sector agroalimentario, así como, los trabajadores de segunda y tercera línea, los de los comercios, la seguridad, distan mucho de haber sido reconocidos y retribuidos a la altura de los esfuerzos y sacrificios realizados. Por tercera vez en su historia, desde su creación la Organización Internacional del Trabajo se enfrenta a una situación mundial extremadamente inquietante pero, si bien el nacimiento de la OIT en mil novecientos diecinueve y su renacimiento en mil novecientos cuarenta y cuatro tuvieron lugar en un contexto de regreso a la paz y a la humanidad, muchas señales hoy parecen mostrarnos que nos encontramos en una situación totalmente contraria, es decir, en los albores de una confrontación mundial de primer orden. Desde Palestina a Ucrania pasando por Iraq, Afganistán y Siria, los conflictos y las guerras se multiplican. En cada uno de estos casos, el movimiento sindical debe expresar su solidaridad con los pueblos agredidos contra los ejércitos y los gobiernos que son los agresores. Desde este punto de vista, la lucha por liberación nacional del pueblo palestino se parece a la que hoy están librando los pueblos de Ucrania, en ambos casos hay un gobierno agresor y un pueblo agredido. En ambos casos hay una resistencia unida frente a un estado colonizador e imperialista. La agresión de Rusia contra Ucrania proyecta al mundo entero en una terrible espiral de guerra, ahora que parece que está prolongándose en el tiempo el conflicto, nos damos cuenta con horror de que una parte importante del mundo está cayendo en una economía de guerra permanente. En muchos países, entre ellos, en primera fila, Rusia las oligarquías capitalistas van a sacar beneficios sustanciales de este cambio. Quiero aprovechar esta intervención mía para expresar nuestra plena y completa solidaridad, la de los sindicatos de Francia, con los pueblos de Ucrania que hoy resisten a la agresión de la Rusia de Putin. Así como a todos los habitantes de Ucrania que la guerra ha obligado a abandonar sus hogares. Más de catorce millones de desplazados es más que el total de movimiento de población registrado al final de la

segunda guerra mundial. Paz en Ucrania, libertad en Rusia y en Bielorrusia. La multiplicación de conflictos armados se acompaña de la reciente precarización de gran número de trabajadoras y trabajadores. Como telón de fondo de estas evoluciones preocupantes se multiplican los ataques contra el derecho social, el derecho al trabajo, las libertades sindicales o el derecho de huelga, tanto en el plano nacional como a nivel de la reglamentación regional e internacional existente, con una gran violencia antisindical en países como Irán, Bielorrusia o Myanmar y de manera algo más escondida en muchos países europeos. En una economía cada vez más globalizada la situación general de los trabajadores se deteriora tanto que los derechos sociales de los países más avanzados, que deberían servir de puntos de referencia para los países que son menos.

La precariedad extrema de los trabajadores y la ausencia con demasiada frecuencia de los derechos y libertades en el trabajo es terreno propicio para respuestas autoritarias y la reminiscencia del racismo y del fanatismo. La misión de la OIT pues, jamás ha sido tan importante como hoy para defender la paz y a los trabajadores y trabajadoras del mundo porque como anuncia la Constitución de la OIT la paz universal y duradera tiene que basarse en la justicia social. Una última palabra para decir que la realización de esta aspiración a la paz ha estado en el centro del mandato de Guy Ryder a quien aquí rindo tributo. No tengo duda alguna de que también estará en el centro de las preocupaciones de Gilbert Houngbo a quien quiero felicitar muy cordialmente por su reciente elección como Director General de la OIT. Gracias.

Sra. Joyce Ndalichako Lazaro

Gobierno (República Unida de Tanzania)

Vicepresidenta, señoras y señores delegados, damas y caballeros. Es un gran honor estar hoy aquí y dirigirme a esta augusta Conferencia. En nombre del Gobierno de la República Unida de Tanzania, felicito al Presidente y a los Vicepresidentes, por la confianza y el honor, que en ustedes han depositado, los delegados de esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera felicitar, por otra parte, al Director General por el trabajo que está realizando, especialmente, por la defensa del Programa de Trabajo Decente para hacer frente a la crisis del mundo del trabajo generada por la pandemia de COVID-19. Les transmito los más cordiales saludos de su excelencia Samia Suluhu Hassan, Presidenta de mi país que trabaja también con ahínco para hacer frente a los retos del mercado de trabajo causados por la pandemia. Señora, mi delegación y yo encontramos que el centro de los debates de esta Reunión, son apropiados y oportunos. Consideramos que la promoción de la justicia social mediante el trabajo decente es algo de gran importancia. Reconocemos que la Memoria del Director General se centra en las PMAs que están en peligro de quedar atrás en el logro de los ODS. Una situación que exige apoyo de la OIT para que las PMAs puedan lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por tanto, apoyamos el progreso realizado hasta ahora y reconocemos los retos que siguen insistiendo para lograr el ODS número ocho que, se propone conseguir el pleno empleo productivo y el trabajo decente para todos. En este sentido, tenemos que aumentar las inversiones en el desarrollo de capacidades, reforzar las instituciones del trabajo y encauzar las oportunidades de trabajo decente y sostenible. Señora, mi Gobierno ha tomado varias medidas para hacer frente a los problemas del mercado del trabajo que incluyen: refuerzo de las instituciones

tripartitas como, por ejemplo, el Consejo de Sueldo Mínimo y los Consejos de Trabajadores. También, la mejora de la supervisión de las normas del trabajo, el aumento del acceso al desarrollo de la capacitación para todos, inclusive para las personas con discapacidad. El Gobierno está financiando plenamente el Programa de Desarrollo de Capacitación Nacional de Formación Profesional, que da apoyo a los jóvenes que abandonan la escuela y a los graduados para que puedan adquirir conocimientos mediante becas de aprendizaje y reconocimiento de la capacitación aprendida durante el trabajo. Señora, a pesar de todo el esfuerzo, todavía no hemos terminado todo lo que queremos hacer, sigue habiendo esfuerzos concertados necesarios para mejorar las condiciones de trabajo y asegurar que el trabajo decente sea una realidad para todos, en este sentido, mi Gobierno está comprometido a seguir trabajando con la OIT y con otros interlocutores en desarrollo para hacer frente a los retos del mercado laboral. Para concluir, quiero reafirmar el compromiso de mi país y de nuestros interlocutores sociales a cumplir el Programa de Acción de Doha para los PMAs en el decenio dos mil veintidós, dos mil treinta y uno que manifiesta una nueva generación de compromisos renovados y reforzados entre los países menos adelantados y sus interlocutores en el desarrollo inclusive, el sector privado y la sociedad civil y estamos comprometidos a conseguir el trabajo decente y asegurar que nadie quede atrás. Muchas gracias por su atención.

Sra. Kiah Eng Mary Liew

Trabajadora (Singapur)

Ha sido devastador para el mundo del trabajo con el equivalente de una destrucción de doscientos cincuenta millones de trabajos a tiempo completo en dos mil veinte. Después de la COVID, aunque ha habido signos de recuperación, han sido desequilibrados y las economías más avanzadas son las que se están recuperando más rápido. Por otro lado, las evoluciones recientes han aumentado todavía más las posibilidades de estancamiento representando un gran riesgo para las perspectivas de recuperación económica en todo el mundo. Tal como ha dicho, adecuadamente el Director General, lo que les sucede a los PMAs nos importa a toda la comunidad internacional. La OIT se ha esforzado por no dejar a nadie atrás y sería aconsejable que los estados miembros siguieran ese llamamiento para cooperar, para que no dejemos a ningún país atrás. Lo que nos ha enseñado la pandemia es que nadie está seguro hasta que todos están seguros. Por eso, ese interés de los países desarrollados por ayudar a los países en desarrollo y a los PMAs a que les vayan las cosas bien. A nivel internacional, es en el SNTUC querría instar a los países a colaborar para que en la mayor medida posible las negociaciones sobre la exención de los TRIPS en la OMC lleven a unos resultados significativos y prácticos para los PMAs. También instamos a los países de altos ingresos a que donen más dosis de vacunas a las PMAs porque solo el cinco por ciento de las personas en los países de bajos ingresos, están plenamente vacunadas. Además, los países desarrollados deben entregar urgentemente esos cien mil millones de dólares estadounidenses es el objetivo para el Fondo Verde para el Clima para ayudar a los esfuerzos de los PMAs a lograr un desarrollo bajo en carbono y adaptarse al cambio climático. Como miembro del Movimiento Laboral Internacional nuestro sindicato ha estado asociándose con ACTRAV de la OIT desde dos mil seis para ayudar a fomentar las capacidades de los sindicalistas en la región de Asia Pacífico, especialmente los de países en desarrollo y PMAs a través de aprendizaje unos de otros e intercambio de prácticas óptimas sobre relaciones industriales y tripartidismo. A través de este tipo

de alianzas esperamos que los sindicatos de la región puedan ser unos socios sociales más fuertes en sus países respectivos y por tanto, puedan estar en mejores condiciones de afrontar los desafíos a nivel nacional en comparación con los demás interlocutores sociales. Como sindicalista del sector marítimo, es un placer para mí, decir que con los interlocutores tripartitos marítimos de Singapur hemos conseguido un cambio de regulación posible en Singapur con la mayoría de los puertos cerrados durante el punto álgido de la pandemia en dos mil veinte, apoyamos a más de cien mil personas del sector marítimo en Singapur. Hay otros interlocutores tripartitos internacionales de ideas afines que han contribuido al fondo de resiliencia tripartito para el sector marítimo de Singapur durante la pandemia para ampliar la asistencia que se da a la gente de mar de los países en desarrollo y a los PMAs facilitando un cambio de tripulación, la vacunación para los trabajadores de primera línea a bordo de los buques y en Singapur o también firmando con otros barcos fuera de Singapur. También agradecemos las últimas enmiendas al Convenio de Trabajo Marítimo de dos mil seis, la CIT también, trabaja en interés de la gente de mar. Los trabajadores migrantes no deben ser olvidados por los interlocutores tripartitos de Singapur, entendemos que los desafíos que les ha supuesto la pandemia a través del Centro de Trabajadores Migrantes, hemos trabajado con nuestros interlocutores comerciales tripartitos y con las ONG para satisfacer sus necesidades de bienestar y de salud mental. Seguiremos trabajando con los socios internacionales y con nuestros interlocutores sociales a través del Centro Regional para el Futuro del Trabajo, para encontrar maneras de ayudar a los sindicalistas, especialmente a los de PMAs a fomentar sus capacidades y para reconstruir mejor con un enfoque centrado en las personas en el mundo de trabajo posterior a la COVID.

Sr. Vander Costa

Empleador (Brasil)

Me gustaría saludar al Director General Guy Ryder al que felicito por el trabajo realizado en la OIT, también, saludo a los empleadores, trabajadores, delegados gubernamentales y demás participantes. Señoras y señores, es una gran satisfacción para mí, representar a todos los empleadores brasileños aquí, en esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Todos vivimos una nueva realidad en el mundo del trabajo. La pandemia ha acelerado el uso de las tecnologías, la digitalización de los negocios y la adopción de nuevas soluciones en las empresas ha transformado las tareas, los empleos y las competencias, han supuesto desafíos y dificultados, tanto desde la reestructuración de las empresas hasta la necesidad de una mano de obra más especializada, por eso, es tan importante ser conscientes de que uno de los pilares de la transformación digital son los recursos humanos que son críticos e indispensables en este proceso,. Pero también hay un desajuste entre el ritmo de cambio en la economía y la sociedad y el ritmo de cambio en las personas. Hay una necesidad acuciante por formar y volver a formar a los trabajadores para que puedan garantizar el futuro de las empresas y a la vez aumenten su empleabilidad. Para darles una idea, hoy en Brasil hay más de once millones de personas en situación de desempleo, por tanto, debería ser una prioridad, prestar más atención a la formación profesional y generar una mayor colaboración entre el Gobierno, el sector privado y los sistemas que promueven la formación profesional. Brasil tiene un sistema de formación vinculado al sector privado y financiado por empresas privadas como es el caso del SEST SENAD en el sector de los transportes y otras entidades que dan servicios sociales y formación profesional, se llama Sistema

S y desempeña un papel estratégico para preparar el futuro del trabajo, mejor dicho, el futuro del trabajador y ayuda a los que tienen dificultades por entrar en el mercado laboral formal. Es un modelo exitoso que podría servir de referencia a otras naciones. Otra principal preocupación es la gestión que apunta a reducir los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. En este contexto los empleadores Brasileños han adoptado una serie de acciones para garantizar que hay unas mejores condiciones de salud y seguridad en el trabajo. A la vez, también trabajamos con las autoridades públicas para acelerar la modernización de la agenda del trabajo en Brasil, que apunta a un mejor entorno de negocios para las empresas. Señoras y señores, creemos que podemos estar presenciando una oportunidad única con un entorno de crisis en Brasil se han generado dos coma siete millones de empleos formales en dos mil veintiuno. Hubieron veinte coma siete millones de nuevas contrataciones respecto a dieciocho millones de despidos en ese periodo y este año se han generado más de seiscientos mil empleos. Es importante reconocer que, este rendimiento, está relacionado con la modernización de la legislación laboral que empezó hace cinco años en mi país. Para terminar me gustaría decir que es importante seguro comprometidos para actuar coordinadamente y generar mejores condiciones de empleo en líneas con las nuevas realidades. Es necesario que haya esfuerzos compartidos para generar más oportunidades y calidad de vida para los ciudadanos de todo el mundo. Para eso estamos trabajando. Muchas gracias.

Sr. Muhammetseyit Sylapov

Gobierno (Turkmenistán)

Señoras y señores, permítanme saludarles en nombre de la Delegación de Turkmenistán en esta Ciento Décima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Muchas gracias por ofrecernos esta ocasión de poder intervenir en esta sesión Plenaria para tratar cuestiones de actualidad y hablar de la preparación a corto plazo. Participantes en la Conferencia. La pandemia de COVID-19 ha repercutido de manera directa o indirecta en el mundo del trabajo, es importante mejorar la cooperación y adoptar medidas para reforzar los principios y derechos fundamentales del trabajo, que se consagran en la Declaración del Centenario de la OIT, titulada Futuro para el Mundo del Trabajo. Turkmenistán junto con las instituciones de Naciones Unidas, establece un programa y planes de respuesta para la pandemia y enfermedades infecciosas agudas para dos mil veinte a dos mil veintidós. Es un programa organizado alrededor de cinco orientaciones principales. Seguridad social, mantenimiento de puestos de trabajo, apoyo a las pequeñas y medianas empresas y Turkmenistán trabaja para fomentar el potencial humano, suprimir las desigualdades, trabajar por una mayor inclusión y una redistribución equitativa. Respecto a las actividades para conseguir un trabajo decente y un desarrollo social económico, es importante, el marco de cooperación para el desarrollo sostenible del Gobierno de Turkmenistán y Naciones Unidas. En el ámbito del trabajo en favor de los derechos humanos hasta dos mil veinticinco y con el marco de cooperación con las organizaciones internacionales hasta dos mil veintitrés, que prevé que la OIT también participe en ejes de cooperación estratégica. Me gustaría mencionar otros temas importantes que han marcado nuestra sociedad. Desde Febrero de dos mil veintidós hemos adoptado un Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de Turkmenistán hasta dos mil cincuenta y dos. Ahí constan, las actividades para cada ámbito de desarrollo en los próximos treinta años. Estos programas y planes en términos de trabajo, empleo y seguridad social para la

población tienen un gran potencial para que nuestro país cumpla con los convenios e instrumentos fundamentales de la OIT y otros convenios y esperamos cooperar con la OIT al respecto. Las vías de cooperación con la OIT se definirán en las próximas reuniones que están previstas en las reuniones tripartitas de Turkmenistán y las delegaciones de alto nivel de Naciones Unidas. Quiero dar las gracias por su comprensión, la comprensión del Sr. Guy Ryder, por su apoyo que durante su mandato insufló una nueva dinámica a la cooperación entre Turkmenistán y la OIT. Le deseo toda clase de éxitos en el futuro y quiero felicitar al nuevo Director General por haber sido elegido, el Sr. Gilbert Houngbo, le deseamos toda clase de éxitos en relación con los temas relativos a los principios y derechos fundamentales y los principios de una Organización tan importante como la OIT. La cooperación con la OIT seguirá adelante por nuestra parte para que las normas internacionales de derecho se apliquen con cooperación técnica, intercambio de formación y un sistema de vigilancia para comprobar que estos convenios e instrumentos, pueden aplicarse junto con una cooperación tripartita. Gracias.

Sr. Jesus Gallego García

Trabajador (España)

Señora Vicepresidenta, señoras y señores delegados. Mis primeras palabras son para rechazar la guerra contra Ucrania y expresar nuestra solidaridad con todas las víctimas de este atroz ataque a la paz. Con la población civil y la clase trabajadora y sus organizaciones sindicales. Pero también las víctimas de la guerra en Yemen, o las que sufren la guerra silenciosa que asesina a diario a sindicalistas y líderes sociales en todo el mundo, como en Colombia. Sirvan también mis palabras para exigir el reconocimiento del Estado de Palestina, paso fundamental para mejorar la situación de la clase trabajadora en los territorios árabes ocupados, como indica el informe del Director General. La guerra nunca es justificable. El diálogo, el fortalecimiento de la democracia, la garantía de los Derechos Humanos y la promoción de la justicia social, son los únicos medios para conseguir una paz efectiva y duradera. Porque sin justicia social se ponen en riesgo La Paz y la esencia misma de la democracia. En España, como en el resto del mundo, vivimos una situación de incertidumbre ante los riesgos de encadenar una crisis con otra. Los mandantes de la OIT en mi país apostamos por el diálogo social, configurando políticas públicas que ponen en el centro a las personas, el mantenimiento y la protección del trabajo y la lucha contra la pobreza y la desigualdad. Y si hace cinco años denunciábamos en este mismo foro al gobierno conservador que rechazaba el diálogo social, hoy nos felicitamos por uno de izquierdas que entiende que la negociación aminora el impacto de las crisis y permite una recuperación más rápida. En España hemos logrado así, seis acuerdos sociales por la defensa de los puestos de trabajo y del sistema público de pensiones, avanzado en igualdad, dignificado el salario mínimo y logrado una importantísima reforma laboral que ha mejorado los derechos de las personas trabajadoras, devolviendo a la Negociación Colectiva su papel transcendental en las relaciones laborales y parte del equilibrio y coherencia que las políticas liberales le quitaron en el pasado, creando puestos de trabajo, aumentando la contratación indefinida a máximos históricos y reduciendo la contratación temporal. Como sostiene la Memoria del Director General, la pandemia, la crisis energética o las guerras están multiplicando las amenazas políticas, económicas, laborales y medioambientales, y nos plantean profundos retos. ¿Cómo responder al encadenamiento de crisis? ¿Cómo proteger a los más vulnerables? ¿A las mujeres que trabajaban en los sectores más

afectados por la pandemia, a las personas migrantes o a los jóvenes, siempre víctimas de un mercado laboral injusto con ellos? ¿Cómo combatir la expansión de la extrema derecha y garantizar que, gobierne quien gobierne, los mecanismos de diálogo social sean respetados? O ¿Cómo reforzar el multilateralismo para resolver los grandes retos que afronta el mundo? Tenemos claro que debe asegurarse la estabilidad en el empleo, mejorar las condiciones de trabajo, mejorar el aprendizaje de las plantillas, garantizar la protección social de todas las personas. En todo el mundo. Que tenemos que velar por la salud y la seguridad en el trabajo, una lacra que, en mi país asesina, todos los años, a ochocientas personas. Y que tenemos que impulsar un multilateralismo interconectado e inclusivo y conseguir que el bilateralismo ciego deje de tratar como igual democracia y dictadura. Basta ya de acuerdos comerciales con países como Myanmar, que no respetan los derechos humanos. Para todo esto, necesitamos una OIT más fuerte y con más recursos y más resolutiva. Y por eso quiero dar aquí la bienvenida y desear éxitos en su gestión al nuevo Director General electo. Cuento con nosotros, Sr. Hougbo, con los trabajadores y las trabajadoras de uno de los países que más convenios de la OIT ha ratificado del mundo, para conseguirlo. Y permítame concluir, agradeciendo al Director General, Guy Ryder, todo su esfuerzo y compromiso durante estos años. Pero también por su talento conciliador nato y por su mano izquierda, gracias a los cuales, ha sido posible progresar hasta en los momentos en los que se nos prohibió hacerlo. Gracias, Guy. Y gracias también a todos ustedes, por su atención.

Sr. Steven Humphrey Mac Andrew

Gobierno (Suriname)

Como Ministro de Trabajo de Suriname nombrado recientemente. Como alguien que ha promovido el trabajo decente en el Caribe y en el propio país, con distintos cargos, les garantizo que el trabajo decente seguirá siendo una prioridad importante en mi programa. Estoy de acuerdo en que el mundo se enfrenta a numerosos desafíos de naturaleza realmente grave. En Suriname lo hemos experimentado cotidianamente desde que debemos restablecer la estabilidad macroeconómica y crecimiento económico, aplicando medidas de austeridad. Además de esto también nos enfrentamos a otros desafíos económicos y sociales debido a las repercusiones persistentes de la pandemia de COVID-19 y otras situaciones más allá de nuestro control como la guerra en Ucrania. El Gobierno de Suriname, reconoce la gran importancia del diálogo social para afrontar estos graves desafíos. Es por eso que el Presidente de la República de Suriname, creo en Septiembre del año pasado, las consultas tripartitas especiales que desarrollaron y negociaron en unos cuantos meses, un acuerdo tripartito histórico firmado en Noviembre de dos mil veintidós. Este acuerdo tripartito, es el primer acuerdo económico y social de alto nivel de la historia de Suriname. Estamos muy ocupados actualmente con la aplicación de nuestro segundo Programa de Trabajo Decente de nuestro país. Estamos agradecidos del apoyo de la OIT que nos ha ayudado a completar algunas de las intervenciones que estaban pendientes, especialmente, con el desarrollo y los últimos meses de una política de mercado laboral a largo plazo, activa y una estrategia de inspección del trabajo. También estamos preparándonos para aplicar el examen sobre la protección social, concretamente sobre el gasto y también debería expresar nuestro sincero agradecimiento por la inclusión de Suriname como uno de los cincuenta países para el Programa Bandera de los Suelos de Protección Social. El Gobierno de Suriname ha decidido ratificar los convenios de

la OIT números, ciento dos, ciento veintinueve, ciento treinta y uno y ciento ochenta y tres sobre seguridad social, inspección del trabajo en la agricultura, mecanismo de salarios mínimos y protección de la maternidad. Estamos plenamente comprometidos con mejorar las normas del trabajo en Suriname, pero también somos conscientes de que los servicios del trabajo deben ser mejorados, incluido también, a través de formación para mantener la vigilancia de los mismos. Nos enfrentamos a desafíos y a veces esto supone que nos debemos centrar en nosotros mismos, pero somos plenamente conscientes de que el mundo está interrelacionado pero estamos completamente de acuerdo con el Director General en que la situación de los PMA debe ser de preocupación para todos y cada uno de nosotros. Suriname, por tanto, está deseoso de ver cuál es el resultado de los debates sobre trabajo decente y de la economía de solidaridad. Por eso, es adecuado terminar mis comentarios expresando nuestro sincero agradecimiento del Gobierno y del Pueblo de Suriname al Director General Sr. Guy Ryder que ha seguido adelante con el programa de trabajo decente en los últimos diez años y por tanto ha tenido éxito al incluirlo en la Agenda de Desarrollo Sostenible de 2030 en el objetivo 8. Muchísimas gracias.

Sr. David Joyce

Trabajador (Irlanda)

Gracias Presidente. Con el mundo que se centra sobre todo en los resultados destructivos de la invasión de Rusia sobre Ucrania, me gustaría felicitar al Director General, por centrar la atención en los PMA y en los desafíos a los que se enfrenta el logro del trabajo decente para dos mil treinta. La Memoria declara que en el último decenio la aplicación de la Agenda 2030 y las perspectivas para lograr muchos de los diecisiete ODS, es cada vez más difícil, la comunidad internacional tiene el desafío de cumplir con esa determinación real de no dejar a nadie atrás. Las condiciones del mercado laboral que muestra la Memoria, constituyen una prueba especial, los sindicatos piden un nuevo contrato social con el ODS ocho en el centro que se arraigue en una agenda transformadora en términos de género, que se base en los empleos, en la creación de empleos decentes favorables al clima con una transición justa, derechos para todos, unos salarios mínimos vitales e igualdad de remuneración, producción universal social para todos, igualdad y libertad de discriminación, inclusión y garantizar unos sistemas de desarrollo que empoderen a los países en desarrollo. Está claro, que la ambición corporativa es un gran obstáculo para lograr los ODS para dos mil treinta, alimenta la desigualdad a nivel mundial, concentra la riqueza en los bolsillos de unos pocos a expensas de los derechos medioambientales, sociales y de trabajo de muchos, apresa a los trabajadores y a las comunidades en la pobreza y la enfermedad y priva de los ingresos de impuestos que se podrían invertir en la recuperación sostenible y en la resiliencia. El mundo no debe dejar a nadie atrás y debe incluir procedimientos para remediar las violaciones que se produzcan. Presidente, el logro del ODS ocho también se enfrenta a dificultades en los países ricos, en Irlanda tenemos uno de cada cinco trabajadores con una remuneración demasiado baja, una brecha de género de once coma tres por ciento, el sesenta por ciento han experimentado acosos sexuales, y falta también de derechos de negociación colectiva. Estos son solo algunos de los desafíos. Estamos haciendo campaña sobre todos estos temas, estamos en negociaciones con el Gobierno y los empleadores para mejorar el marco de negociación, tal como dispone la directiva sobre los salarios mínimos de la Unión Europea. En dos mil veintidós, el

informe sobre diálogo social de la OIT confirma que es necesario la negociación colectiva para fomentar la igualdad e inclusión en nuestro país. También instamos al Gobierno a que acelere el proceso de ratificación del convenio ciento noventa. Me gustaría informar sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados y los déficits de trabajo decente que destaca. Hay referencias por todas partes en el informe, de discriminación contra los palestinos en la aplicación de reglamentos y políticas que esboza el informe y que se han descrito como un apartheid en el informe por parte del redactor especial de Naciones Unidas, sobre la situación de los derechos humanos en los territorios palestinos ocupados. La ampliación ilegal de los asentamientos, las repercusiones del bloqueo en Gaza y las repercusiones de la COVID-19 en el mundo del trabajo han repercutido en los trabajadores de la región y la comunidad internacional tiene que ir más allá de condenar simplemente a Israel para que sea nombrado responsable. En nombre de los trabajadores irlandeses, mando nuestra solidaridad continua a todos nuestros compañeros y compañeras que luchan por la paz, la democracia y el respeto a los derechos humanos y vaya nuestra gratitud al Director General Saliente por su contribución en los últimos diez años. Muchas gracias.

Sr. Rodolfo A. Parra Rojas

Empleador (Cuba)

Los empleadores cubanos valoramos positivamente que la Memoria del Director General aborde la situación de los países menos adelantados y el impacto en el mundo del trabajo con reflexiones y propuestas para que ninguna nación se quede atrás en las aspiraciones de cumplir los objetivos de la Agenda veinte treinta. La situación que atraviesan estas naciones es muy preocupante, pues indican un deterioro como consecuencia de los efectos de la pandemia y su impacto en las cadenas de suministros. La pandemia hizo evidente los niveles de desigualdad entre estados. Inicialmente para afrontarla y luego en los procesos de vacunación, donde no se ha logrado alcanzar niveles de cobertura similares, en las diferentes regiones del planeta, lo cual a su vez constituye un riesgo de que surjan nuevas cepas o variantes del virus, impidiendo una recuperación consolidada. En los países menos adelantados esta situación resulta más preocupante, lo que demuestra que la cooperación internacional es clave para superar la actual crisis. Esta Conferencia puede ser un ejemplo de contribución desde la colaboración y el mandato de la OIT al desarrollo de los PMA, generando recursos y conocimiento que permitan en los ámbitos nacionales impulsar programas de generación de empleos productivos. En este sentido, los empleadores cubanos apreciamos como oportunos los debates para diseñar un instrumento normativo como marco para los aprendizajes de calidad, el análisis de la respuesta de los países a la crisis a través de la generación de políticas integrales de empleo y la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el ámbito de la OIT, como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En Cuba, enfrentamos las consecuencias del virus bajo circunstancias especialmente complejas, pues coincidió con el recrudecimiento del bloqueo impuesto por el Gobierno de los Estados Unidos a nuestro país. No obstante, nuestros científicos y el personal de la salud, diseñaron protocolos efectivos que desde los primeros momentos permitieron mantener controlada la pandemia. Manteniendo los índices de letalidad muy por debajo de la región de las Américas y del mundo. Las empresas del grupo BIOCUBAFARMA asumieron el reto y desarrollaron tres vacunas y dos candidatos vacunales que permitió inmunizar a más

del noventa y seis por ciento de la población cubana, frenando la propagación de la enfermedad y evitando el surgimiento de rebrotes, incluyendo las dosis de refuerzo. Así mismo, en el periodo de pandemia, los empleadores cubanos, brindamos protección a todas las personas afectadas por la enfermedad. Los empleadores encontramos en permanente diálogo con el sindicato y el gobierno, modalidades de empleo seguras y productivas, aplicando soluciones novedosas. Señor Presidente, hoy Cuba se centra en la recuperación de la economía con seguridad y confianza. Se han constituido más de tres mil micro pequeñas y medianas empresas privadas que complementan la actividad de las empresas estatales, generan nuevos empleos y contribuyen al crecimiento económico, las nuevas MiPymes también han sufrido los impactos del injusto y obsoleto bloqueo económico, financiero y comercial del Gobierno de los Estados Unidos. Todas estas medidas son el fruto de un auténtico diálogo social tripartito, que se consolida y amplía, que ratifica nuestro compromiso con los principios fundacionales de esta Organización y que nos permite construir un proyecto social, mucho más justo, inclusivo, próspero y sustentable. Muchas gracias.

Sr. Fernando Eliseo Freire de Andrade

Gobierno (Cabo Verde)

Señora Presidenta, estimados delegados. Cabo Verde, tiene como gran objetivo, la promoción de la persona humana en todas sus dimensiones y es una de las formas para concretar la promoción del trabajo digno y el reconocimiento formal de la seguridad y salud en el trabajo como un principio y derecho fundamental. Cabo Verde apoya sin ningún tipo de reservas el reconocimiento formal de la salud y la seguridad en el trabajo, el código laboral y distintos documentos de legislación garantizan la seguridad y la salud en el trabajo. Cabo Verde está profundamente comprometido con el objetivo de crear las condiciones para que las empresas tengan éxito, proteger los derechos de los trabajadores, promover entornos de trabajo seguros, definir y aplicar políticas económicas y sociales destinadas a generar oportunidades y condiciones dignas de trabajo para toda la población, luchar contra el trabajo infantil, reducir la pobreza extrema y reducirla. Estamos trabajando en el Gobierno para ratificar el convenio ciento ochenta y siete de la OIT sobre la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, el problema ciento sesenta y uno sobre servicios de salud en el trabajo y el protocolo número ciento cincuenta y cinco sobre la elaboración de estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además, también queremos garantizar trabajo digno para todos. Para ello es necesario garantizar prestaciones para todos los trabajadores y miembros de sus familias. Ampliamos la seguridad social por tanto a los sectores informales. Estamos adoptando distintas acciones para sensibilizar a los trabajadores informales respecto a la necesidad de cotizar en la seguridad social y contribuir para que no se vuelva a desbocar la situación como en la COVID-19. Debemos trabajar en un trabajo seguro, también tenemos el Observatorio del Mercado de Trabajo para crear una reglamentación sobre las condiciones de trabajo, para reglamentar y hacer que se cumplan las normas para que se respeten los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Pero respetar el trabajo digno supone derechos para los trabajadores, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, pero va mucho más allá también. Es imperativo mejorar la capacidad de nuestras instituciones, fortalecer la competitividad de nuestras empresas y mejorar el entorno empresarial. Promover el

empleo digno es indisociable de otras acciones, no podemos promover condiciones dignas de trabajo sin un contexto socioeconómico favorable y de crecimiento, ni tampoco se puede hablar de desarrollo económico si no se puede garantizar trabajo digno que se refleje en la vida familiar y privada de las personas. Por eso el Gobierno de Cabo Verde tiene como eje de trabajo unas políticas para favorecer el emprendedurismo, para favorecer el crecimiento de las pymes a través de servicios financieros y otras políticas de emprendimiento comprometidas con el país, con una apuesta en favor de la formación y la cualificación de los jóvenes en el empleo y el emprendimiento. Para generar oportunidades para jóvenes hombres, mujeres, personas con discapacidades con una remuneración justa e igual. Reconocemos que la promoción del trabajo digno pasa también por luchar contra el trabajo infantil. En este ámbito, el Estado de Cabo Verde ya ha ratificado todos los convenios de la OIT, además de establecer el marco jurídico hay otras iniciativas que se han aplicado para proteger a los niños en la lucha contra el trabajo infantil. Por eso es importante destacar el Comité Nacional para la Lucha Contra el Trabajo Infantil compuesto por representantes de Gobierno, empleadores, trabajadores y sociedad civil y el Plan de Acción Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil. Por último, me gustaría mencionar brevemente el trabajo marítimo. Cabo Verde está comprometido con la aplicación del Convenio para el Trabajo Marítimo, en este sentido hemos actuado con medidas legislativas y reglamentarias para garantizar el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales sobre el sector marítimo, especialmente en lo que se refiere a la seguridad de los buques con condiciones de higiene, bienestar, trabajo y certificación del personal marítimo, con medidas técnicas y operativas que lleven a preservar el medio ambiente marítimo y un último apunte, la modernización del sector marítimo en Cabo Verde junto con instrumentos internacionales y hemos propuesto un proyecto de ley en el Gobierno en el que hemos trabajado con los distintos interlocutores sociales, así, esperamos cumplir con las disposiciones del Convenios sobre el Trabajo Marítimo. Asumimos nuestros compromisos internacionales y queremos cumplirlos. Gracias.

Sr. Denis Torche

Trabajador (Suiza)

Señor Presidente de la Conferencia, señor Director General, señoras y señores delegados. Ya cuando se aprobó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo de mil novecientos noventa y ocho, se reconocía que el principio de seguridad y salud en el trabajo era tan fundamental como los otros cuatro principios constitucionales. Han transcurrido más de veinte años y el principio sigue todavía a la espera. La realidad ha demostrado que no respetarlo ha llevado a grandes accidentes. En particular en los países menos adelantados. Recordamos uno de los peores, el de Abril de dos mil trece en el Rana Plaza en Dhaka, que segó la vida de más de mil ciento treinta y dos personas provocando, además, dos mil quinientos heridos. La pandemia de la COVID-19 traduce la urgencia de hacer de la salud y la seguridad en el trabajo, un principio fundamental, muestra la vulnerabilidad creciente del ser humano frente a la destrucción del entorno, el medioambiente, si queremos garantizar un entorno de trabajo seguro y sano hay que actuar de manera global restaurando la biodiversidad y reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero a un cero neto de aquí a mediados del siglo que viene. Los países menos adelantados han sufrido más que nadie por la pandemia, puesto que, no disponían de instrumentos, como por ejemplo las indemnizaciones de desempleo parcial para

proteger a los asalariados. Un país rico como Suiza, debe reforzar su cooperación con los PMA para apoyarles en el desarrollo de sus instituciones sociales y del mercado del trabajo. Hacer de la salud y la seguridad en el trabajo, un principio fundamental, no debe ser solo por accidentes graves sino también por presiones crecientes sobre los trabajadores y trabajadoras, en Suiza, hay persistentes ataques contra la protección de los trabajadores como flexibilización unilateral de las condiciones de trabajo por ejemplo, derogación del registro del tiempo de trabajo para categorías enteras de asalariados, extensión de la duración máxima del trabajo y liberalización del trabajo del domingo. En cuanto al proceso de informatización del trabajo, desdibuja los límites entre el tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Todo esto tiene un enorme coste en forma de estrés. En Suiza el estrés en el trabajo aumenta constantemente, cada año cuesta miles de millones de francos a la colectividad en forma de burnouts, sobre todo, en vez de reducir este estrés y eliminar sus causas, se dice que es la persona quien debe gestionarlo y se le dan consejos o técnicas de relajación. El objetivo no es reducir el estrés si no gestionar adecuadamente un estado excepcional que se ha convertido en la norma. Para aplicar el nuevo principio fundamental, los trabajadores suizos se alegran de que ha habido consenso para reconocer como fundamental el convenio ciento cincuenta y cinco sobre seguridad y salud y ciento ochenta y siete, los trabajadores suizos piden la ratificación para Suiza, sin reconocimiento de estos principios no se podrá conseguir avanzar. Muchas gracias.

Sr. Ivan Vidis

Gobierno (Croacia)

Señoras y señores delegados. Permítanme manifestar el honor que es para mí participar en esta Conferencia Internacional del Trabajo. Me alegra sobre todo ver a tantas delegaciones de todo el mundo reunidas aquí esta semana. Sobre todo, al cabo de dos años de inseguridad y retos en el mundo del trabajo. Vemos ahora que gradualmente volvemos a la forma normal de trabajar. Lamentablemente seguimos enfrentándonos con impactos negativos de la pandemia, en el lugar de trabajo, en la sociedad y en el bienestar. La pandemia ha trastornado al mundo entero, ha causado un aumento sin precedentes del desempleo provocando las pérdidas de doscientos cincuenta y cinco millones de trabajos permanentes. Se ha destruido la dimensión social, psicológica, educativa y económica y ha resultado en un crecimiento de la fragilidad de los grupos vulnerables. Señoras y señores, nos entristece sobre todo el estallido de la guerra en Europa causada por una agresión rusa no provocada e injustificada contra Ucrania. En estos tiempos inciertos, la comunidad internacional, como salvaguarda de los valores democráticos tiene que estar unida y comprometerse a proteger las vidas humanas y a ofrecer solidaridad. Más crucial que nunca es hoy, desarrollar, elaborar y aplicar medidas para lograr el objetivo dieciséis de la Agenda veinte treinta, promover las sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, ofrecer acceso a la justicia a todos y crear instituciones efectivas, responsables e incluyentes a todos los niveles logrando una cultura de paz y de no violencia. En los últimos dos años mi Gobierno, dirigido por el Primer Ministro Andrej Plenkovic, ha introducido rápidamente muchas medidas para responder a la crisis global en cooperación con los interlocutores sociales tenemos medidas para conservar el empleo especialmente durante la pandemia, especialmente las pymes, microempresas y los trabajadores por cuenta propia. Se dedico especial atención también a los que tienen menos, a los más vulnerables en el mercado laboral, desde

el comienzo de la pandemia el Gobierno ha invertido más de mil trescientos millones de euros en subvenciones de retención de empleo que han cubierto unos seiscientos ochenta mil trabajadores y ciento veinte mil empleadores. Es de vital importancia mencionar la aceleración en términos de informatización y transformación digital a nivel global que han destacado la necesidad de cambiar y adaptar la capacitación de la fuerza laboral. Nuestro Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia dos mil veintiuno-veintiséis contiene una reforma ambiciosa pero que puede conseguirse, con objetivos de inversión centrales para la rápida recuperación, además, la crisis geopolítica ha causado más complicaciones en el sector económico global. Mi Gobierno, por tanto, ha presentado un paquete de medidas para aliviar la presión de la inflación en las normas de los ciudadanos y mitigar el crecimiento del precio de la energía por un valor de cuatro mil ochocientos millones con el objetivo de calmar la perturbación inusitada del mercado y asegurar la continuidad de las empresas. Además, el Gobierno ha respondido ayudando a los jubilados mediante el pago de suplementos en energía. La Conferencia nos ha reunido y tenemos que lanzar nosotros también un mensaje de unidad. Muchas gracias.

Sr. Omar Faruk Osman Nur

Trabajador (Somalia)

Señoras, señores delegados, señoras y señores. Muchas gracias por haberme dado la oportunidad de dirigirme a ustedes con motivo de esta gran ocasión. Me siento honrado por representar a la Federación de Trabajadores de Somalia. Ante todo decir que es muy pertinente la Memoria del Director General y muy oportuna. No trata solamente cuestiones de fondo, si no también nos da una orientación, porque queremos hacer realidad el Programa de Acción de Doha. Hemos conocido en mi país un periodo de crecimiento económico sostenido o lo conoció hasta que se apareció la pandemia. Justo antes de la pandemia Somalia tenía un Plan de alivio de la deuda y estaba dispuesta a ocupar el lugar que le corresponde en el escenario internacional. Como en la mayoría de países en desarrollo, la pandemia supuso una gran amenaza y dimos marcha atrás en ingresos de las familias y sobre todo en el contexto de la pobreza, setenta y tres por ciento y desempleo de los jóvenes del setenta y siete por ciento sigue estando claro. Proteger los derechos de los trabajadores es crítico en este periodo para el bienestar y el crecimiento económico incluyente y el desarrollo sostenible. El último año ha supuesto también grandes desastres naturales causados por el cambio climático ha hecho que perdieran los ingresos muchas familias que han vuelto a caer en la pobreza. Ocho millones de somalíes se encuentran con problemas de hambre y necesitan ayuda humanitaria. Hay que ofrecer soluciones a todos estos retos. Por eso Somalia, uno de los países más vulnerables del mundo en desastres naturales, debido, entre otras cosas al cambio climático ha anclado el pilar medioambiental, En el programa de desarrollo del país. Los sindicalistas también y recientemente en la Com veintiséis se habló precisamente de los retos medioambientales de Somalia, por eso estamos pensando en una transición justa y en un crecimiento verde. La Memoria del Director General dice que los PMAs tienen grandes déficits en casi todos los indicadores de la protección social, por eso hay organizaciones que están intentando convertir en realidad, utilizando las políticas sociales, Somalia se compromete a respetar el documento. Hemos lanzado un programa sostenible para que Somalia pueda ampliar los programas de protección social apartándose gradualmente de la respuesta más a corto plazo. En esta Conferencia se habla de incluir las condiciones

seguras y sanas en el lugar de trabajo. Nosotros, por nuestra parte hemos utilizado el diálogo social para crear una sociedad que defienda a los trabajadores de abusos, de acoso y de condiciones insalubres en el trabajo. Condiciones de trabajo que podrían permitir un mejor nivel de vida y el trabajo decente. Y finalmente, queremos que acabe la guerra en Ucrania, pedimos que rápidamente vuelva la paz. En Somalia sabemos lo difícil que es la guerra, la crisis humanitaria que causa, el efecto multiplicador que tiene en las familias, en la economía, en las vidas. Por eso queremos crear una estabilidad adecuada para lograr hacer avanzar la Agenda 2030 basada en las personas. Muchas gracias.

Sr. Simon Kiprono Chelugui

Gobierno (Kenya)

Señor Presidente de la Conferencia, señor Director General, representantes de los interlocutores sociales. Reciban los saludos de Uhuru Kenyatta Presidente de Kenya y del pueblo de Kenya. Kenya celebra la Memoria del Director General que se centra en los muchos problemas que conoce hoy el mundo del trabajo, sobre todo, en los países menos adelantados. El impacto de la pandemia como el conflicto de Ucrania y la crisis del cambio climático, son la causa de las pésimas condiciones económica de muchos de los PMA. Dice la Memoria que, aunque son el catorce por ciento de la población del mundo los de los PMA solo representan el uno coma tres por ciento de la producción global. Uno coma cuatro por ciento de la inversión extranjera directa y menos de un uno por ciento de las exportaciones del mundo. Kenya apoya que se aplique la transformación estructural de los países de las economías de los PMA como se ha propuesto en el Programa de Acción de Doha basado en seis pilares claves. Una transformación fundamental sería la transformación de la arquitectura de la economía mundial y del comercio que de igualdad de condiciones para los PMA en el mercado mundial. Kenya propone, además, que las instituciones multilaterales que regulen los asuntos comerciales y económicos como la OMC, instituciones como Brenton Wood y organismos parecidos promuevan reglamentaciones para lograr buenos resultados para los PMA y en el marco de la solidaridad internacional. Hacemos una llamada a los prestamistas internacionales a que ofrezcan un alivio para la deuda a los PMA para que estos puedan invertir en los seis habilitadores de la transición. Mi delegación también plantea la necesidad de apoyar la libre circulación de bienes, servicios y mano de obra, especialmente de los PMA, aumento directo de la inversión extranjera, reducción del costo de las remesas de la diáspora y otorgar un trato preferencial a las empresas manufactureras de los PMA para aumentar el porcentaje de la producción mundial de los PMA a por lo menos diez por ciento. Si no hacemos nada, seguramente dejaremos atrás a los PMA. Kenya aprecia el informe del Director General sobre los PMA, hay que reconocer que hay algunos países que técnicamente no están categorizados como PMA, pero manifiestan déficit de trabajo decente y los desafíos identificados en el informe, y por lo tanto también deben emprender intervenciones políticas integradas para apoyar la transformación estructural. Con este fin, Kenya ha instituido programas de gran alcance en promover las capacidades productivas de nuestros pueblos a través de la libre educación primaria y secundaria y la universidad subvencionada y educación vocacional, que han creado un gran grupo de personas educadas con una base de formación en recursos humanos. Además tenemos estrategia para que las manufacturas contribuyan a un quince por ciento del PIB y hay una instancia de recuperación por ejemplo, la introducción de la

cobertura universal, de sanidad y la protección social a los grupos vulnerables e introducción de los programas centrándose en el sector informal. La migración laboral tiene inmensos beneficios económicos sociales. Sin embargo, han sido testigos de violaciones a los derechos humanos y laborales de los migrantes en algunos países, como condiciones laborales de explotación, confiscación de documentos de identidad, exposición a largas horas de trabajo, restricción de movimiento, riesgos de seguridad y salud en el trabajo e incapacidad para cambiar de empleador incluso en casos de empleadores explotadores, revirtiendo así las ganancias del trabajo. Por esta razón, Kenya pide a los estados miembros de la OIT y a los organismos internacionales pertinentes que apoyen la aplicación de prácticas adecuadas tanto en el país de origen como en el de destino. Kenya está integrando la gestión de la migración mediante la creación de agencias privadas creando normas éticas de contratación estableciendo medidas de protección de los trabajadores migrantes. Para concluir diré que, apreciamos que esta Conferencia este afectando a cuestiones de seguridad y salud en el trabajo como principio fundamental del trabajo. Mi delegación pide a la OIT que apoye las actividades de sensibilización para que los empleadores comprendan la importancia de invertir en seguridad y salud en lugar de trabajo. Finalmente, felicitamos al próximo Director General Gilbert Hougbo y le prometemos nuestro pleno apoyo. Muchas gracias.

Sr. Carlos Fernandez Gallardo

Empleador (Venezuela (República Bolivariana de))

Sr. Guy Ryder, Director General, Presidente y Vicepresidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, honorables delegados. FEDECAMARAS valora mucho que el Director General haya dedicado la última Memoria de su gestión, al relevante tema de los Países Menos Adelantados, estando a solo ocho años de vencerse el plazo para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda dos mil treinta de las Naciones Unidas, reiterando el sólido compromiso de la OIT de “no dejar a nadie atrás”, mensaje de inclusión con el que FEDECAMARAS se identifica plenamente, para con esa óptica, enfrentar los desafíos de la exclusión, la pobreza, la desigualdad, la informalidad, la escasa protección social y la baja productividad. Aunque algunos países no aparecemos en esta lista, nos ha tocado experimentar en los últimos años, dificultades importantes que nos hace solidarizarnos con los problemas y necesidades de los que sí están en ella. Entre dos mil trece y dos mil veintiuno, Venezuela experimentó una continua recesión económica, cayendo su Producto Interno Bruto en alrededor del setenta por ciento y, aunque hoy se observa una incipiente recuperación económica, en buena parte impulsada por el sector privado sabemos que tenemos mucho trabajo por realizar. Y el diálogo social, la mejor herramienta para la recuperación. El sector privado venezolano está comprometido a coliderar la recuperación material de la nación. Teniendo al ser humano y su dignidad como centro de la actividad económica. De modo que falta mucho por hacer. Por ello, FEDECAMARAS, como máxima organización empleadora venezolana se encuentra trabajando en una propuesta, en conjunto con otros actores sociales de un nuevo modelo de desarrollo económico que, permita encaminar al país hacia la modernidad, el crecimiento económico, la competitividad, la inclusión social y el progreso. A través del Proyecto de Visión Prospectiva dos mil treinta y cinco que estaremos presentando en el próximo mes de Julio. En el cual, se prioriza el aporte del sector privado a una economía diversificada, compartiendo el rol motor con la actividad tradicional petrolera. Lo que sin duda repercutirá en mayores niveles de

empleo decente. En este sentido, compartimos el mensaje del Director General respecto a la insoslayable necesidad de concienciar a los actores sociales en la asunción de la responsabilidad nacional. La solidaridad internacional y la coherencia política. De comprometerse con el diálogo social para superar la crisis, agravada por la pandemia y poder contar en el futuro, con trabajadores productivos y empresas eficientes, para que juntos con el estado podamos encauzar a nuestros países hacia un destino mejor con productividad, empleo decente y plena inclusión social. Ningún país, sea más o menos adelantado, puede progresar sin el esfuerzo y la estrecha coordinación entre el estado y las fuerzas productivas, convirtiéndose el diálogo social en dinamizador y habilitador del desarrollo y de la democracia para aminorar las brechas entre nuestros pueblos y el progreso existente. Finalmente, y no menos importante, agradecemos al Director General, al Departamento de Normas, a todos los órganos de control de la OIT, así como, la organización internacional de empleadores, el apoyo brindado a Venezuela en la lucha por lograr un diálogo social permanente, estructurado, sincero y productivo, como único camino para construir una Venezuela Re institucionalizada, verdaderamente adelantada productiva y próspera. El Foro de Diálogo Social, recién instalado en Caracas con la presencia de los actores tripartitos y la asistencia técnica de la OIT, constituye un avance fundamental en el proceso de diálogo. Pero Venezuela exige cambios que requieren de un esfuerzo de seguimiento y de cooperación. Para alcanzar resultados tangibles que sustenten ese futuro anhelado de la Venezuela moderna, competitiva, pujante e inclusiva. Que ponga eficientemente todos sus recursos al servicio de nuestra gente luchadora y valiosa, que hoy lleva orgullosamente el gentilicio venezolano en todos los rincones del mundo. Muchas gracias.

Sr. Samba Sy

Gobierno (Senegal)

Señora Presidenta, señoras y señores delegados. Felicito al Presidente y a los miembros de la mesa de la Conferencia y también a Guy Ryder, Director General de la OIT por el excelente trabajo desempeñado en su mandato y le deseamos todo lo mejor a su sucesor Gilbert Houngbo. El mundo sigue sufriendo las repercusiones económicas de las crisis de la COVID-19 con una gran contracción del PIB mundial, inseguridad económica e informalidad, crecimiento de desigualdades, pérdidas masivas de empleo, así como, una débil tasa de cobertura social. Los desafíos del mercado del trabajo son acuciantes, sobre todo en los países menos adelantados. Por su mandato en pro de la justicia social y del trabajo decente la OIT, conciencia universal del mundo del trabajo vuelve a sentirse hoy llamada. Senegal se hace eco de esta llamada para hacer frente a la crisis basándose en el marco establecido por la OIT que traza el camino para obrar por una recuperación centrada en el ser humano, portadora del trabajo decente. Ahora bien, uno de los pilares de este marco nos invita a basarnos en el diálogo social para hallar soluciones. El modelo senegalés de diálogo social ha producido resultados. salud, reafirmamos así nuestra adhesión a los principios de seguridad y salud en el trabajo y reafirmamos digo, nuestra adhesión al reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental, concretamente del párrafo dos de la Declaración de la OIT de mil novecientos noventa y ocho. Señoras y señores, una recuperación centrada en el ser humano pasa por la mejora del marco jurídico del trabajo decente. Por eso, a parte de la reforma en curso de nuestra legislación de trabajo en dos mil veintidós, se han adoptado nuevos textos relativos a la protección de la mujer embarazada, el

trabajo de las mujeres embarazadas y la no discriminación en el trabajo. Conscientes de lo que hay en juego en materia de protección social universal hemos basado el tema de nuestra tercera Conferencia social en la protección social para todos. Actuar rápidamente para reducir el déficit de trabajo decente y conseguir la transición de la economía informal hacia la economía formal. Nos alegramos de que se haya incluido en el orden del día la cuestión del trabajo decente y la economía solidaria que desempeña un papel crucial para la inclusión social, por eso en dos mil diecisiete en Senegal se creó un Ministerio encargado de la economía social y solidaria antes de que se adoptara una ley de orientación a este respecto en dos mil veintiuno. Señora, de conformidad con el objetivo estratégico del empleo, mi Gobierno ha aplicado un programa de urgencia para el empleo y la inserción socioeconómica para los jóvenes con un coste global de cuatrocientos cincuenta mil millones de francos CFA para el periodo dos mil veintiuno veintitrés. Para concluir, diré que sigo estando convencido de que esta Conferencia logrará conclusiones importantes que tengan en cuenta el contexto mundial y las prioridades nacionales en materia de justicia social y de trabajo decente. Muchas gracias.

Sr. Ayuba Wabba

Trabajador (Nigeria)

Señora Presidenta, distinguidos delegados, les saludo fraternalmente desde el pueblo trabajador de Nigeria. Felicito al Director General de la Organización Internacional del Trabajo, el Sr. Guy Ryder, que completa su mandato, por su excelente servicio al mundo del trabajo. También damos la bienvenida al Director General entrante, el Director Gilbert Hounbo, nuestro hermano de África, que no pertenece a nadie y a su vez nos pertenece a todos. Nos reunimos aquí en Ginebra y nos inundan los ecos de la guerra, la horrenda agresión de Rusia contra Ucrania que ha convertido a siete millones de ucranianos en refugiados, ha mutilado y ha asesinado a miles de personas más. Deberíamos estar preocupados por la guerra en Ucrania que casi ha llevado al mundo a las puertas de un invierno nuclear. Actualmente la cadena de suministro mundial de los alimentos y la energía se ha visto gravemente segada por esta guerra y ha provocado hiper inflación hambre y desastre en muchos países. Los trabajadores y sus familias son los que más sufren de estas guerras sin sentido. Señor Presidente, la clase trabajadora del mundo, denuncia sin ambages la tragedia humana en Ucrania, estamos en solidaridad con los trabajadores y el pueblo de Ucrania. Pedimos que se detenga ahora la guerra. Imploramos a Rusia que abrace el diálogo. Las Declaraciones inaugurales del Director General sobre la OIT, lo resumen. Los que recurren a la guerra niegan la justicia social y aquellos que eligen la guerra admiten y revelan el fracaso de su humanidad. Dicho en pocas palabras, las guerras del siglo veintiuno ridiculizan cualquier afirmación de grandes hitos en la civilización. Estamos hablando ahora en contra de la violación de la carta de naciones unidas por los agresores en Ucrania y también condenamos a los que violan las normas del trabajo internacionales en distintos países y lugares de trabajo. Nos desola y nos oponemos a la resistencia creciente contra el sindicalismo, las obstrucciones a la libertad de asociación, la libertad de sindicalización, de negociación colectiva, el derecho a la huelga y la violación irresponsable de los acuerdos de negociación colectiva, especialmente por empresas multinacionales. En Nigeria los trabajadores en nuestras universidades llevan casi dos meses en huelga debido a la no aplicación del convenio colectivo. Pedimos al Gobierno que termine esta huelga sin más dilación. En todo el mundo los

trabajadores están preocupados por el aumento del fascismo, del ultranacionalismo, del unilateralismo, el capitalismo irresponsable y el despotismo que amenazan no solo, el tejido de las relaciones industriales armoniosas si no también, los cimientos de la paz mundial y de la supervivencia colectiva. Debido a estas tendencias nos gustaría reiterar y denunciar los recientes golpes militares en partes de África y en Myanmar. Pedimos que se restablezca una gobernanza realmente democrática plural y participativa en los países afectados. Pedimos que el contrato social, anclado en un enfoque centrado en las personas para la recuperación y que da prioridad al trabajo decente, el diálogo social, la protección social, así como, la transición justa para una economía verde y con un desarrollo inclusivo y sostenible y la determinación para alcanzar y aplicar la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental en el trabajo en línea con las exigencias de la Declaración del Centenario de la OIT y el llamamiento mundial a la acción se hagan realidad. Por último felicitamos, por el compromiso de los interlocutores sociales en Nigeria por institucionalizar el diálogo social, a través del Consejo Asesor del Trabajo nacional. Esta estructura ha completado un proceso de tramitación de cinco leyes sobre el trabajo y también se está utilizando este consejo para el proceso de ratificación del convenio ciento noventa, estamos convencidos de que esta ratificación se producirá pronto. Juntos podemos trabajar para un mejor mundo en paz para nosotros y para nuestras familias. Gracias.

Sra. Lilian Tschan

Gobierno (Alemania)

Gracias, señora Vicepresidenta, Director General, señoras y señores ministros, señoras y señores representantes de los trabajadores y los empleadores, señoras y señores. La protección social para todos será un puntal central para la Agenda alemana en la presidencia del G siete. Tras la guerra en Ucrania hay una situación trágica, la miseria, el dolor y la destrucción para las personas de Ucrania es una realidad y esa situación la vemos en todo el mundo. Condenamos esta guerra de agresión en los términos más firmes posibles. Estoy convencida de que el Consejo de Administración de la OIT el veintitrés de Marzo adoptó por gran mayoría la condena de esta agresión. Las crisis son un llamamiento a una mayor colaboración internacional. La OIT tiene un papel esencial en ello. señor Director General, Sr. Ryder, su Informe sobre los PMA nos alerta sobre las consecuencias de seguir adelante como si no pasara nada y nos invita a seguir con medidas de apoyo para los PMA. Gracias por su Memoria, nos indica ahí cuales son los desafíos que tendríamos que asumir. Los PMA precisamente, corren el riesgo de perder el vínculo con el desarrollo social y económico en estos últimos años. También agradezco los trabajos del Consejo de Administración. Sabemos que estamos ante una gran tarea, debemos superar las crisis y apuntar a realizar progresos, debemos ser ambiciosos, estoy convencida de que será posible y tenemos herramientas para ello. Como comunidad internacional estamos vinculados por los intereses económicos pero también por valores universales, de justicia social, de trabajo decente tal como dicen los principios de la Constitución de la OIT, el trabajo no es una mercancía. En esta Conferencia, tenemos la ocasión de convertir los valores en acciones y demostrar que podemos actuar. Con la decisión de incluir la salud y la seguridad en el trabajo como principio fundamental, podemos dar un paso adelante y hacer que el mundo del trabajo sea más digno. Para nosotros, estos valores no son solo palabras, ahora podemos demostrar que son hechos. La protección de los trabajadores forma parte de los

principios y de los valores fundamentales de la OIT, nuestro Gobierno apoya vivamente el cumplimiento de estos principios. Es realmente un placer para mí que podamos trabajar en pro de este objetivo gracias a los interlocutores sociales y a los gobiernos por este excelente espíritu tripartito del que han hecho gala. Señoras y señores, el Gobierno alemán es un socio comprometido con el sistema multilateral y concretamente con la OIT. Con la OIT, los interlocutores sociales vamos a seguir adelante en la agenda internacional de trabajo y muchísimas gracias por su atención.

Sr. Hasan Alhalwachi

Trabajador (Bahrein)

Señor Presidente, señor Vicepresidente. Con la crisis mundial que estamos viviendo y con la pandemia de COVID-19, hemos visto que los problemas más complejos no se pueden resolver si no hay consultas y diálogo y el diálogo social lanzado por la OIT con sus tres componentes internos dentro de cada país y con la participación de las organizaciones de la sociedad civil, son consultas de gran alcance que ayudan a minimizar las pérdidas humanas y financieras debidas a la pandemia. Este diálogo también nos muestra cuán frágil es nuestro sistema de protección social para grandes segmentos de nuestra sociedad, probablemente los más afectados por las consecuencias de la pandemia y por eso la Federación de los Trabajadores de Bahrein quieren felicitar al Director General Sr. Guy Ryder por su Memoria que indica que la protección social tiene que ofrecerse a los segmentos más pobres y vulnerables de la sociedad, aquellos segmentos que no tengan la capacidad de garantizar sus medios de subsistencia cada día. Aquellos segmentos de la sociedad que no deben quedar atrás. Se destaca la responsabilidad de carácter internacional, la responsabilidad humanitaria de todas estas personas, la federación de sindicatos de mi país, ha estado siguiendo todos los problemas relativos al trabajo y a los trabajadores del Reino de Bahrein. Nosotros trabajamos en pro de la responsabilidad de la sociedad y también con la Declaración del Centenario con ocasión de los cien años de la OIT. Por primera vez en la historia, ahora, se ha lanzado una plataforma electrónica para los que están desempleados y hay una aceptación y generalización de esta plataforma que es usada y así se generan estadísticas que se mandan al Gobierno, a la Federación y se han podido generar fondos fiduciarios para corregir los déficits actuariales. Todo esto forma parte de la reforma del mercado laboral en nuestro país. También queremos decir que estamos al lado de los trabajadores de Palestina. Los trabajadores de Bahrein siempre han alzado la voz, en apoyo de todas las personas porque creemos en la humanidad independientemente de su creencia o de su religión. Estamos al lado del pueblo de Palestina para que puedan ejercer su derecho en favor de la soberanía y de su identidad. Estamos convencidos de que la causa justa de Palestina, no ha estado resuelta a través de una solución justa. Por eso, si no aplicamos esta decisión correcta no se podrán normalizar las relaciones con la entidad israelí, especialmente el bloqueo que afecta a personas y a propiedades y hace que la franja de Gaza sea uno de los lugares más difíciles donde vivir, uno de los más pobres y todo esto por no hablar de la violencia contra las personas que se manifiestan en contra del muro de separación, las personas que mueren cada semana. Como sindicatos de Bahrein queremos expresar nuestro agradecimiento al Director General, el Sr. Guy Ryder. Muchas gracias por su apoyo a los trabajadores de Bahrein y de todos los lugares del mundo, gracias por sus esfuerzos aquí también en la OIT porque consideramos que este periodo en el que

él fue Director General fue uno de los más determinantes de la historia de la OIT. Gracias.

Sra. Panos Tsakloglou

Gobierno (Grecia)

Presidente, Director General, distinguidos delegados, señoras y señores. Es un honor para mí, dirigirme a la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno de Grecia. Les deseo toda clase de éxitos en su trabajo en este orden del día tan cargado. En primer lugar, felicito al Director General por su oportuna Memoria sobre las repercusiones de las crisis mundiales consecutivas para los PMAs. Sin duda alguna, tanto la pandemia del COVID-19, como la guerra en Ucrania están transformando la economía mundial. Las sacudidas mundiales tienen graves consecuencias económicas y generan desafíos políticos y sociales. El coste humanitario ya es muy alto y probablemente si la guerra sigue durante meses, todavía más. Hay más de doce millones de personas que han sido desplazadas y más de trece millones, necesitan asistencia humanitaria urgente. La invasión de Rusia sobre Ucrania ha dado lugar a picos de precios sin precedentes y hay perturbaciones en las cadenas de suministros que ha dado lugar a una crisis triple a escala mundial, de alimentos, combustibles y finanzas. Según el FMI y el Banco Mundial, el desasosiego en los mercados de la energía puede desencadenar un sufrimiento financiero agudo en los PMAs debido a una espiral inflacionaria que genera. Según el Secretario General de Naciones Unidas, el Sr. Guterres, mil setecientos millones de personas están enfrentando peligro de pobreza o de hambre debido a la guerra. La brecha en las perspectivas del mercado laboral y de crecimiento, está aumentando entre las economías avanzadas y los PMAs. Para afrontar estos desafíos y tener una sociedad más inclusiva y justa, es necesario un marco que permita acelerar los progresos nacionales a los ODS y promover el principio de no dejar a nadie atrás. A pesar de las adversidades mencionadas anteriormente, Grecia sigue muy comprometida con la Agenda dos mil treinta para adoptar medidas adecuadas y lograr los diecisiete ODS que incluyen sus principales planes políticos. En este contexto en los últimos tres años, el Gobierno griego ha respaldado una serie de estrategias nacionales, planes de acción, iniciativas legislativas para introducir de manera íntegra el principio de no dejar a nadie atrás en las políticas públicas y medidas de reforma insistiendo, sobre todo, en medidas específicas para los grupos más vulnerables. La OIT y sus estados miembros deben adaptarse a las nuevas condiciones económicas mundiales y abordar las realidades en evolución tan rápidamente en los mercados internacionales del trabajo. Agradecemos el apoyo de la OIT para la aplicación del Programa de Acción de Doha para los PMAs para el periodo de dos mil veintidós la treinta y uno. En este marco estamos comprometidos para generar oportunidades de empleo para todos, alcanzar altos niveles de competencias digitales y verdes y promover los ODS. La OIT y su estructura tripartita tiene un papel clave para cumplir con este mandato universal y promover alianzas mundiales. Para terminar, permítanme en nombre del Gobierno de Grecia, agradecer sinceramente, al Director General Ryder por su duro trabajo y por su trabajo inspirador y desearle toda clase de éxitos al nuevo Director General Hougbo. Muchas gracias.

Sr. Zaki Ahmed Khan

Empleador (Pakistán)

Señor Presidente, Director General de la OIT, distinguidos delegados, señoras y señores, buenas tardes. Les presento los saludos de la Federación de Empleadores de Pakistán y aprovecho también para felicitar al Director General por su apoyo y por su Memoria, PMAs Crisis, Transformación Estructural y Futuro del Trabajo. El Director General en su Memoria señala adecuadamente que la comunidad internacional está en un momento clave en su relación con los PMAs, especialmente ahora en esta fase final de la década de acción para la Agenda dos mil treinta sobre los ODS, en la que los PMA son los que están en mayor peligro de quedarse atrás. El Director General muy adecuadamente dice que hay una divergencia entre el mundo en desarrollo y el mundo desarrollado y que la comunidad internacional y la economía mundial se ven afectadas por una tormenta perfecta. Pedimos iniciativas innovadoras para avanzar hacia la graduación sostenible de los PMA en sus datos de desarrollo. Mi país Pakistán también se enfrenta a cuestiones similares. Pakistán está pasando por un proceso rápido de transformación económica y social y también estamos luchando contra el terror. La Federación de Empleadores de Pakistán, está completamente comprometida para apoyar al Gobierno en la aplicación de los ODS a través de alianzas público-privadas. El pacto global de la red de Pakistán albergado por la Federación de Empleadores de Pakistán ha establecido un club de campeones de los ODS que actúa como plataforma para que el sector privado se una para compartir conocimientos, experiencia y proactivas optimas. En los últimos veinte años en Pakistán tenemos una plataforma bilateral del diálogo social en el país. El Consejo de Desarrollo de Competencias, encabezado por los empleadores fue establecido y desarrollado para tener una visión Pakistán dos mil treinta para competencias y así movilizar a los jóvenes para que tengan las competencias que necesitan en el futuro del trabajo. La Federación de Empleadores de Pakistán también ha estado trabajado para aplicar principios fundamentales en el trabajo y derechos, especialmente en la cadena de suministros, en el algodón la industria de los bienes para los deportes y en otros sectores vitales para la economía nacional. En colaboración con la OIT y los interlocutores sociales, estamos trabajando estrechamente por la igualdad de género, por los jóvenes, el empoderamiento de la mujer, la promoción de acciones en favor del clima y aplicando el Programa de Trabajo Decente y de Empleo de la OIT. Se han establecido, por tanto, orientaciones estratégicas para mejorar la situación laboral de nuestro país, esperamos que la Memoria del Director General nos ayude a avanzar debidamente, los esfuerzos renovados para los PMA y los países en desarrollo que se esfuerzan por luchar contra los efectos de la tormenta perfecta en la fase posterior a la pandemia. Muchas gracias.

Sr. Krishna Kumar Shrestha

Gobierno (Nepal)

Me complace dirigirme a esta augusta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y le doy las gracias a la OIT por haberla organizado a pesar de que el mundo está en pugna con una situación post pandémica muy difícil donde muchos países aún tienen muchos problemas para pasar y dejar de lado la amenaza que ha provocado la pandemia de COVID-19. Acepten mis saludos más amistosos desde Nepal, muchos países se topan con muchísimos problemas en este combate contra la pandemia debido a los impactos devastadores que ha tenido en nuestras

actividades socioeconómicas, en nuestra salud. Tengo que dar, así mismo, a la presidenta del Consejo de Administración y al Director General por sus Memorias abarcadoras que estipulan de manera muy exacta la situación actual en que se encuentra el mundo del trabajo y la abordan de manera pormenorizada. Nepal ha conseguido un progreso encomiable en su campaña de vacunación de la población para responder a la pandemia de COVID-19 pero seguimos teniendo problemas con la segunda fase. Es destacable la recuperación lenta de nuestra economía debido al incremento de la inflación empujado por los precios de las materias primas, lo que no ha hecho si no incrementar el coste de la vida, de los trabajadores y los costos operativos de las empresas. Me gustaría, de que tenemos dentro de nuestras medidas, algunas que son prioritarias por ejemplo, un dispositivo de seguridad social contributivo como paso importantísimo para mejorar la protección de los trabajadores y sus familias y atajar los problemas y amenazas relacionados con el mundo del trabajo. Nuestro programa de empleo vanguardista, propugnado por el Primer Ministro fue lanzado para dar cien días de trabajo como garantía mínima de empleo y nivel básico de ingresos en aras de actuar como mecanismo de protección contra el desempleo, de los grupos más vulnerables, estamos ampliando su alcance con un componente de servicios públicos y políticas racionadas con la formación profesional y estructuras relacionadas para mejorar las oportunidades de empleo. La pandemia de COVID-19 ha sacado a relucir los déficits de trabajo decente en la economía informal, hemos completado un diagnóstico nacional de la informalidad, tal y como estipula lo dispuesto en la recomendación de dos mil quince, doscientos cuatro, transición a la economía formal mediante un plan integrado nacional de acción y un diálogo social tripartito. Me complace informarles de que el Gobierno de Nepal ha respondido a la valoración de los diferentes sistemas de los principios de la administración del trabajo para poner fin a la esclavitud y al trabajo forzoso. Tenemos ahora un papel de adalides de la lucha contra el trabajo forzoso, estamos esperando la implementación del plan maestro para la eliminación de todas las formas de trabajo infantil de aquí a dos mil veinticinco. Nepal trabaja para alinearse con el espíritu del pacto mundial sobre la migración y creemos firmemente que los trabajadores migrantes se merecen ser tratados en pie de igualdad y que se respeten sus derechos humanos básicos en los países de destino y de tránsito. Mi delegación apoya plenamente, los resultados del documento que se adoptará en esta Conferencia y agradece en grado sumo que se haya podido elaborar. Antes de concluir, quisiera aprovechar para reiterar el compromiso de mi país con las vacunas, en tanto que bien público mundial y por ello una gobernanza que se ajusta con todos. Nepal está haciendo muchos esfuerzos para poner fin a la pandemia y desea poder mejorar la cooperación con la OIT en este sentido. Deseo que esta Conferencia se corone de éxito. Muchas gracias.

Sr. Salvador Medina Torres

Trabajador (México)

Gracias, señor Presidente. En nombre de la Confederación de Trabajadores de México y Alternativa Democrática Sindical de las Américas, comparezco a esta honorable 110.^a reunión de la Conferencia Internacional que marca un momento histórico determinante, consultas nacionales y mundiales de urgente tratamiento, trascendentes para el mundo del trabajo, para la convivencia ciudadana, para la gobernanza y el equilibrio democrático de nuestras sociedades y para la salud del planeta y de la humanidad. Somos conscientes de los graves riesgos que estamos

viviendo para la estabilidad y la paz mundial entre países, por la pobreza y la falta de medios de vida de gran parte de la población. Así como, por las enormes desigualdades e inequidades de nuestros pueblos ilustrados en numerosos informes de la OIT y otras agencias de Naciones Unidas. Por ello, esta Conferencia debe ser un testimonio firme de conciencia colectiva acerca de la necesidad superior de pasar de palabras a intenciones y a hechos reales. Todo el esfuerzo de la OIT por promover llamamientos y programas de cooperación a tal fin, pueden resultar inocuos si las naciones no hacen un viraje de timón en aspectos claves para el futuro del trabajo y para el futuro de la gente. La pandemia ha dejado lecciones duras sobre nuestros estados de bienestar, así como, sus carencias que devienen de políticas que en nombre de servir a las mayorías acaban distanciándose de ellas. Aquí debo decir, que en América Latina hay déficit importante de diálogo social y de tripartidismo, aunque haya diferencia de unos países a otros. Necesitamos una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente, esto requiere más que nada una voluntad política manifiesta. También, se requiere aumentar la eficacia de las normas internacionales del trabajo, por eso los mecanismos de control de la OIT deben ser reforzados, porque invertir en el sistema normativo es invertir en el tripartidismo. Pero también debo decir que la cooperación de la OIT debe afinarse y vincularse mejor con las necesidades nacionales, lo que creemos, no puede lograrse con la tendencia a la centralización que hemos observado en los últimos años. Finalizo expresando nuestro reconocimiento y afecto al compañero Guy Ryder que tuvo que lidiar con sucesos muy difíciles en todo su periodo de gestión. En segundo lugar, queremos darle la bienvenida al nuevo Director Gilbert Houngbo a quien deseamos el mayor de los éxitos en su gestión al frente de la OIT. Muchas gracias, señor Presidente.

Sr. Michalakis Antoniou

Empleador (Chipre)

Estimado Presidente. Quisiera comenzar dando la enhorabuena al Director General y a su Oficina por la Memoria de este año sobre la Crisis, la Transformación Estructural el Futuro del Trabajo en los Países Menos Adelantados. La Federación de Empleadores e Industrialistas de Chipre está plenamente convencida de que una manera eficaz para que los PMAs puedan continuar por una senda de crecimiento sostenible, creación de empleos y conseguir su pleno potencial es mediante un espíritu emprendedor, empresas privadas y un diálogo social con las organizaciones más representativas de los empleadores y trabajadores. Este es el tercer año consecutivo que la Conferencia Internacional del Trabajo se celebra de manera poco convencional. Es maravilloso poder vivir en una era en la que la tecnología posibilita las teleconferencias y estas pueden ser accesibles, pero echamos de menos el vínculo directo que nos ayuda a forjar relaciones y a mantenerlas. Ya que la pandemia parece estar tocando a su fin, esperamos que la Conferencia del año próximo se pueda celebrar con presencia física en su hogar, en el palacio de las Naciones en Ginebra. Ya llevamos tres años de pandemia de COVID-19, tres años de cambios profundos en la economía con grandes desafíos para el mercado de trabajo y la sociedad. Desgraciadamente, cuando ya pensábamos que habíamos dejado lo peor de la pandemia tras nosotros, ha empezado a surgir un nuevo conjunto de desafíos que ponen en entredicho la recuperación económica. La guerra en Ucrania, no ha hecho sino incrementar considerablemente los costos de la energía y los precios de los cereales y los expertos ya nos advierten de una posible crisis alimentario con unos incrementos en la cadena de los precios de los principales productos alimentarios,

cualquier incremento considerable en los precios de los alimentos nos generará un dilema muy difícil. Si los gobiernos deciden contener el incremento de los precios imponiendo umbrales a los precios, se arriesgarán a crear déficits alimentarios, si los gobiernos que ya han gastado cantidades sin precedentes de dinero para apoyar a las economías durante la pandemia, deciden gastar aún más dinero para reducir los impuestos en aras de ayudar a los ciudadanos con sus rentas, también se arriesgan a agotar las reservas o incurrir en deudas cada vez mayores. Esta crisis debe neutralizarse, peor tenemos que neutralizarla ya. El incremento de los precios también se ha sentido en muchos bienes básicos al consumo y bienes industriales han alimentado la inflación y han llevado a una erosión de las rentas, al consumo restringido y han ejercido una enorme presión sobre los salarios, los incrementos de los mismos, lo que no hace sino poner en entredicho la capacidad de las empresas para plantar cara a los desafíos de la era post COVID. Además, el riesgo de una inflación acelerada debemos tomarlo en serio, sobre todo teniendo en cuenta las economías fragilizadas. Por ello quiero concluir diciendo que las cadenas de suministro mundiales obstaculizan la actividad económica y las oportunidades de crecimiento en la era pre COVID, el suministro de materias primas y bienes se realizaba de manera fluida e ininterrumpida, hoy vemos retrasos considerables, ralentización en muchos sectores de la economía, teniendo en cuenta que las cadenas de suministro, son el salvavidas del comercio mundial y de la industria, estos retrasos pueden llevar a unas interrupciones locales e internacionales en el suministro de bienes. Presidente, damas y caballeros en la Plenaria. La pandemia, por mala que haya sido, también ha traído momentos brillantes, por primera vez en la historia de la humanidad hemos visto como se han generado vacunas eficaces en menos de un año, un logro nada encomiable, lejos del milagro, deberíamos mantener la misma resiliencia y determinación hoy, para evitar una crisis alimentaria y poner coto a la inflación. Las amenazas internacionales, exigen respuestas internacionales y este es el foro más adecuado para atajar estas amenazas en la era post COVID en la era del trabajo. Gracias por su atención.

Sr. Jeong Sik Lee

Gobierno (República de Corea)

Director General, representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores. Es un enorme placer reunirme hoy con todos ustedes, tal y como se declara en la Memoria del Director General sobre los Países Menos Adelantados, Crisis, Transformación Estructural y el Futuro del Trabajo. El mundo ha sufrido sobremanera debido a la pandemia de COVID-19, Algunos países desarrollados han sido testigos de una recuperación solida pero muchos países en desarrollo y emergentes aún no se han recuperado plenamente debido a su capacidad financiera limitada y a al limitado suministro de vacunas. En estas circunstancias la importancia de la cooperación y la solidaridad internacionales crece en importancia para atajar una serie de desafíos, incluida la guerra entre Rusia y Ucrania, el cambio climático, para que todos los ciudadanos del mundo del trabajo puedan mantener su libertad y dignidad. Corea no está al abrigo de estas crisis recientes. Inmediatamente tras el primer brote de la pandemia casi veintidós millones de trabajadores sufrieron pérdidas de su trabajo en dos mil veinte, en respuesta a la crisis el Gobierno de Corea apoyó a las empresas del sector de los viajes y la aviación y generó presión para que hubiera políticas de empleo y medidas para los grupos vulnerables. Hemos adoptado un mecanismo de asistencia a los desempleados con unos seguros que cubren ahora

a las más vulnerables, brindando oportunidades para la formación profesional a los trabajadores coreanos. Gracias a todas estas medidas se ha conseguido algún progreso, ya que, estas medidas han contribuido a recuperar el empleo rápidamente en Corea y volviendo a los niveles pre pandémicos. No obstante, los grupos vulnerables siguen en pugna para poder conseguir un trabajo estable. En Corea, la nueva Administración del Gobierno ha asumido su puesto en Mayo de este año y este nuevo Gobierno está preparando un nuevo conjunto de políticas para garantizar que se cree una sociedad donde se valore el trabajo y se respete en su justa medida. Ante todo, queremos dar un apoyo de primera línea para los trabajadores en empleos especiales como los autónomos o los conductores de taxis para poder aliviar sus cargas económicas. Estamos preparándonos para incrementar el apoyo a una nueva mano de obra para que vaya a las industrias que se están enfrentando a déficits de trabajo debido a las interrupciones del mercado laboral durante la pandemia de enfermedad por coronavirus. Además, el Gobierno brinda el apoyo a los trabajadores en su desarrollo de la formación profesional aprovechando las nuevas tecnologías como el metaverso y la realidad virtual que, se pueden adaptar a los nuevos cambios tecnológicos. Así, continuaremos ampliando las redes de información sobre trabajos para que los demandantes de empleos puedan encontrarlos de manera fácil y rápidamente. Los servicios de empleo se están volviendo a recuperar y están orientándose digitalmente. Por eso, esta Conferencia Internacional del Trabajo llega en un momento muy oportuno. Como ya sabrán, Corea ratificó tres convenios fundamentales en el año en curso, sobre la libertad sindical, el trabajo forzoso, desde Abril de este mismo año el Gobierno hace todo lo posible para aplicarlos fielmente, en consultas estrechas con trabajadores y empleadores. Presidente, la Declaración de Filadelfia, los cimientos de la OIT, declara que la pobreza, en cualquier lugar en el que tenga lugar constituye un peligro para la prosperidad en todos los lugares. A la luz de esto, y como miembro importante de la OIT, nuestro Gobierno ha puesto en práctica nuestro espíritu de solidaridad y cooperación, para conseguir una recuperación que no deje a nadie a la zaga sobre todo en los países más necesitados y países en desarrollo en la región de Asia-Pacífico. Seguiremos fortaleciendo nuestra cooperación, nuestra solidaridad con la OIT. Quiero aprovechar finalmente esta oportunidad para dar las gracias al Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT que ha liderado esta Oficina durante los últimos diez años. Muchas gracias por su trabajo.

Sr. Al-bawi Sattar Danbous

Trabajador (Iraq)

Señor Presidente, damas y caballeros, Excelencias, estimados amigos. Mis saludos desde Iraq, tierra de civilización, valores, de amistad y paz. Mi más sincero agradecimiento al ex Director General por todo el éxito cosechado durante su mandato a la cabeza de la OIT y enhorabuena buena al nuevo Director General por haber sido elegido para asumir este puesto de tanta responsabilidad ante una situación cargada de desafíos a los que el mundo se enfrenta. Damas y caballeros, los puntos en el programa de trabajo de la CIT este año, incluyen cuestiones preponderantes. Sobre todo, la Memoria del Director General, responder a la crisis y fomentar un desarrollo sostenible e inclusivo con una nueva generación de políticas abarcadoras de empleo. Esta transformación, pone de relieve lo que está ocurriendo en el mundo del trabajo en todo el mundo y la cantidad de cambios que se nos exigen. Las cadenas de suministro están en crisis y eso está afectando también a todo el mundo. Esto tiene que ver, con el cambio climático y las pérdidas de tierras,

tierras que están perdiendo su fertilidad de antaño y que ahora, ponen en entredicho el suministro de alimentos debido a los cambios profundos que han tenido lugar en las estructuras demográficas debido a la globalización. Esto también ha afectado a la mejora de las competencias. Mi país, en la actualidad, ha salido muy mal parado debido a la escasez hídrica y a la ampliación en la propagación del desierto. Mi tierra que antaño, se consideraba una tierra fértil y verde ahora, está gravemente amenazada debido a las altas temperaturas que, ponen en peligro nuestra civilización, la civilización más antigua del mundo, de Mesopotamia. Esperamos que puedan echarnos una mano para que se recupere nuestra economía. El mercado de trabajo y la mano de obra mediante las inversiones adecuadas y brindándonos tecnologías modernas que, puedan ayudarnos a crear una economía diversificada y sostenible. Apoyamos en este empeño a nuestro Gobierno porque ha publicado un proyecto de ley sobre sindicalización que es proporcionada y responde a los criterios estipulados por la OIT y los convenios que han sido ratificados. En la Federación General de Sindicatos de mi país queremos poner de relieve la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los compromisos asumidos por el país. Queremos manifestar nuestro más sincero agradecimiento a la OIT por el apoyo técnico que nos ha proporcionado y aprovechar, así mismo, esta oportunidad para desear todo lo mejor a la Oficina en aras de que pueda conseguir más progreso en este sentido.

Sr. Mauroof Zakir

Trabajador (Maldivas)

Señor Presidente, distinguidos delegados. Ahora que el mundo avanza para salir de la pandemia de COVID-19 y se centra más en la reconstrucción de las economías, se debe hacer mayor hincapié en la mitigación de las repercusiones que esta ha tenido, sociales y económicas en los trabajadores y sus familias. Los derechos en la negociación colectiva siguen siendo la piedra angular para aplicar a escala nacional, el trabajo decente para todos los trabajadores y atajar la pandemia de la desigualdad. Es un aspecto importante garantizar que el crecimiento económico sea inclusivo para colmar las brechas entre los ricos y los pobres. Las perspectivas económicas de Maldivas, se proyectan positivas, en cuanto al crecimiento real del PIB, debido a la rápida recuperación del sector turístico, aun así, sigue pendiente responder al interrogante sobre el trabajo y el empleo. Queda patente que, los trabajadores, incluidos los migrantes, que trabajan en condiciones precarias y vulnerables siguen estando muy presentes y atajar esto necesita de transparencia en una gobernanza del trabajo y reformas urgentes legislativas y de políticas por parte del Gobierno de Maldivas. Es necesario un sistema de gobierno funcional tripartito y la formulación de migración laboral integrada con intervenciones de políticas claves y que se le conceda la importancia que reviste en su justa medida. El Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha manifestado reiteradamente su preocupación con la falta de progreso en la promulgación de leyes nacionales y como estas se llevan a la práctica. El Gobierno sigue haciendo oídos sordos a sus obligaciones con arreglo a los convenios internacionales del trabajo incluyendo los convenios fundamentales, lo que más se ve, es la falta flagrante de derechos garantizados por la ley, algo que brindan los convenios de la OIT básicos. La misma Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo y miembros de la Comisión manifestaron preocupación ya antes de la pandemia por esto y la situación económica no ha hecho sino poner de relieve los problemas que existían antes. Los

costes sociales han sido descomunales. El turismo se recupera, la economía se regenera, los trabajadores siguen siendo vulnerables en condiciones de trabajo muy penosas porque los que están trabajando, trabajan horas excesivas, con una carga de trabajo desmesurada durante dos o tres días y además, no tienen sus derechos sindicales respetados, por lo que, no hay ningún tipo de marco jurídico que les proteja. Se deja unas relaciones industriales al descubierto, dejando a los trabajadores y sus familias expuestos a una tormenta económica. Llevamos diez años así desde que la OIT empezó a proporcionar asistencia técnica al Gobierno de Maldivas para que se creara la Ley de Relaciones Industriales, la OIT propuso en dos mil trece un marco jurídico que protegería los derechos fundamentales, de conformidad con lo dicho por las normas internacionales del trabajo garantizando un proceso decente y justo en el que los empleadores y trabajadores resolvieran sus intereses contrastantes. Pero esto, ha caído en saco roto, ahora vemos como la inflación no hace sino alimentar, cada vez más, un conflicto mundial con unos efectos de goteo que se sienten en los precios y en los mercados del petróleo y mercados conexos. Deseamos poder crear una economía más resiliente en Maldivas para dar más prioridad a la seguridad de los trabajos, el trabajo decente, la salud pública, la vivienda y la protección social y así poder garantizar una vida decente para los trabajadores y sus familias. Esta es la única manera que tenemos de salir juntos de la tormenta. Podemos crear una economía mejor y tenemos que hacerlo. Gracias.

Sra. Yevheniia Filipenko

Gobierno (Ucrania)

Presidente, señor Director General, excelencias, distinguidos delegados. Ya es el cuarto mes en el que Ucrania resiste a los ataques barbáricos de las fuerzas armadas del ejército de Rusia. Luchar por su libertad y su dignidad, por su tierra y por la paz, por las personas y la democracia, por el trabajo decente y medios de vida sostenibles y no solo dentro de sus propias fronteras sino para todo el mundo civilizado. Ucrania ya ha sufrido pérdidas devastadoras, cientos de miles de vidas, incluidos, cientos de niños. Ciudades pacíficas que han quedado en ruinas, destruyéndose hogares, guarderías, hospitales, estaciones de tren, aeropuertos, millones de ucranianos han perdido sus trabajos y millones han tenido que huir de sus ciudades y del país. Todos los días y ahora mismo, están cayendo misiles y bombas rusas sin piedad. Persiguiendo esa misión. Desplazando cuarenta millones de personas en el centro de Europa. Esta agresión rusa sin provocaciones, no hace sino bloquear los canales por los que los cereales ucranianos se exportan al resto del mundo y ponen en peligro la economía mundial y la estabilidad. Algo de lo que, Rusia es únicamente responsable. Está llevando a una migración forzosa, reduciendo el comercio de bienes y servicios, llevando a un incremento del desempleo, por nombrar solo algunos de los resultados de esta guerra. Al menos, cinco millones de personas han perdido sus trabajos, la tasa de desempleo ha aumentado en, al menos, un treinta y uno por ciento. A pesar de los esfuerzos considerables del Gobierno de Ucrania por mantener el sistema de protección social en funcionamiento. Quiero manifestar nuestro más sincero agradecimiento a los miembros de la OIT, que han brindado la ayuda financiera humanitaria y de defensa tan necesaria para Ucrania, que han venido a brindar apoyo a los ucranianos que han buscado el abrigo de los países europeos y de otros lugares del mundo. Mantenemos nuestra solidaridad. Aquí han mantenido su solidaridad con trabajadores, empleadores y empresas y con el Gobierno Ucraniano. Gracias a Guy Ryder Director

General por su posición firme contra la agresión rusa en Ucrania durante su mandato actual. La aplicación del proyecto de la OIT en Ucrania tenía medidas prácticas con el objeto de poner fin a las repercusiones de la agresión militar. Exhortamos a los miembros, a que sigan contribuyendo con sus aportaciones a la plataforma United We Stand que ha lanzado el Presidente de Ucrania Volodimir Zelenski para llevar ayuda humanitaria y medica al país en su ayuda por reconstruirlo. Teniendo en cuenta esta carnicería medieval exhortamos a que se apliquen las sanciones más duras contra Rusia en todos los aspectos, incluyendo la adopción de medidas adecuadas para instar a la Federación de Rusia a que respete su responsabilidades y deberes, en tanto que miembro de la OIT. Que pongan fin a todo tipo de cooperación con Rusia y las empresas rusas, que realojen la Oficina de la OIT sacándola del territorio agresor, que limite la participación rusa en las actividades y reuniones celebradas por esta organización. La agresión de Rusia contra Ucrania, ha violado el derecho internacional y debe concluir aquí y ahora. Si queremos evitar un daño inevitable a la cooperación multilateral y al futuro del mundo del trabajo, podemos hacerlo en esta Conferencia Internacional del Trabajo. Gracias.

Sr. Pierre A. Zanou

Gobierno (Benin)

Presidente, el examen de la Memoria del Director General, nos permite decir que su análisis de la situación tras la pandemia es objetivo. Perduran los efectos perversos de la guerra en Ucrania. A saber, la crisis alimentaria y energética que hemos podido vivir en nuestros países. Es evidente, que este contexto de inquietud, pone en entredicho las verdaderas perspectivas de salir de la crisis para los países en desarrollo. Señoras y señores, esta situación aciaga no nos permite señalar otra posibilidad que, poner en marcha un programa de desarrollo. Así ha sido en nuestro país, a través de un programa de acción dos mil veintidós mil veintiséis, en tanto que, pilar fundamental en su estrategia de gobernanza. Programa que recoge una serie de intervenciones a sugerencia del Director General. También, contamos con un segundo programa por país para la promoción del trabajo decente. En dicho programa, que tiene en cuenta la realidad postpandemia, en términos ideales, Benín, en colaboración con la OIT tiene previsto poner en marcha una estrategia de trabajo decente que se base en los tres pilares, las tres prioridades, a saber, la promoción del empleo decente para jóvenes y mujeres, protección social, promoción de las normas internacionales y a través de este programa, Benín espera brindar respuesta estratégica a la lucha contra el desempleo. Esperemos que esos fuertes cuenten con el debido apoyo de la OIT, de manera que, estemos en condiciones de conservar y reforzar la confianza mutua de la que hemos disfrutado. Presidente, la OIT ha de ayudarnos a lograr un diálogo constructivo de manera que la situación ucraniana no pueda afectar más a otros lugares. Muchas gracias y que viva la Organización Internacional del Trabajo.

Sr. Nilton Souza da Silva

Alternativa Democrática Sindical de las Américas

Señor Presidente. Quisiera darle las gracias, de entrada, al Director General de la OIT, el Sr. Ryder por la importante labor efectuada por su mandato y también por la Memoria presentada a esta 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. También le doy la enhorabuena al nuevo Director General de la OIT, el

Sr. Houngho. Nuestra organizaciones Alternativa Democrática Sindical de las Américas, participa muy activamente en todos los debates, en todas las comisiones de esta 110.^a reunión de la CIT. Consideramos muy positivos los debates tripartitos en cuanto a temas tan importantes que se han recogido en las comisiones de esta Reunión de la Conferencia. Es muy oportuna la Memoria tan atinada del Director General en la que hace referencia a la preocupación en torno a la situación de los países más pobres. Manifestamos nuestra preocupación y rechazo por la situación de exclusión social, pobreza, desempleo, ataques a derechos de los trabajadores y democracia en la mayoría de países de nuestra región y del mundo. También, condenamos con firmeza la guerra en Ucrania y todas las guerras y mostramos nuestro apoyo solidario a todos los trabajadores ucranianos y a todos los trabajadores del mundo, que son las principales víctimas de estos conflictos y guerras desastrosas que ponen en entredicho la situación, generan crisis alimentarias, desempleo, pobreza, odio y autoritarismo. Señor Director General, Guy Ryder, queremos agradecer el homenaje póstumo que la OIT hizo a nuestro gran líder, Julio Roberto Gómez Esguerra QEPD por su importante trayectoria internacional y su contribución por muchos años al Consejo de Administración y a las Conferencias Internacionales de la OIT. En esta sesión plenaria, denunciamos la posición sectaria y antidemocrática en el Consejo de Administración de la OIT que de manera inexplicable no le brindó el carácter de organización consultiva a nuestra organización, lo que pone en entredicho los principios fundamentales de libertad sindical, uno de los pilares básicos de la OIT. Con el debido respeto, solicitamos que en la próxima reunión del Consejo de Administración de la OIT se nos conceda ese carácter consultivo. Nosotros representamos a más de veinticinco millones de trabajadores de veintitrés centrales sindicales de quince países de América Latina. En nuestro segundo congreso de Mayo de dos mil veintidós, reafirmamos nuestros principios y valores en pro de la defensa de los trabajadores y sus derechos, su autonomía sindical, libertad sindical, justicia social, desarrollo sostenible, medioambiente y democracia. En ese sentido estaremos siempre dispuestos a colaborar en cuanto temas de interés con otros sectores sindicales y sociales en el ámbito nacional, regional y mundial a fin de apuntalar el diálogo social y el tripartidismo en las Américas y en el mundo. Muchas gracias y les deseo a todos una excelente Conferencia.

Sra. Christy Hoffman

UNI Global Union

Presidente Moroni, Secretario General Ryder, distinguidos delegados, observadores. Intervengo en nombre de UNI Global Unión y sindicatos miembros del sector servicios de ciento cincuenta países. Esta Reunión se celebra en un momento clave para el mundo en plena tormenta perfecta con crisis que se suman a la devastación que trajo consigo la COVID que, además, llegó en un momento en el que el modelo económico, muchas veces denegaba trabajo decente y justicia social. En los dos últimos años hemos presenciado la repercusión de la COVID sobre los más pobres y vulnerables, trabajadores esenciales también, que acudieron a su trabajo de manera cotidiana. La repercusión considerable, también sobre mujeres y minorías raciales, dificultades en nuestros sistemas de protección social y seguridad y salud en el trabajo y también cuestiones que se oyen una y otra vez. La pérdida de millones de empleos junto con el sufrimiento y el dolor. Hemos también comprobado cómo va al alza la desigualdad entre países y dentro de ellos transformaciones en el

trabajo, con teletrabajo, con trabajo a través de Zoom, con sistemas de vigilancia también y gestión algorítmica que pretenden transformar al ser humano en un robot. También con esta crisis hemos tratado de finalizar y acabar con estas desigualdades. A la desigualdad que ha puesto en entredicho los derechos de los trabajadores. También, la inflación que ha traído consigo reducciones salariales a tantos de los trabajadores del mundo, situación que hace que la OIT y la CIT, tengan ahora, más que nunca, que ponerse manos a la obra y hallar soluciones. La inclusión tan esperada de la seguridad y la salud en el trabajo, en la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo del noventa y ocho es algo loable. Pero también hay otras muchas peticiones, empleos ecológicos para todos, protección social y atención sanitaria para todos. Debemos poner fin a la brecha de género y crear una senda, de manera que, dos mil millones del sector informal pasen al sector formal. También, trabajo decente en cualquier lugar, en cadenas de suministro y con la debida diligencia, algo fundamental. En el caso de la tecnología, insistimos en que los sindicatos han de sentarse a la mesa de negociación para considerar la transformación digital a fin de garantizar la transición justa para todos. Hay ingentes oportunidades y ganancias económicas que ha traído consigo la tecnología, como señaló el Secretario General, debemos poner fin a la brecha de desarrollo entre los PMA y el resto de manera que nadie se quede a la zaga. Hay numerosas amenazas a la democracia a lo largo y ancho del mundo. Tenemos que combatirla con determinación por ejemplo en Myanmar y los territorios ocupados aunque también hay muchos dignos de ser tenidos en cuante. Para concluir, vamos a vivir verdaderas dificultades en el próximo año debido a las crisis, esperemos que podamos trabajar mancomunadamente en la OIT, ahora más que nunca, debemos trabajar con determinación para hallar soluciones y lograr justicia social. La única base que nos servirá en pro de la cohesión social y una paz duradera. Gracias.

Sr. Arezki Mezhoud

Organización de Unidad Sindical Africana

Hola, buenas tardes, Presidente, señoras y señores Vicepresidentes de la Conferencia, señor Secretario General, distinguidos delegados quisiera darles la enhorabuena por haber sido elegidos para ocupar la membresía de la mesa. También quisiera darle la enhorabuena al Sr. Guy Ryder Director General de la OIT pro la labor efectuada bajo sus dos mandatos. Del mismo modo, le doy la enhorabuena al próximo Director General que acaba de ser elegido, el Sr. Gilbert Houngbo a quien le deseamos todo género de éxitos en su misión. El Director General señala muy atinadamente en su memoria, que agradecemos, su última memoria tras sus dos mandatos que el mundo ha atravesado una gravísima crisis sanitaria que ha puesto en entredicho la economía mundial. Ha traído consigo pérdida de millones de empleos con consecuencias de por vida para muchos, sobre todo para aquellos que han perdido su empleo. A ello cabe añadir un conflicto armado entre Rusia y Ucrania que de manera inevitable traerá consigo repercusiones socioeconómicas nefastas para la situación que es verdaderamente preocupante ya que no augura en absoluto días mejores si no se toman medidas cuanto antes. Sus efectos ya se están viviendo sobre todo entre los trabajadores cuyo poder adquisitivo se reduce. Son novedades inquietantes que traen consigo numerosas incertidumbres de cara al futuro. Habrá mayor desigualdad, más pobreza, con sus efectos secundarios en el mundo. Necesitamos soluciones eficaces y duraderas también a fin de reforzar las capacidades, los países menos adelantados como señala

en su memoria. Eso significa que convendrá igualmente reforzar las capacidades de los interlocutores sociales, sobre todo de los sindicatos que tanto tienen que decir sobre todo mediante los mecanismos del diálogo social. A pesar de las características mundiales de este contexto, hay algunas partes del mundo, tal es el caso de África, que vivirán mucho más esas graves repercusiones, por ejemplo, en el Continente Africano ya hay graves amenazas de seguridad y climáticas y zonas de tensión y conflictos a lo que se añaden las sequías. Así la OIT por conducto de sus mecanismos de intervención ha de poder asistir y acompañar a los países africanos para que puedan poner en marcha estrategias y programas de recuperación y desarrollo económico. En lo que se refiere a la justicia social, la OIT ha de contribuir para que se respeten las normas internacionales del trabajo sobre todo aquellas relativas a los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo, derechos sindicales, negociación y protección de los representantes de los trabajadores. Hemos podido comprobar en estos últimos años un retroceso amenazante cuando se trata de las libertades sindicales en algunos países de África. Por ejemplo, en el caso del Sudán que se ha disuelto su micro Organización Sindical violando las leyes y Convenios Internacionales del Trabajo. Solicitamos su recuperación y nueva puesta en marcha cuanto antes. Sin más, quisiera igualmente mostrar todo nuestro apoyo a los trabajadores de Palestina y del Golán ocupado, de manera que recuperen sus trabajos y se les pueda proteger contra la represión y denegación de derechos. Por último, deseo mucho éxito a esta Reunión de la Conferencia. Gracias

Sr. Stephen Cotton

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

En nombre de nuestros veinte millones de representados y les pido disculpas por no poder estar ahí con ustedes, les damos las gracias de todo corazón a todo el equipo de la OIT por hacer posible esta reunión de la Conferencia en tiempos tan complejos. Son muchas las cosas que quisiéramos señalar este año, por ejemplo, el año en el que esperábamos dejar atrás la COVID, el año en el que atravesamos una situación terrible en Ucrania con repercusión sobre los trabajadores del transporte que también representamos y para el conjunto de la ITF también que apoya la paz y defiende el cese al fuego. Desigualdades también en el ámbito de las vacunas, cuestiones fundamentales que todavía se han de abordar. Consideramos que la OIT como órgano tripartito podrá ayudarnos. También, grandes temas se han visto durante la pandemia igualmente. La seguridad y la salud en el trabajo que es fundamental. El Convenio ciento cincuenta y cinco, mejor dicho, es fundamental, es clave, es el derecho fundamental para los trabajadores, de manera que todo trabajador pueda verse seguro en su lugar de trabajo. Nosotros estamos dispuestos a lograrlo. También hemos podido comprobar que hay una transición en la Dirección General, Sr. Guy Ryder ha sido un colega fabuloso, una excelente persona que ha hecho todo lo posible para colmar la brecha entre los Sindicatos, los Empleadores y los Gobiernos. Sr. Guy muchísimas gracias, de todo corazón, por todo lo que ha hecho usted en pro de los trabajadores, sobre todo a la hora de establecer una relación extraordinaria para nosotros. También conviene señalar las mejoras del Convenio Marítimo Internacional, es fundamental que ese modelo tripartito siga brindando apoyo y protección a los marinos de todo el mundo, que tanto han sufrido. Esperamos que en colaboración con la ISS y la estemos en condiciones de poner en marcha ese Convenio. También con la puesta en marcha de sus novedades y mejoras. Hemos aprendido algo de la pandemia, me refiero a la capacidad de colaborar, por

ejemplo, con la OMS, la ICS u otras Organizaciones de Empleadores. Es fundamental también con nuestros colegas de la OIE les enviemos un mensaje esto es seguro que es posible trabajar mejor si colaboramos. Lo hemos visto en las cadenas mundiales de suministro, fundamentales a lo largo y a lo ancho del mundo. Lo hemos visto durante la pandemia y es algo que no ha variado. Es más que fundamental para el Secretario General entrante, sea usted muy bienvenido, como siempre estaremos ahí, dispuestos a colaborar con usted en nombre de los Trabajadores del Transporte. Como representante de la ITF y de nuestros veinte millones de trabajadores, les pido disculpas una vez más por no estar ahí con ustedes. Gracias a todo el equipo.

Sr. Luca Visentini

Confederación Europea de Sindicatos

Distinguido Director General, miembros de plenaria. En primer lugar, en nombre de los cuarenta y cinco millones de trabajadores representados en la Confederación Sindical Europea quisiera darle las gracias a Guy Ryder, por su contribución en estos últimos años, por haber reforzado el papel de la OIT. Forma parte de la trayectoria extraordinaria de esta Institución y lo recordaremos con gratitud. También al Director General entrante, el Sr Hounbo puede contar con el pleno apoyo del movimiento sindical europeo en su conjunto. Atravesamos tiempos complicados, pasamos de una crisis a otra, y en un momento que salíamos de la pandemia y empezábamos a reconstruir nuestras economías y sociedades vemos como una guerra terrible regresa a Europa tras varios decenios de paz, combatir en pro de la paz y la democracia dar apoyo a Ucrania y a su población. Recibir a los refugiados y protegerlos frente a la discriminación y la explotación, estar preparados para darle la bienvenida a Ucrania a la Unión Europea y reconstruir su país y permanecer atentos al respeto de los trabajadores, sus derechos sindicales. Eso es fundamental para nosotros aquí y ahora y también ha de ser la principal prioridad de la OIT de cara al futuro. Apoyamos plenamente las sanciones y todo el esfuerzo que vaya en pro de la paz, pero tampoco podemos soslayar las consecuencias negativas de esta guerra en los trabajadores de Europa y de todo el mundo. El alza de los precios de la energía, espiral de la inflación, la crisis alimenticia, el trastocamiento de las cadenas del suministro hacen que millones de personas se hallen en una situación de pobreza. Solicitamos la OIT junto con los Gobiernos y otras Instituciones Internacionales y la Comunidad Internacional que intervengan inmediatamente con medidas de apoyo extraordinarias para proteger los empleos, los ingresos de las personas, la vivienda, la educación y la salud y también a fin de combatir la pobreza. Dichas medidas junto con la inversión pública ingente necesaria para reconstruir nuestras economías aumentarán de manera inevitable incluso más la deuda pública de los países en todo el mundo. Ha llegado el momento verdaderamente de atender al problema de la deuda de manera pragmática y basándonos en la solidaridad y no en la austeridad ni en la ideología neoliberal. Esto exige reconsiderar la gobernanza y las normas a la economía mundial pasando hacia un modelo de crecimiento que sea más inclusivo y sostenible. Un nuevo modelo que ha de basarse en una inversión de lo público-privada para que se creen trabajos de calidad y poner fin a la precariedad, la explotación y el trabajo irregular. Un nuevo modelo que se base en la transición justa para salvar el planeta y para lograr que todos puedan contar con una oportunidad justa. Un nuevo modelo que se base en

normas vinculantes para las empresas y con sistemas fiscales justos. Un modelo que garantice a los trabajadores una buena participación con salarios dignos y condiciones de trabajo decentes en todo el mundo, con diálogo social reforzado y negociación colectiva adecuada. En ese sentido quisiera recordar lo que se señaló la pasada noche, entorno a la nueva directiva de la OIT sobre el salario mínimo y negociación colectiva sobre la clave en pro de la justicia social y una economía que esté a servicio de las personas. Esperamos que esta Directiva sobre Sindicatos en Europa venga seguido de otros instrumentos sobre debida diligencia obligatoria para trabajadores de plataformas a seguridad y salud en el trabajo, igualdad de género en el trabajo y respeto a los autónomos. Esperamos que la OIT empiece desde aquí para poder transformar todos estos fragmentos de la legislación Europea en unas normas más avanzadas a nivel Internacional y continúe realizando los esfuerzos necesarios para hacer cumplir y aplicar estos instrumentos pidiendo a los Gobiernos y a los interlocutores sociales que asuman su responsabilidad plena. Ha llegado el momento de crear un nuevo pacto social, ha llegado el momento de avanzar y pasar de los compromisos a los actos, algo que ya estaba estipulado en la declaración del centenario. Nuestros modelos sociales han visto rotos. Un nuevo pacto social es ahora más necesario que nunca para llevar a justicia social y crear sociedades más justas junto con una economía más sostenible e inclusiva. Los derechos universales, los sistemas de protección social son ahora más necesarios que nunca y esta Institución es un actor fundamental con un contexto multilateral renovado para poder conseguirlos. Muchas gracias.

Sr. Soodesh Satkam Callichurn

Gobierno (Mauricio)

Presidente, Excelencias, distinguidos delegados. Quisiera ante todo, manifestarles mi más sincero agradecimiento al Director General en funciones, Guy Ryder que ha sido un actor clave para que podamos hacer un buen balance de los desafíos y del trabajo pendiente de cara al futuro. Deseamos también todo género de éxitos a su sucesor, el Sr Gilbert Hounbo. como nuevo Director General de la OIT. Es todo un orgullo para Mauricio contar con un Director General que procede del Continente Africano. En cuanto a los puntos que aparecen en el programa de la Conferencia, quisiera ante todo celebrar la propuesta sobre las discusiones en el seno de la OIT para generar el sistema de aprendizaje de calidad y a el derecho al trabajo y seguros para los trabajadores. También quiero agradecer esta nueva iniciativa para la inclusión de condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT de principios y derechos fundamentales en el trabajo. En cuanto al fortalecimiento de las normas del trabajo, Mauricio, durante el último periodo de sesiones en el que se sometió [2:12] en el Consejo derechos humanos en Ginebra en dos mil diecinueve apoyó la resolución de Canadá para acelerar los esfuerzos en aras de eliminar todas las formas de violencia contra mujeres, personas homosexuales y otras personas de género diverso y en julio de dos mil veintiuno ratificó el convenio ciento noventa sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, algo que nos trae muchísimas ventajas, por ejemplo, una mayor protección para las mujeres en el trabajo y menos disparidades de géneros. Lo que a fin de cuentas coloca a nuestro país en una mejor posición. Presidente, la pandemia COVID-19 ha tenido repercusiones graves en las vidas y la salud de los trabajadores en todo el mundo, sobre todo en la de aquellos de los países menos adelantados. Si bien, se ha previsto un retorno a la normalidad después de una contracción inicial de la

economía debido a la pandemia COVID-19 el conflicto entre Rusia y Ucrania no ha hecho sino empeorar la situación llevando a situaciones dramáticas como la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y la generación de un ciclo de vulnerabilidad para los trabajadores en muchos lugares del mundo. El desempleo está alcanzando tasas sin precedentes en todos los rincones del planeta llevando a muchos tipos de crisis en todo el mundo. Presidente, Mauricio hace un llamamiento solemne para que todas las Organizaciones del Mundo trabajen codo con codo en aras de poner coto a todos los problemas que surgen en el horizonte que tenemos ante nosotros y pedimos que haya un alto al fuego inminente en la guerra entre Rusia y Ucrania. Gracias Sr. Presidente

Sr. Andres Roman

Organización de Entidades Mutuales de las Américas

Señor Director General, señor Presidente, delegados y observadores. ODEMA una vez más concurre en representación del Mutualismo Americano ante esta Conferencia y felicita al señor Director General, por su significativo informe relativo al accionar de la Organización Internacional del Trabajo en las temáticas que encabezan esta centésimo décima Conferencia. Destaco con énfasis lo referido al trabajo decente y economía social y solidaria, tema este último que atañe de manera directa al sistema mutual reconociendo con mediana claridad el imprescindible rol cumplido durante la diferente crisis mundiales, la reciente pandemia y su pertinencia en el desarrollo de políticas resilientes para la recuperación y la reconstrucción de las comunidades. El Mutualismo, bastión de la economía solidaria lleva implícito en su origen y en la efectiva prestación de sus servicios a la comunidad, el sentido de solidaridad y la adhesión a los principios que tienen al ser humano como centro de su misión. Según informes de los organismos internacionales todos los indicadores de exclusión, de violencia y de pobreza se han agudizado con la pandemia y uno de los aspectos en los que más daño se ha provocado es en el mercado laboral. En consecuencia más que nunca, todos los actores estamos obligados a extremar los esfuerzos para revertir esta situación. Como ha sido destacado en ocasiones anteriores, las estructuras funcionales de las entidades mutuales reúnen a miles de trabajadoras y trabajadores verdaderos protagonistas que llevan adelante la lucha contra la pobreza, la exclusión la discriminación y todo tipo de vulneración de los derechos humanos. Podemos sostener sin dudar que el sistema mutual es un alto exponente de la justicia social efectivamente aplicada dado que los innumerables y variados servicios que se brindan a millones de familias asociadas constituyen un factor trascendente para el logro de una vida digna, productiva y sostenible. Nuestra Organización comparte la visión de OIT afirmando que la producción del trabajo decente y el desarrollo sostenible requiere la implementación de nuevas formas de cooperación entre los Gobiernos, los Empleadores, los Trabajadores y las Comunidades en general. La integración de los Estados con la Sociedad Civil posibilitará la creación de políticas públicas y privadas con fuerte acento social diseñadas para garantizar la seguridad del ingreso y el acceso a servicios esenciales para todos, con particular atención en los grupos vulnerables, protegiendo y empoderando a las personas a lo largo de todo su ciclo vital. Frente a los desafíos actuales las mutualidades están obligadas a preocuparse más que nunca por preservar los fundamentos de su administración y de su gestión democrática a fin de poder conseguir un reconocimiento Nacional e Internacional legítimo y cumplir un papel determinante en la extensión de la protección social en todo el mundo. Este

proceso se está llevando a cabo dentro del propio sistema con el firme propósito de universalizarlo a través de la Unión Mundial de la Mutualidad constituida con la representación continental de América, Europa, África y Oriente Medio. De tal manera esta unión hará posible una sinergia multiplicadora en los efectos benéficos igualando las oportunidades de desarrollo humano con equidad social en plena armonía con los postulados de la OIT. ODEMA participa nuevamente en este evento trascendente en nombre del Mutualismo Americano con el firme compromiso de continuar propulsando la consolidación de los preceptos enunciados como este de esta Conferencia. Muchas gracias.

Sr. Claudio Moroni

Presidente (Argentina)

Muchas gracias, les informamos de que el Sr. Albert Emilio Yuson no podrá dar su posición hoy debido a inconvenientes técnicos. Mañana por la mañana le comunicaremos en qué horario, en qué momento, hará la exposición. Dicho esto, delegados y delegadas, quisiera agradecerles a todos por sus intervenciones. Concluimos así, la quinta Sesión Plenaria de la Centésimo Décima Reunión de la Conferencia. Reanudaremos la discusión general en el día de mañana. Muchas gracias.

► Miércoles, 8 de junio de 2022

Sra. Paola del Carmen Egúsquiza Granda

Vicepresidenta trabajadora (Perú)

Estimados delegados y delegadas, por favor, tomad asiento para iniciar la sesión. Distinguidos delegados y delegadas, sean ustedes bienvenidos y bienvenidas a esta sexta sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En la presente sesión retomaremos la discusión del día de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria de Director General conforme a nuestra lista de oradores, conforme se publicó en el boletín diario del día de hoy. Cabe recordar a todos los oradores que intervengan vía Zoom la importancia de que lo hagan utilizando un micrófono adecuado y desde un entorno silencioso. El uso de material inadecuado y la intervención desde un entorno ruidoso dificulta innecesariamente la labor de nuestros intérpretes. Para velar por la calidad de la interpretación, los invito a que tengan estas observaciones presentes al momento de expresarse. Habida cuenta del gran número de oradores inscritos en la lista, les propongo dar inicio a nuestras labores sin dilación. Delegados y delegadas. Damas y caballeros, invito al primer orador, el Sr. Bugeja, a que se acerque para que haga uso de la palabra. Asimismo, pido que se prepare el Ministro Bello para que tome la palabra de manera inmediatamente después. Adelante, por favor.

Sr. Joseph Bugeja

Trabajador (Malta)

Presidente, vicepresidenta, gracias. Director general, distinguidos delegados, en este periodo de recuperación tras la pandemia convendría hablar de recuperación, trabajo decente y justicia social. En su lugar, a diario hablamos y

presenciamos los ataques horripilantes de Rusia sobre Ucrania; ataques que se ejecutan sin tener en absoluto en cuenta las nociones de democracia, soberanía, normas internacionales y tratados de derechos humanos. En nombre de todos los trabajadores de Malta, condeno estos ataques ilegales sin justificar, sin provocar, y me uno solidario con los trabajadores y empleadores de Ucrania. Además de la muerte de personas inocentes, estos eventos terribles suponen vaivenes a la economía mundial, traen consigo hambre e inestabilidad y además complican más la recuperación tras la pandemia. Las dificultades debidas a la pandemia y ahora la invasión de Ucrania exacerban los déficits de trabajo decente ya existentes, aumentan la pobreza, empeoran las condiciones laborales, amplían las desigualdades y las brechas digitales en todo el mundo, añadiendo además más presión a los sistemas de protección social. El gran papel de la OIT en la economía social y solidaria emana de su mandato constitucional. Además, en la Declaración del Centenario en 202, la OIT hizo un llamado para contar con un programa centrado en las personas y reconoce además el papel de las empresas sociales y solidarias para la recuperación y las oportunidades de trabajo decente. El mundo necesita soluciones innovadoras para contrarrestar el deterioro de los derechos de los trabajadores, mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo, la organización del empleo y la producción y la gestión del empleo. Las empresas sociales y solidarias pueden ser parte de la solución, ya que tienen en cuenta y apoyan la inclusión, la dignidad humana, la sostenibilidad medioambiental y el trabajo decente en sus actividades económicas, eso sobre la búsqueda legítima de beneficios. Son la economía de las personas y pueden servir para transformar nuestras sociedades de manera que sean más inclusivas y justas, no me cabe duda alguna de que las empresas sociales y solidarias pueden ser también una parte esencial de esas herramientas que nos permitirá alcanzar la Agenda 2030 de las Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La economía social y solidaria de Malta avanza a pasos agigantados. Disponemos de cooperativas sólidas, ONG y organizaciones voluntarias con más de 1800 de ellas que emplean a miles de trabajadores. Se calcula que en torno a 40 cooperativas en 15 sectores como el transporte, la farmacia, la agricultura y la pesca generan un mínimo de 120 millones de euros al año. En los últimos años, las autoridades y las distintas organizaciones no gubernamentales han formado acuerdos varios para proporcionar servicios especializados en nuestra sociedad. Este año, el Gobierno promulgó la ley sobre empresas sociales, marco jurídico que pretende facilitar el desarrollo de empresas sociales y sostenibles para atender a parte de las necesidades de la sociedad contribuyendo al mismo tiempo a su crecimiento económico. Malta también firmó la Declaración de Toledo sobre empresas sociales, declaración que supone un reconocimiento y un compromiso para dar apoyo a los ecosistemas favorables a las empresas sociales y solidarias, brindando el apoyo económico necesario para que sean viables y sostenibles. La capacidad de estas empresas reside en su capacidad de centrarse en las personas, en su actividad económica potenciando a las personas para que sean eficientes y creen valor duradero para sí mismas, sus organizaciones y la sociedad en términos generales. Por último, en nombre de los trabajadores de Malta, quisiera mostrar mi aprecio por el Sr. Guy Ryder, por su papel y por su compromiso en pro de los derechos de los trabajadores, la solidaridad y el diálogo social y tripartito. También quiero darle la enhorabuena a mi mentor, amigo y próximo Director General. También a mi mentor, como decía, al Sr. Zarb, que será recordado por su dedicación y compromiso por los derechos de los trabajadores y de los sindicatos en Malta. Gracias.

Sr. Silvestre III Bello

Gobierno (Filipinas)

Presidente, señor Ministro Claudio Moroni, en nombre del Gobierno de las Filipinas quisiera darle la enhorabuena por el éxito en la dirección de esta Conferencia. También elogio al Sr. Guy Ryder, el Director General, por la manera excelente en que ha dirigido la OIT, incidiendo en ese objetivo compartido de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, procurando que nadie se quede a la zaga y se pueda avanzar. En estos tiempos complicados la importancia de la solidaridad y la responsabilidad no pueden dejar de recalcar. El mundo ve como hay dificultades en los mercados laborales, que podrían subsistir a un ritmo sin precedentes debido a la pandemia, el cambio climático e incluso la digitalización. Nosotros estamos dispuestos a dar apoyo a los objetivos que se recogen en la Memoria y reiteramos además nuestro compromiso en pro de los instrumentos normativos pertinentes, como el Programa de Doha para la Acción, la Declaración del Centenario y el llamado Mundial a la Acción para una recuperación centrada en las personas tras la crisis causada por la COVID. Al igual que los países menos adelantados, tal es el caso de las Filipinas, no hemos dejado de vernos afectados por los efectos de la pandemia. Hemos puesto en práctica políticas varias para proteger a los trabajadores y a los empleadores de estas dificultades y en última instancia poder salir bien parados tras la crisis. Señor presidente, la protección social ha sido toda una estrategia de desarrollo que garantiza la recuperación inclusiva en el sector del trabajo y el empleo. Además de agilizar nuestros esfuerzos de cara a la institucionalización de un piso de protección social, también hemos ido poniendo en marcha una serie de políticas de seguridad y salud en el empleo, de manera que los trabajadores estén protegidos en estos tiempos cruciales, consideramos que es fundamental en la recuperación mundial esa seguridad y salud en el trabajo. Además, contamos con una estrategia de recuperación nacional en el empleo con apoyo tripartito que sirve como plan básico del país para la recuperación de los mercados laborales mediante la generación de empleos y medios de vida, la recualificación de los trabajadores y el apoyo a las empresas existentes e incipientes. Le damos las gracias a la OIT por su asistencia técnica continua. Esperamos seguir recibiendo el mismo apoyo para lograr nuestros compromisos en el ámbito internacional y nuestra obligación también de garantizar el trabajo decente para todos. Para finalizar, presidente, quisiera informar a esta Conferencia que las Filipinas han ratificado la Enmienda de 1986 a la Constitución de la OIT. Supone un paso más hacia su entrada en vigor y lograr la democratización en la organización con miras a alcanzar ese objetivo compartido de todos nosotros de que nadie se quede atrás en el mundo del trabajo. Muchas gracias.

Sra. Shusmita Anis

Empleadora (Bangladesh)

Presidente, de entrada quisiera darle la enhorabuena por haber sido elegido para ocupar la presidencia y del mismo modo le doy la enhorabuena a los vicepresidentes, por haber sido elegidos para ocupar sus puestos respectivos. También le doy la enhorabuena al Director General por la excelente Memoria que lleva por título "Países menos adelantados, crisis estructural y futuro del trabajo". La Memoria indica cómo la pandemia ha logrado que la Declaración del Centenario sea más pertinente que nunca y su puesta en práctica todavía más urgente. También explica cómo el programa de la OIT con sus ocho resultados normativos y tres

resultados habilitadores es la fórmula idónea para aplicar la declaración en 2020-2021 y seguirá siendo así en 2022-2023. Va también mi agradecimiento a todos aquellos que participaron en la elaboración de una Memoria tan pormenorizada sobre la aplicación del programa de la OIT durante 2020-2021. El objetivo de la Memoria es dar detalles y datos sobre la repercusión de la labor de la OIT en las vidas de los ciudadanos y en el logro del mandato de justicia social de la OIT en el bienio 2020-2021. También se resumen dos años de acción y actividades de la OIT, se recalcan las respuestas de la organización al mundo del trabajo en crisis sin precedentes debido a la pandemia y las dificultades que han debido atravesar gobiernos, empleadores y trabajadores. La Memoria del Director General recoge atinadamente las esferas prioritarias para los países menos adelantados y países en desarrollo, incidiendo adecuadamente en la capacitación. También se recogen en la Memoria las dificultades a la hora de alcanzar los ODS y lo importante que es para la sostenibilidad en términos generales y el trabajo decente. Es evidente que la OIT no perdió de vista a aquellos grupos que se han visto más afectados por la pandemia, empleadores y trabajadores de las pequeñas y medianas empresas y microempresas y la economía informal, mujeres, jóvenes, trabajadores, migrantes y refugiados, personas con discapacidad y otras que sufren discriminación en el mundo del trabajo. La Memoria habla del llamado a la acción y a la recuperación basada en las personas y también explica cuál es el papel de la OIT en ese contexto. La debida diligencia en materia de derechos humanos ha de apuntarse en todo el mundo y, además, el diálogo social ha de seguir su curso, de manera que se logren soluciones que beneficien a todos. Las dificultades debidas a la pandemia junto con la guerra en Ucrania han repercutido en el crecimiento y en la recuperación y seguirá siendo así en los próximos años. En la Memoria se defiende una forma de trabajar basada en las personas que no solo es esencial, sino que es también la única posibilidad que tenemos a nuestra disposición para garantizar una rápida recuperación. Por último, le doy las gracias a la OIT por la labor extraordinaria de estos dos últimos años, a pesar de la pandemia. La Memoria indica también cómo la OIT desea que el mundo siga un ritmo adecuado para alcanzar los ODS 1 y 8. Su éxito será el éxito de todo el mundo, ya que, si alguien se queda a la zaga, significará que el progreso no ha sido tanto. El Gobierno de Bangladesh trabaja con ahínco para alcanzar los ODS y también para lograr abandonar la categoría de país menos adelantado. Hemos tenido dificultades debido a la pandemia, pero poco a poco las vamos dejando atrás. Considero que la labor e informes de la OIT pueden ser sumamente útiles para nosotros. Entre todos podremos mejorar la situación. De nuevo les doy las gracias por su labor y espero que entre todos podamos superar la pandemia y las dificultades que esta ha traído consigo. Gracias.

Sr. Khalil Khoori

Gobierno (Emiratos Árabes Unidos)

Presidente de la Conferencia, Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT, señoras y señores, que la paz de Dios os acompañe. Comenzaré dándole la enhorabuena al presidente de la Conferencia y también a los vicepresidentes por haber sido elegidos, les deseo mucho éxito en la dirección de esta Conferencia. Me sumo a quienes han intervenido con respecto a los grandes desafíos que ha vivido el mundo en los últimos tiempos, me refiero a la pandemia, al cambio climático y a las dificultades políticas habidas, que han supuesto turbulencias para todos, sobre todo para los PMA, que atraviesan dificultades que van al alza de no ser que podamos lograr la

recuperación económica y las vías ecológicas para todos. Necesitamos contar con apoyo para los PMA y también para alcanzar los ODS en el contexto nacional y, además, internacional. A partir de ahí estamos nosotros convencidos de que convendrá dar apoyo a los países que más se ven afectados por estos vaivenes. Para nosotros una de las prioridades es ese apoyo, con 10 000 millones de dólares para asistir a los PMA, de manera que puedan recuperarse cuanto antes tras la pandemia. Además, hemos proporcionado apoyo logístico a la OMS y otras organizaciones a fin de facilitar el suministro de vacunas y ayuda humanitaria. Los Emiratos Árabes Unidos se encuentran en una encrucijada mundial en donde atraemos a los mejores cualificados y para quienes buscan un futuro mejor, personas que no solo contribuyen a nuestra economía, sino también a la mejora de la vida de sus familias en sus países de origen. En 2020-2021 registramos más de 44 000 millones de dólares en remesas. Además, hemos seguido trabajando a fin de mejorar los marcos legislativos para contar con mayores innovaciones y más derechos para los trabajadores. De esa manera, nuestros trabajadores pueden aportar, pues se puede lograr también la independencia de los trabajadores jóvenes y mujeres. Del mismo modo les diré que apoyamos a los PMA para su transformación estructural y se trata de toda una inversión que no se puede soslayar. Conviene hacerse por parte de todos mediante las debidas alianzas y además se ha de permitir la creación de estrategias que hagan posible la redistribución de los dividendos de la producción. También insisto en la importancia de los objetivos que se recogen en el plan de acción de Doha. Del mismo modo, quisiera hacer un llamado a la comunidad internacional a fin de que se tengan en cuenta aquellas limitaciones que impiden, sobre todo a los PMA, lograr sus planes previstos. El Director General en su Memoria indica igualmente que hay que advertir las consecuencias del cambio climático, que podrían ser tan negativas para el empleo. Concluyo ya dándole las gracias de todo corazón al Director General de la OIT y a todo su equipo y a todos aquellos que han hecho posible esta Conferencia. Muchas gracias.

Sr. Ram Chandra Sanghai

Empleador (Nepal)

Presidente, distinguidos delegados, señoras y señores. Comenzaré transmitiéndoles mi más cordial saludo. Con mucho gusto me dirijo a esta sesión plenaria de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, una ocasión única para compartir experiencias y dificultades que todos nosotros atravesamos. Ha habido dificultades, como la causada por la pandemia, que han ralentizado el proceso de desarrollo socioeconómico, como se recoge precisamente en la propia Memoria del Director General. También se mencionan ahí dificultades varias que atraviesa el mercado del trabajo: lo relativo a la transformación estructural, el futuro del trabajo y las dificultades de los PMA. Le damos las gracias al Director General por esa Memoria tan exhaustiva. En esta economía globalizada todos dependemos unos de otros ante los vaivenes y la inestabilidad que surgen en cualquier lugar del mundo y que nos afectan a todos nosotros. Nos tomamos muy en serio la escasez de energía, alimentos y otros productos básicos. Creemos firmemente que la estabilidad, la paz y la cooperación mutua nos servirán a todos a dejar atrás esas dificultades. Instamos a la comunidad mundial a trabajar mancomunadamente para lograr beneficios compartidos. La propagación de la pandemia se ha ralentizado considerablemente tras la vacuna, pero todavía no ha tocado a su fin. Deberemos ser cautos y permanecer atentos a la hora de poder dar respuesta a posibles variantes de la

pandemia. Nuestros métodos de trabajo han cambiado continuamente y ahora tenemos que hacer los ajustes necesarios a fin de actuar ante un nuevo entorno, algo necesario y urgente también, para poder invertir en buen sistema sanitario, infraestructuras, seguridad social y ajustes en el lugar de trabajo. Aquí en el Nepal tratamos de lograr la recuperación económica que tanto se ha visto afectada por la pandemia. Hoy por hoy, la economía del Nepal no arroja resultados positivos; hay grandes sectores macroeconómicos que atraviesan verdaderos problemas, un alto déficit comer, una balanza de pagos negativa, poca inversión, falta de liquidez, que nos obliga a tomar las medidas necesarias. Además, todo ello podrá repercutir negativamente en las actividades empresariales. El mercado laboral se encamina a una nueva dimensión y exigirá una fuerza laboral cualificada, con cambios en las condiciones laborales y ajustes necesarios debido a l mayor uso de la informática y la digitalización del trabajo y las tecnologías de la información. A pesar de la difícil situación, estamos tomando las medidas necesarias para lograr el crecimiento económico. Para nosotros son prioritarias las PYME, su promoción, su protección social, la mejora de las condiciones del trabajo, poner fin a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y reforzar además el diálogo social a todos los niveles. También hemos trabajado en pro de la reforma normativa y trabajamos estrechamente con el Gobierno para lograr los ODS. Le damos las gracias a la OIT por el papel asumido y por haber puesto a disposición estrategias y programas adecuados, además de ayudar a sus mandantes a la hora de atender a todas estas cuestiones. Como sabemos, el Director General de la OIT, el Sr. Guy Ryder, finaliza ahora su mandato, de ahí que aprovechamos esta ocasión para mostrarle nuestro agradecimiento por todo lo hecho por su parte para mejorar el papel de la OIT y para ampliar su operación y actividades. Les deseo mucho éxito en esta Conferencia, gracias.

Sr. Francisco Torrealba

Gobierno (Venezuela (República Bolivariana de))

Gracias, señor Presidente. Le felicito por su elección y por la conducción de esta Conferencia internacional. En nombre de mi Gobierno, valoramos y agradecemos la Memoria del Director General y apostamos por el éxito de las deliberaciones de esta Conferencia y de sus comisiones. Brindamos especial importancia a la Comisión Normativa sobre Aprendizaje, toda vez que en la República Bolivariana de Venezuela se vienen promoviendo políticas de formación y autoformación, colectiva, integral y permanente a todos sus trabajadores y trabajadoras y al pueblo en general, orientadas estas políticas al empoderamiento mediante la acreditación y certificación de conocimientos por experiencias y por prosecución educativa. Asimismo, a la discusión recurrente del empleo, el cual sin duda es un eje fundamental del reimpulso productivo venezolano, sobre todo en sectores más vulnerables a los que brindamos atención especial, como los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad. También brindamos importancia a la Comisión relativa al Trabajo Decente, Economía Social y Solidaria, por cuanto Venezuela dispone de fortalezas jurídicas y políticas y programas para garantizar el trabajo digno de sus trabajadores y trabajadoras promoviendo la inclusión productiva de su población bajo esquemas humanos y solidarios. En cuanto a la situación actual por la pandemia por COVID 19, lamentamos la disparidad mundial respecto a la distribución y a la accesibilidad de la vacuna. La desproporción es evidente y se acentúa por las dificultades que atraviesan muchos de los países asediados por bloqueos, medidas coercitivas unilaterales, e invasiones, entre otras agresiones. Venezuela continúa

implementando su estrategia de atención contra esta pandemia, centrada en las personas y en la salud. Seguimos avanzando en el plan masivo de vacunación, que ha llevado a tener actualmente más del 85 por ciento de la población ya vacunada, esto gracias al respaldo recibido de países que se niegan a plegarse a la presión que imponen las medidas coercitivas unilaterales. Reiteramos en este escenario internacional que la aplicación de estas medidas coercitivas unilaterales, las guerras comerciales, los bloqueos o sabotajes a economías de naciones para derrocar o intentar derrocar, o debilitar gobiernos soberanos es una forma perniciosa que también afecta al futuro del trabajo. Alertamos sobre este tipo de acciones, al margen del derecho internacional, alejadas de la diplomacia y del respeto hacia la soberanía de las naciones, cuyos devastadores efectos inciden negativamente, violando derechos humanos, violando derechos de la seguridad social, derechos a la salud, derechos al desarrollo e incluso el derecho a la vida misma de los pueblos. En medio de estos ataques contra nuestro país y en un complejo contexto internacional complejo, nuestro presidente, Nicolás Maduro Moros, continúa avanzando en una transformación estructural, hacia el reimpulso de una economía diversificada, solidaria, incluyente, sostenible y promoviendo el diálogo nacional con todos los sectores del país. En lo laboral, avanzamos en el diálogo social amplio e inclusivo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y trabajadores, así quedó demostrado en el reciente Foro de Diálogo Social efectuado aquí en Caracas, que contó también con la asistencia técnica de OIT. Estamos convencidos que este diálogo contribuirá para avanzar en la búsqueda de soluciones para todos los actores del mundo del trabajo en Venezuela, siempre bajo un clima de respeto y de cumplimiento irrestricto a nuestro ordenamiento jurídico nacional. Finalmente, queremos agradecer al Sr. Guy Ryder por su apoyo a Venezuela a lo largo de toda su gestión en la OIT y queremos también desearle el mayor de los éxitos al nuevo Director General, Sr. Gilbert Houngho. Muchas gracias a todas y todos.

Sr. Mikhail Shmakov

Trabajador (Federación de Rusia)

La Memoria del Director General dice con razón que los conflictos que hay en muchos lugares del mundo tienen por resultado privaciones, muertes y demuestran el vínculo indisociable entre la justicia social y la paz. Lo que ocurre en Ucrania ha dado lugar a una crisis humanitaria y alimentaria, recomendación 205 y 2017 que se citan en la Memoria sobre el empleo y el trabajo decente, para garantizar la paz pide que se refuerce la cooperación internacional para aportar una ayuda humanitaria apropiada, previsible y sostenible. Muchas gracias, hoy gran número de refugiados víctimas del conflicto han sido recibidos por países pobres y también países desarrollados, entre ellos Rusia, lo que muestra la verdadera tempestad que ha caído sobre tantas personas, sobre todo los más vulnerables, los más pobres, un aumento del 80 por ciento en el precio de los alimentos el último año y una baja del rendimiento del 50 por ciento debido a la carestía de los fertilizantes. Esto muestra la correlación entre el aumento de los precios del agroalimentaria y los problemas sociales, porque dentro de algunos años habrá hambre en el mundo por el aumento del precio del trigo, el mercado mundial dificulta el aprovisionamiento a consecuencia de una política económica y financiera errónea de los países occidentales y sus sanciones ilegales introducidas por estos, por los países occidentales contra Rusia. Sobre todo, esto afecta a África y al sur del Sáhara, 150 millones de personas están en riesgo de morir de hambre. El 16 por ciento de las

exportaciones mundiales de trigo vienen de Rusia, 50 Estados dependen del trigo ruso, que satisface un tercio de sus necesidades con las entregas de nuestro país. Las Naciones Unidas, la FAO, ha dicho que la comunidad internacional no podrá finalizar la crisis alimentaria sin el trigo ruso y sin los fertilizantes de Rusia y de Belarús, por eso se ha propuesto que se dé un acceso libre y completo de esos productos al mercado mundial, así podrá entregarse los productos agrícolas, los cereales rusos entre ellos, pero para ello es necesario que se retiren las sanciones, pero se oponen Estados Unidos y otros países de OTAN, que cada vez son más provocadores y atizan el conflicto, incluso en contra de sus propios intereses económicos. Solo gracias a la cooperación y las negociaciones podremos sobrevivir a esta crisis multidimensional y la presión militar no permite alimentar 1 000 millones de hambrientos y tampoco las capas más pobres de la población. Los instrumentos de la OIT destacan que la aplicación de medidas de respuesta a la crisis debe referirse al empleo, al trabajo decente y las empresas sostenibles, en el respeto de las normas internacionales del trabajo. El imperativo consiste en lograr una coherencia fue señalada en la Declaración del Centenario y es la base lógica del Foro Mundial que tuvo lugar en febrero pasado sobre el desarrollo basado en la persona. Tenemos que participar en todas las acciones constructivas de la OIT para superar la crisis mundial en todas sus dimensiones y, entre ellas, la crisis que está en la propia OIT. Muchas gracias.

Sr. Samheng Ith

Gobierno (Camboya)

Señora, Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT, excelencias, señoras y señores. Es para mí un gran honor y un gran agrado asistir a esta 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. También aprovecho esta oportunidad para felicitar a su excelencia el Sr. Gilbert Hounbo por haber sido elegido próximo Director General de la OIT, que ocupará su cargo en octubre. Igualmente, y en nombre del Real Gobierno de Camboya y en nombre propio quiero dar las gracias muy sinceramente a la OIT por sus grandes logros, que han contribuido mucho al desarrollo socioeconómico de Camboya y de otros estado, introduciendo programas destinados a promover la justicia social y el trabajo decente para todos. Los diversos brotes globales de la pandemia de la COVID-19 a partir de 2019 han afectado adversamente el desarrollo socioeconómico de todo el planeta y también han causado pérdidas de millones de vidas, han destruido empleo y medios de ingreso. Como rápida respuesta para amortiguar su impacto en los sectores claves de la economía en este contexto de crisis la promoción y la recuperación han sido los principales objetivos de Camboya en el periodo tras la pandemia. Nuestro Gobierno ha lanzado y ha aplicado diez rondas de medidas de ayuda para impedir la propagación de la COVID-19, centrándose en cuatro sectores principales. Los empleadores y los reciben una ayuda directa y los empleadores no tienen que pagar varias obligaciones que tenían antes. Por ejemplo, también son gratuitas todas las vacunas. Así se mantiene la protección social de los trabajadores de conformidad con la política, la reglamentación del real Gobierno y los convenios internacionales de trabajo ratificados por Camboya, y esto se aplica no solo a los trabajadores del país, sino también a los migrantes. En nombre de mi Gobierno quiero apoyar la recomendación del informe del Director General sobre países menos adelantados y el contenido del proyecto de informe sobre trabajo decente y economía social y solidaria, así como la llamada Global de Acción para una recuperación centrada en la

persona tras la crisis de COVID-19 y que sea incluyente, sostenible y resiliente, que sea una gran contribución para lograr los objetivos comunes de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y el mandato histórico de la OIT de justicia social y trabajo decente para todos. Para Camboya, la OIT es uno de los grandes interlocutores en el desarrollo mediante la constante aplicación de diversos programas que incluyen, entre otras, el programa de mejores fábricas para Camboya, que hacemos en colaboración con la OIT y que desempeña un papel muy importante en la promoción de las condiciones de trabajo y de desarrollo del sector de la confección, textil y el calzado en Camboya. Además, también hemos aplicado un programa de trabajo decente por países en cinco fases y la quinta fase, precisamente, fue establecida el mismo año en que se celebraron los 50 años de la pertenencia de Camboya a la OIT. Para concluir diremos que estamos totalmente convencidos del principio fundamental de la OIT centrado en un mecanismo tripartito y diálogo social que permitirá hacer frente y superar nuestros retos. Muchas gracias.

Sr. Ngoc Dung Dao

Gobierno (Viet Nam)

Señora, señores ministros, jefes de delegación, señoras y señores. En nombre de la delegación Gubernamental de la República Socialista de Viet Nam quiero presentar los saludos de mi Gobierno a la Presidenta de la Conferencia, usted, señora, y al Director General y a todos los delegados. Viet Nam aprecia sobremedida y apoya el informe de la OIT sobre trabajo decente y la economía social y solidaria además de sus acciones para lograr un desarrollo sostenible con trabajo decente que aporta tanta contribución al progreso para lograr los ODS y continuar la misión de la OIT de promoción de la justicia social, la equidad y el trabajo decente para todos. El papel de la economía social y solidaria se ha reafirmado durante la pandemia. En Viet Nam ha habido medidas para prevenir y combatir la COVID-19 y políticas de protección social que han movilizado la participación de la comunidad y han hecho la promoción de tradiciones de solidaridad y compartición. Así pues, se ha podido controlar la pandemia y la economía se ha recuperado rápidamente. En el primer trimestre de 2022 el PIB aumentó en 5,3 por ciento, el mercado laboral se ha recuperado y la tasa de desempleo fue de 2,46 por ciento. El segmento más organizado de la economía, las cooperativas, desempeñan un papel muy importante; en todo el país hay más de 27 000 cooperativas, 120 000 grupos cooperativos y 100 asociaciones de cooperativas que atraen el 33 por ciento del número de familias de las zonas rurales. La economía cooperativa ha aportado una contribución importante al crecimiento económico, a la reestructuración, especialmente la agricultura, adaptación al cambio climático y desarrollo verde. Viet Nam siempre ha seguido el punto de vista de un desarrollo incluyente y sostenible para nuestro pueblo, que es el centro del proceso de desarrollo independientemente del género, la edad, la etnia, la religión, la clase y el estrato social. Celebramos, pues, que la OIT apruebe medidas para promover la economía social y solidaria y promover la contribución al trabajo decente y estamos comprometidos a trabajar con los interlocutores tripartitos de los estados miembros de la OIT para hacer frente a los problemas del futuro del trabajo y esperamos que la OIT siga apoyándonos. Señoras y señores, hoy me complace compartir con la Conferencia que el primer ministro de Viet Nam ha adoptado planes de ejecución con grupos concretos de trabajadores para promover la aplicación de los Convenios 98 y 105. Ahora estamos esforzándonos por tomar medidas para promover investigación y estudio para ratificar el Convenio núm. 87. Además, el

Gobierno y los interlocutores sociales estamos tratando la enmienda a la ley de Seguridad Social y Empleo, la Ley de Sindicatos, la Ley de Cooperativas y seguimos desarrollando decretos para aplicar el Código del Trabajo de 2019. Aprovecho para dar las gracias a la OIT por todo lo que ha hecho y les deseo mucho éxito. Muchas gracias.

Sra. Rionda Godet

Empleadora (Bahamas)

Presidenta y vicepresidentes, director, excelencias. La Cámara de Comercio de Bahamas y la Confederación de los Empleadores, en nombre de los Empleadores y de toda la Commonwealth de las Bahamas en términos generales felicita el trabajo que realiza esta organización. Cuando comparecí a esta augusta Asamblea en 2019, que fue la última vez, tuve el privilegio de proclamar que Bahamas era el primero del mundo occidental que firmó el Protocolo de Trabajo Decente. Me alegro de compartir con ustedes hoy que estamos de nuevo presentes para aplicar un segundo Informe del país por Trabajo Decente para 2021, lo que es mucho, porque Bahamas en 2019 luchó contra el huracán Dorian, el peor huracán de toda nuestra historia que devastó las vidas, el futuro y los bienes de varios miles en las islas de la Gran Bahama y de Abaco y justo cuando estábamos saliendo de esta terrible crisis, a comienzos de 2021 la pandemia nos golpeó con una nueva inundación y parecía venir a completar lo que no había roto el huracán Dorian, porque encontramos terribles pérdidas de vidas humanas y de medios de sustento debido a la pandemia. La crisis nacional exigía que reasignáramos recursos y que todos nos centráramos en reformar la política económica nacional y las estrategias en todos los aspectos de la esfera laboral y social. En vista de la devastación sufrida procurando reconstruir nuestra nación y reforzando nuestra voluntad de pueblo golpeado, se mostró la necesidad de estar unidos y nuestros interlocutores sociales participaron en consultas y en cooperación, no podíamos hacer más que eso, Además, en plenos confinamientos, toques de queda, restricciones de movimiento, nuestra Confederación apoyó plenamente la iniciativa adoptada por el Consejo Nacional Tripartito que no podía hacerse en persona pero sí en línea. Con el tema "Resiliencia clave a la restauración y a la recuperación", nuestro segundo informe de trabajo decente por país con la ayuda de la OIT y la Oficina de América Latina y el Caribe se realizó, pues, en línea, y entró en la historia el 6 de diciembre de 2021. Me alegro de poderles afirmar que también hemos podido ratificar el Convenio 190, pero no solo es esto. Nuestra Confederación de Empleadores sigue apoyando el plan trienal ambicioso del NTC que incluye, por ejemplo, extensos debates sobre el aumento del salario mínimo y la aplicación del Consejo de Productividad Nacional. La celebración de sesiones sobre trabajo en bloques, que da oportunidades de empleo a aquellos cuyo empleo ha quedado destruido por el huracán o por la pandemia. Además, hay un gran programa de trabajo decente centrándose en la gobernanza social, la industria marítima y la política de trabajo infantil. Hay ahora programas de aprendizajes con un presupuesto de 9 200 000 dólares. Continúa el diálogo sobre la aplicación de un plan de pensiones y también sobre el empoderamiento del Tribunal Industrial de las Bahamas para reforzar sus órdenes, ahora está sometido al Parlamento. Como hemos dicho, la Cámara de Comercio trabaja siempre con los interlocutores sociales, en plena crisis nacional intentamos seguir el rumbo que nos une. Señoras y señores, de nuevo felicitamos a la OIT por el trabajo que hace y gracia la OIT y a la Oficina de América Latina y el Caribe y la OIE por su apoyo. Gracias.

Sr. Pablo Mieres

Gobierno (Uruguay)

Presidente, señor Director General, señoras y señores. Es una alegría estar aquí participando por primera vez de manera presencial, luego de atravesar dos años de pandemia. Todos sabemos que más allá de la enorme utilidad de los mecanismos para reunirnos en la distancia, no hay nada que reemplace los encuentros presenciales. La pandemia desató circunstancias muy desfavorables que afectaron de manera muy negativa a nuestros pueblos y, en particular, al mundo del trabajo. Se ha generado un aumento de las inequidades preexistentes y una mayor vulnerabilidad de los más débiles, tal como lo expresa la Memoria del Director General. Lo ocurrido en la pandemia ha reafirmado que la solidaridad, la cooperación, el diálogo y la búsqueda de la equidad son el camino de una recuperación centrada en el ser humano para construir un mundo del trabajo más equitativo e inclusivo. En Uruguay, desde el comienzo de la emergencia sanitaria, adoptamos un conjunto de medidas destinadas a amparar a los más afectados, protegiendo a los trabajadores y apoyando la sostenibilidad de las empresas en el marco del diálogo social tripartito y de la negociación colectiva. El subsidio por desempleo fue utilizado muy intensamente y fue también muy valorado, para sostener los ingresos de trabajadores y aliviar la situación de las empresas. También se desplegaron subsidios específicos para los trabajadores informales. Luego de una exitosa campaña de vacunación que alcanzó rápidamente altos niveles de cobertura, comenzó una sostenida reactivación del empleo que permitió llegar, a fines de 2021, a indicadores iguales o mejores de los existentes en los tiempos prepandemia. Hoy tenemos una tasa de desempleo que es la menor desde 2017, se ha reducido la informalidad laboral y hemos recuperado los puestos de trabajo perdidos durante el año 2020. A fines de 2021, se aprobó la Ley de Promoción del Empleo para Sectores Vulnerables que establece subsidios para los empleadores que contraten jóvenes, mujeres, mayores de 45 años y personas con discapacidad. Hemos atendido las nuevas modalidades de relaciones laborales que surgen como consecuencia del desarrollo tecnológico. Regulamos por ley el teletrabajo y en breve se presentará un proyecto para asegurar los derechos de los trabajadores por aplicaciones móviles, es decir, por las plataformas electrónicas. En una coyuntura mundial que debería estar concentrada en los esfuerzos multilaterales para la recuperación del mercado de trabajo, lamentablemente la comunidad internacional debe enfrentar una nueva crisis causada por flagrantes violaciones al derecho internacional que, además de causar destrucción y muerte, produce graves daños en la economía global. Subrayamos las palabras del Director General en la apertura, cuando decía que el logro de la justicia social se encuentra estrechamente vinculado a una paz duradera. Esta conferencia muestra el camino correcto para la mejora de las condiciones de vida de los seres humanos. El reconocimiento de que el entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho fundamental marcará un hito en la historia de nuestra organización, contribuyendo a la protección de la vida y la salud de los trabajadores del mundo. Finalmente, queremos expresar nuestro sincero agradecimiento al Director General, Guy Ryder, por estos 10 años de invaluable liderazgo en nuestra organización y, asimismo, deseamos augurarle a Gilbert Hougbo el mayor de los éxitos en su próxima gestión, y asegurarle que podrá contar con la colaboración de Uruguay en todo sentido. Muchas gracias.

Sr. Thierry Bodson

Trabajador (Bélgica)

Presidente, señoras y señores, delegados. Le damos las gracias al Director General por su Memoria, donde incide en los países menos adelantados y así habla en realidad de todos nosotros y todas nosotras. Teniendo en cuenta esa situación de los PPMA vemos que están ahí los desafíos sociales y climáticos, que afectan en realidad a todos los estados miembros de la OIT. Se refiere también a valores universales de nuestra casa común y se nos pregunta. ¿Estaremos en condiciones de lograrlo? ¿Queremos proporcionar soluciones colectivas para lograr más justicia social? Para nosotros la respuesta a esa pregunta solo puede ser afirmativa. Normas internacionales del trabajo y el tripartismo, que son y siguen siendo indispensables son el eje de la agenda del trabajo decente y son el fundamento del mandato de la OIT, y ahí el movimiento sindical seguirá haciendo lo que le corresponde para lograr dichos objetivos reforzando mediante la solidaridad internacional a las trabajadoras y trabajadores de estos países y también en sus organizaciones de representación contribuyendo así a la promoción de la democracia y el diálogo social, que ha de ser el eje. Asistir a esos países es, además, reafirmar junto con las organizaciones sindicales locales, que el respeto del conjunto de las normas internacionales es un requisito indispensable para su desarrollo. El respeto de las normas internacionales del trabajo en su conjunto no es un lujo que tan solo se puedan permitir los países desarrollados. Son normas que suponen la base del proyecto universal de la OIT, sea cual sea su nivel de desarrollo y a ello contribuye en conjunto de los mandantes, sea cual sea ese nivel de desarrollo suyo. Hay que agradecer también la labor de los PMA y apoyarlos cuando se encaminan por esa vía y para ello la vía consiste en mostrarles que esos medios se han de respetar también por parte de los países desarrollados y que esos principios y valores no se han de cuestionar. Vemos, por ejemplo, dificultades en algunos países que en realidad tendrían que ser ejemplares. En el caso de mi país, Bélgica, constatamos un deterioro considerable de las libertades sindicales, vemos una multiplicación de condenas penales y un agravamiento de las sanciones a sindicalistas por el mero hecho de ejercer su derecho a la huelga. Lamentamos que se esté creando un clima hostil y disuasivo en todos los ámbitos de la acción sindical a favor de la justicia social, motivo por el cual, junto con el resto de organizaciones sindicales de Bélgica, hemos alertado a distintos ámbitos de la OIT y a su Comisión de Expertos. No vamos a dejar de hacerlo viendo muy de cerca cómo se desarrolla la situación en Bélgica, ya que cuando la libertad sindical retrocede en las democracias es cuando tenemos que decir que esto también repercutirá en el resto de países. Presidente, señoras y señores, muchas gracias.

Sr. Van Thuat Tran

Trabajador (Viet Nam)

Presidente, distinguidos delegados. Comenzaré transmitiéndole al presidente y a todos los delegados el cordial saludo de los 10 millones y medio de miembros afiliados de Viet Nam. Es todo un honor participar personalmente en una reunión de la Conferencia. Agradecemos también el contenido de su orden del día. Considero que, gracias a nuestra labor, en esta reunión de la Conferencia estaremos en condiciones de aprobar decisiones sensatas para mejorar el empleo y los medios de vida de las mujeres y hombres trabajadores de todo el mundo. También en la Memoria del Director General se recogen temas importantísimos bajo su lema "PMA:

Crisis Estructural y Futuro del Trabajo”, además de en el Informe sobre Trabajo decente y economía social y solidaria, tan importante para nosotros. Que nosotros sepamos, con sus objetivos sin ánimo de lucro, la economía social y solidaria está ahí para trabajar con apoyo mutuo y mediante la cooperación; lograr ese modelo de economía servirá para minimizar las desventajas de la economía de mercado y para hacerlo debemos prestar atención a la responsabilidad de las empresas. Además de ello, tenemos que tener en cuenta que esas empresas han de asumir igualmente responsabilidad social. Los empresarios han de combinar la ética con el desarrollo económico y han de trabajar en pro de la sostenibilidad igualmente y no solo la riqueza. Igual las empresas han de lograr el justo reparto de la riqueza a clientes y otras entidades que participan en su actividad empresarial, respetar los derechos humanos y atender a las necesidades de todos: trabajadores, clientes, proveedores, competencia, etc., proteger el medio ambiente sin agotar los recursos, con beneficios a corto plazo y sin causar, además, repercusión adversa a las generaciones venideras. Tenemos que tener en cuenta, además, buenas sociedades con pragmatismo. De no ser así no habrá futuro para el desarrollo sostenible, motivo por el cual la economía social y solidaria es uno de los medios básicos para lograr una sociedad equilibrada, centrada en las personas para que nadie se quede a la zaga, y para lograr dicha meta, el apoyo de la OIT a los mandantes y a sus países miembros es fundamental. En el caso de Viet Nam, hay determinadas formas de economía social y solidaria. Por ejemplo, cooperativas, empresas sociales, empresas sin ánimo de lucro, ONG con actividades que generan ingresos, asociaciones, etc. La pandemia ha demostrado la importancia de dichas actividades sociales y solidarias. Con su mandato, los sindicatos de Viet Nam han incidido en la aplicación eficaz de sus funciones principales como la representación y protección de los derechos legítimos y lícitos de los trabajadores, la negociación colectiva para mejorar la responsabilidad de las empresas de cara a los trabajadores, además de celebrar actividades de comunicación, información y educación para sensibilizar entorno a los afiliados y trabajadores, mejorar la contribución activa de los trabajadores para mejorar la eficiencia y productividad de las empresas de manera que se logren relaciones laborales armoniosas. También queremos darle las gracias a la OIT por el apoyo brindado a los sindicatos de Viet Nam a lo largo de los años, esperamos seguir contando con dicho apoyo en el futuro. Estamos convencidos de que entre todos estaremos en condiciones de alcanzar los ODS y seguir trabajando en pro de la promoción del trabajo decente para todos. Muchas gracias.

Sr. Nicolas Schmit

Unión Europea

Presidente, vicepresidentes, estimados delegados. Quisiera darle las gracias al Director General el Sr. Guy Ryder por su última Memoria que, coincidiendo con su compromiso de siempre y su excelente liderazgo de estos últimos 10 años, nos recuerda la importancia de la justicia social y nuestro compromiso mundial para que nadie se quede atrás. Durante la crisis causada por la COVID, el mercado laboral mundial ha perdido 22 millones de empleos. Hay 77 millones más de personas que viven en la pobreza extrema y el trabajo forzoso e infantil van al alza una vez más. Esta crisis ha afectado a aquellos que en realidad ya vivían en una situación más complicada. La Unión Europea agradece la aprobación del Programa de Doha para la Acción, que nos ha de servir en tanto que base para redoblar esfuerzos y poder contrarrestar las desigualdades y dificultades que viven los países menos

adelantados. La Unión Europea ha dado prioridad desde entonces a sus alianzas con los PMA, también a través del programa "Todo menos las Armas" y también gracias a nuestros programas de cooperación al desarrollo. Lamentablemente, la agresión no provocada e injustificada de Rusia contra Ucrania, una vez más se verá más y afectará más a los países menos adelantados. Aun cuando la situación pueda ser sombría, no podemos permitirnos el perder la esperanza justo ahora, debemos trabajar con ahínco y sentar las bases de cara a la 5ª Conferencia de Naciones Unidas de los Países Menos Adelantados, que se celebrará el próximo marzo. En esta Conferencia de este año se abordan temas varios que repercuten sobre nuestra labor conjunta de promoción del trabajo decente en todo el mundo. Por ejemplo, y, en primer lugar, las condiciones de trabajo seguras y saludables, tan importantes para el trabajo decente. El nuevo marco estratégico de la Comisión sobre salud y seguridad en el trabajo para el periodo 2021-2027 presta una especial atención a la cooperación internacional entorno a la seguridad y a la salud en el trabajo. Recoger esa seguridad y salud en el trabajo en el marco de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo será todo un hito de cara a lograr mejores condiciones de trabajo y dignidad también en el trabajo para todos. Con los cambios continuos en el mundo del trabajo, estamos también ante nuevos riesgos en materia de salud mental. En segundo lugar, quisiera agradecer la primera discusión de la OIT sobre la economía social y solidaria. La economía social tiene enormes posibilidades económicas y también de creación de empleo. La Comisión Europea presentó un plan de acción para la economía social de manera que las organizaciones que se dedican a la economía social puedan operar con mayores facilidades en la práctica. Además, va acompañada de acciones concretas que se pueden aplicar a nivel local, europeo e internacional. La OIT tiene enormes repercusiones y su papel a la hora de dar apoyo al desarrollo de la economía social en todo el mundo es fundamental. Debemos trabajar para lograr modelos de desarrollo que sean sostenibles, igualitarios y justos. En tiempos de conflicto y desesperación, cuando hay decenas de millones de personas a lo largo y ancho del mundo que tienen verdaderas dificultades para llegar a fin de mes, tenemos que tener muy presente la premisa sobre la que se creó esta organización única. La paz duradera se logrará únicamente si se basa en la justicia social.

Sr. Ranulfo Payos

Empleador (Filipinas)

Presidente, distinguidos delegados, señoras y señores. El Secretario General, el Sr. Guy Ryder en la apertura de esta reunión de la Conferencia nos recordó que la repercusión de la pandemia ya es cosa del pasado. Fueron sus palabras más cálidas. Precisamente, el mundo en su conjunto, o al menos la gran parte del planeta, ha dejado atrás la agonía que supone el aislamiento, el confinamiento absoluto, el fallecimiento de amigos y familiares y la recesión causada por la pandemia. Ahora estamos encaminados de cara a la recuperación. Hemos dejado atrás tiempos difíciles y dolorosos en estos dos últimos años. El arcoíris de la esperanza y la luz está ahora entre nosotros. En nuestro país también es así. Hemos visto cómo el PIB aumentó considerablemente en 2020 hasta alcanzar el 9,5 por ciento, el mayor en el mundo contemporáneo en nuestro caso. El desempleo también ha alcanzado mínimos históricos con un 7,1 por ciento el año pasado. También nos hemos alzado como el ave fénix recuperándose de sus cenizas y así nuestra economía ha aumentado un 8,3 por ciento en el primer trimestre de este año, el mayor de nuestra

región y, además, el desempleo ha caído un 5,8 por ciento. Es todo un hito logrado por nuestra administración saliente y gracias a la labor de nuestras autoridades, pero debo decirles que todavía no hemos dejado toda esa situación atrás en su conjunto. Nos recuperamos de los efectos devastadores de la pandemia y hay riesgos y peligros todavía ahí, en realidad. En una encuesta reciente hemos visto que el 48 por ciento de los filipinos se consideran pobres, el 36 por ciento alcanzan la línea de la pobreza y tan solo el 16 por ciento no se consideran pobres. Estamos en plena transición hacia una nueva administración que asumirá el cargo a finales de este mes y se considera que se ha de seguir avanzando de manera que se pueda atender con determinación a toda esa base de personas que se consideran a sí mismas pobres. Muchos han salido de una situación de explotación, de hambre, de desesperanza, temor y miedo. Debemos brindarles oportunidades para que hallen empleo, cualificándolos, formándolos en nuevas cualificaciones en esta era de tecnologías revolucionarias. Su bienestar, su salud y su seguridad han de ser toda una preocupación para nosotros. Debemos así hacer un llamado en pro de una recuperación económica basada en las personas. Así que agradecemos todos los temas que se recogen en esta 110.^a reunión de la Conferencia, que se encamina hacia la protección social en el empleo teniendo en cuenta que las personas no son meros eslabones en una cadena de producción, tenemos que tener en cuenta la protección del trabajo, de los trabajadores, en tanto que seres humanos y para que así sea estamos agradecidos y esperanzados con esta 110.^a reunión de la Conferencia para que sea una muy exitosa y productiva. Gracias.

Sr. Andrew Ellul

Gobierno (Malta)

Presidente, estimados colegas, participantes. Con mucho gusto me dirijo hoy a esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en persona tras dos años de ausencia. La Memoria del Director General es sumamente importante y oportuna, ya que aborda precisamente la transformación estructural que atraviesa el mundo del trabajo e incide en la repercusión de la pandemia y de la invasión rusa de Ucrania, repercusión sobre la economía mundial en general y muy especialmente sobre los países menos adelantados. Como bien se dice en la Memoria, el desarrollo sostenible de los PMA es de importancia, tanto a la comunidad internacional como a la propia Organización Internacional del Trabajo. Desde su fundación en 1919, la solidaridad entre estados miembros e interlocutores sociales fue uno de los objetivos de esta organización internacional. En las circunstancias actuales esa solidaridad es más pertinente que nunca, teniendo en cuenta que, como describe muy atinadamente el Director General en su Memoria, la economía mundial está ante la tormenta perfecta. La pandemia ha afectado tanto a los vulnerables como a los fuertes. En los años anteriores a la pandemia los resultados económicos de Malta se vieron caracterizados por un crecimiento continuo, atravesábamos altos niveles de empleo, nuestro crecimiento económico estaba demás estrechamente relacionado con el crecimiento del empleo sostenible y las tasas de desempleo alcanzaron mínimos históricos. Teniendo en cuenta las dificultades económicas causadas por la pandemia sobre los mercados laborales y sobre los sistemas financieros, el Gobierno de Malta puso en marcha una estrategia generalizada para atender a las repercusiones de la pandemia y proteger los empleos y mitigar, además, el desempleo. Hemos visto los beneficios ya, que pretenden proteger el empleo económico también mediante un sistema de apoyo salarial y el uso de horarios reducidos que han utilizado las propias

empresas. Ese sistema está a disposición de las empresas presentes en sectores más afectados en la pandemia como la hostelería, cuyas operaciones tuvieron que suspenderse lamentablemente. El objetivo de ese programa era combatir el desempleo mediante apoyo económico a empleadores para apoyarlos en el pago de los salarios de sus trabajadores. Además, se apoyó a los sectores más afectados como el minorista, la hotelería, a pesar de las modificaciones en los contratos de trabajo. Esto sirvió para mitigar la repercusión del desempleo, apoyó a los trabajadores, se impidió también el despido masivo, todo esto a través de la legislación laboral de Malta. Con esos cambios, los horarios reducidos trajeron consigo una reducción parcial del número de horas trabajadas durante un periodo reducido, además se calcula que, gracias a esos permisos de trabajo reducidos, se pudieron salvar 25 000 empleos. También en el presupuesto de este año y con idéntico entusiasmo seguimos con nuestras políticas de inclusión social, esto desde 2013. Seguimos promoviendo como siempre la movilidad social, atendemos toda forma de pobreza y proporcionamos además apoyo a la economía para poder recuperarnos de la pandemia. Son tareas complicadas, pero sí tenemos algo seguro, no obstante, que, gracias a la OIT y junto con ella estaremos en condiciones de construir entre todos un mundo mejor. Gracias.

Sr. Colin E Jordan M. P.

Gobierno (Barbados)

Presidente, distinguidos delegados. Barbados le da las gracias al Director General por su Memoria "Los países menos adelantados: crisis, transformación estructural y futuro del trabajo". Comenzamos dándole las gracias a él por esa sensibilidad y fortaleza y decidir así atender a estos desafíos que atraviesan a estos PMA en estos tiempos de crisis mundial en un momento en el que los países más sólidos, más ricos, más grandes viven sus propias dificultades y a lo mejor pierden de vista que en un mundo cada vez más globalizado estamos todos en el mismo barco. La Memoria recalca la magnitud de las grandes dificultades que viven los PMA que suponen menos de una cuarta parte de los estados miembros de la OIT. Todos somos plenamente conscientes de la gran repercusión causada por la pandemia, tan nociva. También nos consta que la actitud inicial de los países desarrollados no ayudó a esos países y tampoco ayudó al mundo. También nos consta que son muchos los conflictos existentes en el mundo y que repercuten en realidad sobre todos los países, también sobre los propios PMA. De hecho, muchos de los conflictos se dan en los propios PMA y repercuten a los ciudadanos en el contexto local. El conflicto entre Rusia y Ucrania amenaza la situación mundial, ya de por sí complicada. Las crisis financiera, energética y alimentaria traerán consigo, a su vez, un desplazamiento de personas, interno y externo en todo el mundo, también en el caso de los PMA. La memoria recoge, igualmente, una luz de esperanza, cuando se trata de alcanzar la senda de desarrollo sostenible en los PMA si somos lo suficientemente sensibles y sensatos para estar a la altura y darles apoyo, el principio de apoyo propio a esos países es fundamental en esos casos. Países como Barbados, un pequeño estado insular en desarrollo y los PMA se ven en todo momento ante vulnerabilidades y limitaciones. El apoyo de la comunidad internacional en ámbitos tales como la adaptación al cambio climático, es fundamental para mejorar la vida cotidiana de las personas y ahora, más que nunca, se necesita un incremento de la cooperación. Los países desarrollados y la comunidad internacional han de agilizar sus esfuerzos, estrategias que han de ajustarse adecuadamente sin que impidan el

desarrollo de esas economías. Las medidas normativas no pueden imponerse simple y llanamente. Si es posible la solidaridad internacional genuina y el multilateralismo de manera que funcionen debidamente, estoy convencido de que lograremos el crecimiento y logros necesarios para que los PMA puedan desarrollarse en beneficio de su ciudadanía. Una vez más le doy las gracias al Director General por su Memoria, y espero, desde luego, que nos sirva para poner en marcha medidas adecuadas y significativas para todos, en beneficio también de los PMA. Aprovecho, igualmente, para mostrar el inmenso agradecimiento de Barbados al Director General por su trabajo a lo largo de estos 10 últimos años. Muchas gracias, querido Director General por su interés en nuestra región, la Región del Caribe. Le despedimos muy cordialmente y le deseamos todo lo mejor en sus proyectos futuros. Muchas gracias.

Sr. Gezim Kalaja

Trabajador (Albania)

Les saludamos a todos en esta reunión de la Conferencia. La OIT es fundamental para los sindicatos de todo el mundo. El diálogo social en Albania que no ha funcionado adecuadamente. Esperamos que el diálogo en el futuro refuerce también en el Consejo Laboral Nacional con su remodelación. La seguridad y salud en el trabajo ha de ser clave como convenio básico de la OIT, con la formalización que los trabajadores que prestan cuidados, la aplicación del Convenio 190 contra Violencia y Acoso que ha ratificado el Gobierno de Albania recientemente. El conflicto entre Ucrania y Rusia ha profundizado la crisis y ha traído consigo pérdidas de vida en Ucrania y consecuencias también en materia de dificultades para la paz en el mundo. Muchas gracias.

Sr. Oscar Rolando Castro

Gobierno (El Salvador)

Señor Presidente de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Claudio Moroni, señor Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder, señor Director General electo, Gilbert Houngbo. Un saludo de parte del Presidente Nayib Bukele y un fraterno saludo a nuestros compañeros del movimiento sindical que se encuentran acá presentes. El Salvador es un país pequeño en territorio y con enormes problemas estructurales, pero a la vez somos un pueblo lleno de dignidad y sueños, una dignidad que había sido pisoteada por gobiernos anteriores, que también y tenían un servilismo a las economías más poderosas del mundo. Estamos recuperando este concepto de dignidad y recobrando la esperanza de un pueblo que se abraza al sueño de lograr una sociedad más justa, más equitativa y solidaria. Hemos iniciado las transformaciones estructurales necesarias para transitar a una sociedad moderna, con pleno cumplimiento de los derechos humanos, dejando atrás estructuras corruptas y grupos de poder que nos sumieron en la pobreza y la miseria y que negociaron con la vida de las personas a cambio de la gobernabilidad. Recientemente hemos iniciado una lucha frontal contra la delincuencia, estamos liberando nuestro país del flagelo de las pandillas, que por tantos años ha llevado dolor y luto a las familias salvadoreñas, protegiendo el derecho fundamental de la vida. Recientemente, hemos iniciado con el Presidente Nayib Bukele, la transformación de una manera decidida sobre estos problemas con el respaldo de una amplia mayoría, que clamaba por un respiro y por la oportunidad de soñar con un país más seguro y próspero. De igual manera, quiero reafirmar

nuestro respeto a la libertad sindical y a la libertad de expresión; durante nuestra administración se han desarrollado varias manifestaciones antigubernamentales. No obstante, con orgullo puedo decir que nuestros cuerpos de mantenimiento del orden no han utilizado ni una sola bala de goma para reprimir las manifestaciones, ni un tan solo bote de gas lacrimógeno se ha utilizado para reprimir a la oposición, como lo hicieron los gobiernos anteriores. Ahora, el movimiento sindical tiene acceso a las autoridades del Gobierno y mediante procesos de diálogos pueden plantear sus posicionamientos y propuestas. Esta es la nueva forma que estamos trabajando ahora en El Salvador. Me complace compartir que hemos realizado el depósito de cinco convenios de la OIT, referidos a la Seguridad Social, protección de la maternidad, la seguridad ocupacional y la negociación colectiva, como también la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. El depósito de estos cinco Convenios, son la expresión genuina y contundente de la voluntad política de nuestro Gobierno, de tutelar los derechos laborales de los trabajadores y de homologar la legislación laboral del país con estándares internacionales. Este hecho salda una deuda histórica que establece también un legado para las futuras generaciones y reafirman nuestro compromiso inquebrantable con la OIT y con la consecución del trabajo decente para todas y todos en El Salvador. Estamos articulando un sistema de protección social que asegure el bienestar de nuestra población desde el momento de la concepción hasta la última parte cíclica de la vida. Por ello, la primera dama de la República, Gabriela de Bukele, está impulsando tanto la política y ley de Crecer Juntos, así como la ley Nacer con Cariño, que buscan crear un modelo integral para la promoción y protección de la niñez y la adolescencia. Por otra parte, hemos implementado el Sistema de Información de Mercado Laboral, siendo el primer país de Centroamérica y el segundo de América Latina en contar con la Plataforma Punto STAT de la OIT. Finalmente, no se puede hablar de democracia, seguridad jurídica, ni de un estado de derecho sólido de un pueblo si no se le permite describir su propia historia y construir, además, su futuro. Amigos de la comunidad internacional, no nos juzguen por narrativas mediáticas internacionales, mejor ayúdenos a construir nuestro futuro con soberanía, pero también con dignidad. En El Salvador, el presidente Nayib Bukele está construyendo el país y reconstruyéndolo, pero antes de la reconstrucción física, estamos recobrando nuestra dignidad. No somos el patio trasero ni delantero de nadie, somos El Salvador, un pueblo noble y trabajador. Muchas gracias, presidente.

Sr. Bakary Doumbia

Gobierno (Malí)

Señor Presidente de la Conferencia, señoras y señores miembros de la Mesa, señores delegados. La situación de los mercados de trabajo que prevalece en los países menos adelantados y que se describen en su Memoria, tiene un valor para la OIT. Es indispensable comprender las principales características de los mercados de trabajo en esos países para elaborar estrategias de desarrollo sostenible coherentes y eficaces que tengan en cuenta las consecuencias de la COVID-19 en el empleo. El examen del Informe sobre el Aprendizaje de Calidad será ocasión de que la OIT y sus mandantes legislen sobre el aprendizaje de calidad que se sitúa en el corazón de la problemática de los empleos de los PMA y los países de ingresos medios. La cuestión de la adecuación empleo-formación es primordial para las estrategias de desarrollo de mi país. Malí concede un lugar privilegiado al diálogo social, como testimonia la creación del Ministerio de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social. En materia de la

representatividad de las organizaciones sindicales, mi país prevé organizar en 2022 las elecciones de representatividad de los sindicatos. En vista de la importancia de la cuestión de la juventud en el éxito de la aplicación de las políticas públicas, el presidente de transición sitúa la transición en el signo de la refundación del estado para dar a esta franja importante de nuestra población todo su lugar que le corresponde en el desarrollo socioeconómico del país. La Cámara Nacional de Refundación fue organizada a finales de diciembre de 2021. Su informe sobre el empleo responde perfectamente a las preocupaciones de los jóvenes, que siguen enfrentándose con lo difícil que es encontrar un primer empleo. Uno de los desafíos sigue siendo cómo podría la OIT a retirar los obstáculos que hay para el empleo y el trabajo decente de los jóvenes, de las mujeres y de otros grupos desfavorecidos y qué progresos se han cumplido en la lucha para reducir los déficits en materia de empleo y de trabajo decente. Para hacer frente a la cuestión, el Gobierno procederá en 2022 a reclutar 23 728 jóvenes en distintos sectores de la función pública. Para luchar contra el desempleo, Malí tiene ahora una Política Nacional de Empleo, desde 2015, para hacer lo necesario para hacer frente a los déficits estructurales de la Oficina de Empleos Productivos y Decentes, el bajo nivel de capital humano, el mal funcionamiento del mercado laboral. También, pues, en el marco de la aplicación de planes de acción de políticas en materia de empleo y de formación profesional, se han ejecutado importantes proyectos y programas que han llegado a unas 55 367 jóvenes, hombres y mujeres del medio urbano y rural. Señoras y señores, Malí, a través de su política nacional de promoción de la economía social y solidaria se propone contribuir a reducir la pobreza, creando y distribuyendo riquezas a través de la promoción de empresas y organizaciones basadas en la solidaridad y la primacía del ser humano. El Gobierno aprobó en 2022 un proyecto de texto que crea un registro social unificado de todos los beneficiarios de la protección social y prevé adoptar una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los esfuerzos del Gobierno se proponen concluir con los interlocutores sociales, en término de la organización de la conferencia social, un Pacto de estabilidad social, de seguridad y crecimiento, que tenga en cuenta los intereses de todos. Nos hemos comprometido en la creación de un Consejo Nacional de Diálogo Social. Muchas gracias.

Sra. Anna Maria Mokgethi

Gobierno (Botswana)

Señora, ante todo quiero felicitarla a usted, al presidente y a los demás vicepresidentes por haber sido elegido para dirigir esta conferencia. Mucho me honra participar en esta 110.^a reunión de la Conferencia en nombre del Gobierno de Botswana, especialmente porque es la primera vez que estoy en persona en esta Conferencia. Comparto, pues, ese momento de reflexión realizado por la OIT en la ejecución de su mandato y las oportunidades y retos con que se enfrentan las organizaciones y sus mandantes y los obstáculos en el logro de la justicia social. Como mandantes de la OIT, es indispensable que constantemente reevaluemos la pertinencia de la organización y su impacto en el mundo del trabajo, sobre todo en vista de los cambios causados por las crisis y los retos que se dan en el mundo. Este año, el Informe del Director General nos reta a todos nosotros en tanto que mandantes de la OIT no solo paramos la determinación en la consecución de la Agenda 2030, sino también para asegurarse de que nadie quede atrás. La OIT tiene, efectivamente, un papel importante que desempeñar para asegurar que nadie

quede atrás y también, de acuerdo con el Director General, esta organización tiene que estar suficientemente llevada como para avanzar en el programa de trabajo decente en los PMA y contribuir al proceso de transformación estructural de que depende la justicia social. En vista de sus arreglos constitucionales especiales basados en el diálogo social y en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la OIT ha podido acelerar el desarrollo incluyente y sostenido en el mundo entero en varios sectores. Una de las principales características del mercado laboral de los PMA, concretamente en África, es la gran prevalencia de conflictos que afecta a un número significativo que afecta a un gran número de países en la región y las comunidades que se han visto desplazadas lo que les ha sometido a situaciones de falta de alimentos, de pobreza absoluta, las mujeres y los niños son los más afectados; la presencia de las mujeres en el mercado laboral es menor y menor también es, por tanto, su participación en los ingresos. Los niños tienen que abandonar la escuela muchas veces. Todo esto es lo que constituye el principal problema que pone en peligro la posibilidad los ODS en muchos de estos PMA. Lamentablemente, en la mayoría de los casos, la comunidad internacional no ha hecho caso de esta triste situación de tantas comunidades. La experiencia de Botswana en la respuesta a la COVID-19 y a otras crisis destaca la necesidad de promover distintas actividades de empleo, de trabajo, mediante respuestas integradas de políticas de empleo, reconociendo el papel importante del sector privado y del público. También es importante apoyar la continuidad de las empresas y un entorno propicio a la innovación, el crecimiento de la productividad y las empresas sostenibles. El desarrollo de la resiliencia de las cadenas de valor para mencionar solo algunas de las características. Estas partes han mostrado gran compromiso para con la acción individual y colectivamente para hacer avanzar hacia un desarrollo sostenible y resiliente con igualdad de oportunidades para todos. Además, el Gobierno ha iniciado la aplicación de un programa de reinicio con las partes interesadas. El Gobierno se ha fijado prioridades en vista de los nuevos retos inesperados. Esto supone eliminar obstáculos, crear impulso para acercarnos a nuestro objetivo de convertirnos en un país de altos ingresos. Todo esto es lo que permite la transformación de mi país y esperamos para ello colaborar con la OIT. Muchas gracias.

Sra. Liz Helgesen

Trabajadora (Noruega)

Director general, excelencias, señoras y señores, amigos. Hablo en nombre de los trabajadores noruegos. Estamos yendo seriamente a la zaga en la aplicación de los ODS y los que más a la zaga van son los países menos adelantados. La pandemia de COVID-19 siguen teniendo un efecto catastrófico en todos nosotros, pero la guerra de Ucrania aún lo ha empeorado. Los problemas de deuda, hambre, trabajo infantil, están aumentado. Es necesario recuperarse mejor a la par que se acelera el progreso hacia los ODS. La última vez que nos reunimos en Ginebra aprobamos la Declaración del Centenario de la OIT. Se centra en la inversión, en la capacidad de los pueblos. La educación de calidad para todos es un prerrequisito indispensable para toda sociedad sostenible. La educación de calidad es la mejor inversión que puede hacerse en pro del desarrollo sostenible. A pesar de que ha habido cierto progreso en la escolarización, la mitad de los niños que no están escolarizados se encuentran en países menos adelantados y las más afectadas son las niñas. No podemos aceptar que los niños carezcan de futuro al no estar escolarizados. La educación es un

derecho humano. Los gobiernos han de invertir en educación de calidad pública y en aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos, lo que incluye el desarrollo de la primera infancia, los cuidados y la educación anterior a la primaria. Está aumentando el trabajo infantil. Las últimas estimaciones indican que hay 160 millones de niños que trabajan en el mundo, o sea, uno de cada diez, más o menos. Es alarmante, necesitamos una respuesta inmediata de la comunidad internacional en que la OIT debe desempeñar un papel principal. La lucha contra el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de seres humanos debe tratarse con la misma urgencia. La paz y la justicia social debe basarse en los fundamentos de un nuevo contrato social. Los trabajadores del mundo esperan soluciones frente al aumento del desempleo y del subempleo, frente al aumento de violaciones de derechos en el trabajo y la falta de cobertura de protección social de más de la mitad de la población mundial. Los países menos adelantados tienen graves déficits en prácticamente toda la cobertura médica y de protección social, la situación es urgente para estos países, pero es importante también para toda la comunidad internacional. Debemos actuar en solidaridad y responsabilidad y también por interés propio. Instamos a la comunidad internacional a salir de su actitud indolente de no hacer nada, como si no hubiera pasado nada, y comprometerse de manera atrevida y ambiciosa a crear empleo decente, protección social para todos, lo que incluye medidas de apoyo innovadoras y efectivas para los países menos adelantados. Muchas gracias.

Sr. Getahun Husein Shekur

Empleador (Etiopía)

Señor Presidente, señor Director General de la OIT, estimados participantes. Ante todo quiero felicitar al presidente por haber sido elegido para presidir la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Señora Presidenta, quiero valerme de esta oportunidad para felicitar al Director General por su memoria tan completa e informada. La crisis de los PMA del trabajo que trata distintos temas que se debaten en esta casa. También apoyamos plenamente los temas técnicos que ha asignado a la orden del día en el Consejo de Administración. La discusión recurrente sobre los objetivos del empleo tras la declaración de justicia social para la justa globalización, el trabajo decente y la economía social y solidaria y la inclusión de condiciones sanas de trabajo en el marco de la OIT de derechos fundamentales en el trabajo que son efectivamente de importancia primordial. La pandemia, como sabemos, ha tenido un impacto devastador en el mundo del trabajo, lo que ha llevado a un aumento del desempleo y del subempleo, una reducción en los ingresos, inseguridad en el trabajo y en los ingresos de empleados y de empresas. Recordemos que los principales motores del cambio son la globalización, la tecnología, la demografía y el cambio climático, que siguen perturbando el mundo del trabajo y supone un cambio drástico en su naturaleza que podría impactar el futuro del trabajo de maneras inesperadas. Pensamos que hay que animar y apoyar las pequeñas empresas para que puedan desarrollar su espíritu empresarial para crear empleos más productivos, sobre todo para los jóvenes y vulnerables. El objetivo estratégico del empleo muestra claramente que la justicia social ha de basarse en los cuatro objetivos estratégicos del programa de trabajo decente. Por eso es necesario coordinar la política para promover un empleo libre, pleno y libremente elegido, hacer frente especialmente al subempleo y al desempleo. En cuanto a la igualdad de género, destacando sobre todo la economía informal, se ha aprobado una política nacional y una estrategia ya desde 2016, pero hay una discrepancia entre la

formación y las necesidades del mercado laboral, sobre todo en la informática y el turismo. Tanto para los Empleadores como los Trabajadores es central el problema de los accidentes laborales. Sabemos que el trabajo decente tiene que ser un trabajo seguro, por eso se necesita un instrumento para lograr la seguridad y la salud en el trabajo. Mi Gobierno precisamente así lo ha hecho con una nueva estrategia. Con estas palabras termino mi declaración celebrando y apoyando el comentario que ha hecho la Confederación de Empleadores de Etiopía en nuestro propósito de hacer avanzar la justicia social y el trabajo decente para todos. Para ello pedimos que la OIT continúe ofreciendo apoyo técnico para nuestro desarrollo. Muchas gracias.

Sra. Ongom Amongi Betty

Gobierno (Uganda)

Gracias. En nombre del Gobierno de Uganda permítame felicitar a Claudio Moroni, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina y a todos los vicepresidentes por haber sido elegidos miembros de la Mesa de la Conferencia. Quiero felicitar al Director General saliente, Guy Ryder, por su distinguido servicio a la OIT, sobre todo en este periodo difícil de la pandemia y felicitamos y felicitamos a Gilbert Hougbo, que ha sido elegido para sucederle. Se celebra esta Conferencia con el telón de fondo de la pandemia de la COVID-19 y el conflicto entre Rusia y Ucrania, sucesos que han causado pérdida significativa de empleo en el mundo. La Memoria del Director General dice que se han perdido 112 millones de puestos de trabajo durante la pandemia y que todavía no se han recuperado. Lamentablemente, el conflicto entre Rusia y Ucrania está socavando la reconstrucción global y el programa de recuperación y perturbando la actividad económica y causando más pérdida de empleo. Por eso hacemos un llamado a una resolución pacífica del conflicto dentro del marco del consenso mundial. En vista de la interconexión de nuestras economías, el camino a la recuperación del crecimiento con creación de empleo exige esfuerzos nacionales y mundiales. Tenemos que hacerlo mediante la aplicación del programa de trabajo decente en los planes de recuperación. En nuestra búsqueda de políticas de recuperación de empleos perdidos durante la pandemia y la creación de otros nuevos debemos recordar que el empleo no se crea así como así, se necesita un compromiso compartido. Me alegro a que el informe invite a los países desarrollados a colocar en el centro de la reconstrucción y la recuperación una estrategia de transformación estructural integrada que dé prioridad a la reducción de las desigualdades en los PMA; por tanto, los esfuerzos mundiales para crear empleo deberían recordar que no se puede aplicar el mismo sistema a todo, porque esto ya ha fracasado muchas veces, no se puede aplicar el mismo sistema a todos los países. Pedimos, pues, colaboraciones y respeto de la titularidad de cada país en el diseño de sus propios planes de recuperación. En vista de lo dicho anteriormente, mi Gobierno se ha comprometido a tomar una serie de medidas para mitigar los efectos de la COVID-19 y estimular la creación de empleo, que incluye un sistema de transferencia de efectivo para las familias que perdieron el empleo o los ingresos debido a la COVID-19. Segundo: promoción de programas de aprendizaje. Tercero: apoyo al sector privado concediendo créditos de estímulo a bajos interés. Cuarto: créditos específicos para las mujeres y apoyo financiero dentro de una concesión para las empresas de mujeres por un total de 250 millones. Apoyo de crédito a la agricultura de bajo interés en las comunidades rurales y enmienda para permitir un retiro parcial de los miembros de sus fondos de jubilación de Seguridad Social para que puedan mejorar el impacto de la COVID-19, y esto porque

sabemos que la creación del empleo es crítico para la hora del trabajo decente y seguimos comprometidos por la Declaración de Filadelfia, que en parte reafirma que la pobreza en cualquier lugar del mundo supone un peligro para la prosperidad en cualquier parte. Para concluir diremos que Uganda celebra la discusión sobre economía social y solidaria que se centra en dar prioridad simultáneamente a la rentabilidad social y financiera, así como la inclusión de condiciones de trabajo seguras y sanas en el marco de la OIT de principios fundamentales y derechos del trabajo y también agradecemos que se haya centrado la atención en el aprendizaje a lo largo de toda la vida y apoyamos refuerzos para establecer normas para un aprendizaje de calidad que haga frente a los problemas de desigualdad de género y la informalidad en el mundo del trabajo.

Sr. Utoni Nujoma

Gobierno (Namibia)

Presidente, gracias por darme la palabra a finde intervenir en nombre de la Delegación de Namibia. En torno a la memoria del Director General también le doy las gracias a él, al Director General, por su informe, que hace hincapié en los países menos adelantados: crisis, transformación estructural y futuro del trabajo. También por su informe en torno a la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados. Le doy las gracias a él y la enhorabuena por la excelente labor asumida a lo largo de estos 10 últimos años como Director General de la organización y muy especialmente donde los tiempos tan recientes, tan complicados debido a la pandemia. En los últimos, presidente, hemos podido presenciar una devastación considerable; una pandemia que ha supuesto dificultades económicas, pérdida de empleo, pérdidas de modos de vida y aumento de los precios de los alimentos y del combustible. Han sido necesarias medidas drásticas y necesaria también la transformación estructural y considerar también el futuro del trabajo. Es preocupante que 46 PMA que se recogen en el informe, de ellos 33 se hallen en África, 73,3 de los países africanos, tal cual se recoge en el apéndice. Para modificar esta situación necesitamos medidas que puedan repercutir sobre nosotros positivamente. Así, Namibia agradece la aprobación del Programa de Acción de Doha para los países menos adelantados para el decenio 2022-2031, que cuenta con el apoyo de la Asamblea General, así fue el 1 de abril de este año. Con ello, esperemos poder continuar con ese programa de acción en este próximo año. Apoyamos la transformación estructural como vector para la prosperidad. Esperamos que en ese programa de Doha se incida sobre todo en las cinco esferas de acción, muy especialmente en la inversión en las personas. Ahí deberíamos guiarnos por la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo y por el llamado Global para la Acción Basada en las Personas tras la pandemia. A Namibia le constan las dificultades en el mercado laboral de los PMA, dificultades que siguen repercutiendo sobre todo en el sector agrícola, que se ve caracterizado por pequeñas explotaciones agrícolas que operan de manera informal u que trae consigo poca regulación y dificultad a la hora de exigir los derechos laborales, sobre todo cuando se trata de combatir el trabajo infantil y forzoso y la discriminación, entre otros. De ahí que ahora conviene más que nunca que la OIT brinde el apoyo necesario en materia de protección social y redes de seguridad para los países menos adelantados. Coincidimos con los que se dice en la Memoria, a saber, que las grandes empresas pueden ser determinantes a la hora de forjar vínculos más sólidos con las pequeñas y medianas empresas, con el acelerador para la protección del empleo con

una transición justa que se puso en marcha recientemente es una novedad que agradecemos y esperamos que sirva a los países menos adelantados. Del mismo modo, hacemos un llamado a la OIT para que se fije en cuestiones más allá del OIB y la renta nacional, sobre todo en el caso de África, ya que esto no pone en manifiesto toda la realidad debido a las desigualdades existentes y el coeficiente Gini. También esperamos seguir teniendo en cuenta soluciones adecuadas que nos permitan obtener también soluciones adecuadas para los trabajadores de los territorios ocupados. Le damos las gracias al Director General por su Memoria una vez más y le deseamos al Director General entrante lo mejor cuando asuma el cargo próximamente. Muchas gracias.

Sr. Ishrat Ali

Gobierno (Pakistán)

Presidente, ministros, señoras y señores. Con mucho gusto participo en esta reunión mundial sobre el trabajo. Comenzaré dándole la enhorabuena al Director General, el Sr. Guy Ryder, por la excelente manera en que dirigió la OIT y por su Memoria tan cabal sobre la crisis, la transformación estructural y el futuro del trabajo a través de una recuperación que se basa en las personas. Hoy somos testigos de dificultades económicas, sociales y geopolíticas sin precedentes. Ha afectado a todos los países, a los pueblos y a las economías de todos, pero son los países en desarrollo los que han salido por parados. A pesar de las dificultades de liquidez y del menor margen fiscal, Pakistán ha logrado conservar una buena protección social y un régimen de prestaciones adecuado, incidiendo sobre todo en el bienestar de los trabajadores gracias a transferencias en metálico, pagos de salario sin interrupción y fórmulas legislativas. En el último año, hemos podido hacer compatible nuestra legislación laboral con los compromisos en la OIT. Además, el Gobierno ha puesto en marcha medidas para recoger mecanismos tripartitos en todos los comités de vigilancia de distritos para ampliar la educación, la seguridad y la salud de los trabajadores y sus familias en todos los sectores, como por ejemplo en el de la construcción. También Convenios 155 y 187, que se propone se recojan en los convenios fundamentales. Es un paso importante adelante para mejorar y lograr el trabajo decente en todo el mundo, reduciendo accidentes laborales mediante mejor seguridad y salud para los trabajadores. También aun cuando se trata de un logro normativo importante, la verdadera medida de éxito sigue residiendo en movilizar mayor apoyo económico para el desarrollo y asistencia técnica, de manera que se pueda mejorar la estructura administrativa y jurídica existente, sobre todo en el caso de los países en desarrollo. Del mismo modo, la ampliación del apoyo de la OIT en términos de asistencia técnica junto con medidas específicas y formación para colmar las brechas y lagunas existentes a largo plazo y en materia sostenible es algo igualmente esencial. La realidad actual ha de tenerse en cuenta a la hora de elaborar nuevos marcos de supervisión del cumplimiento, sobre todo en países que tienen menor espacio fiscal para hacer posible que puedan destinar los recursos necesarios para alcanzar los objetivos fijados bajo las nuevas obligaciones. Tenemos en cuenta la recuperación económica desigual en todo el mundo en tiempos de pandemia, estamos en tiempos de transición, además, en el mundo del trabajo, con transformación estructural de las economías, igualmente, novedades que ponen de manifiesto la necesidad de que la OIT elabore planes de acción cabales en colaboración con las instituciones financieras multilaterales para procurar que todos los miembros de la OIT reciban en debido apoyo en esta transición, teniendo muy

presente la importancia de tener siempre en cuenta y como eje a las personas. Presidente, los principios de igualdad y de democratización han de avanzar teniendo en cuenta cuestiones relativas a la infrarrepresentación, representación desigual o representación múltiple de las regiones geográficas y estados miembros en la estructura de gobernanza de la OIT. Por último, reiteramos nuestro compromiso para con los principios de justicia social y estamos dispuestos a seguir trabajando en pro de un mayor diálogo social y cooperación tripartita mejorada para un futuro mejor para todos. Gracias.

Sra. Renate Hornung-Draus

Empleadora (Alemania)

Presidenta, muchas gracias, vicepresidentes, excelencias, delegados. El director nos decía en la Memoria sobre las PMA que hay una serie de aspectos positivos, únicamente el 12 por ciento de la población representa a los PMA aun cuando tienen tan solo un 1 por ciento del PIB mundial, algo sumamente preocupante, ya que ha habido aumento de la economía informal y además la pandemia ha afectado en gran medida a sus economías y ha habido informalidad al alza, formación inadecuada, además, regulación muchas veces farragosa, y del mismo modo en la Memoria se recogen esos problemas. Ha de ser un aviso para la OIT, es evidente que no basta con trabajar únicamente en torno a normas a fin de mejorar la situación. La OIT cuenta con un excelente corpus normativo y es esencial que los principios y derechos fundamentales que se recogen en todas esas normas se puedan poner en práctica. La reunión de la Conferencia en 2019 finalizó con la Declaración del Centenario. Además, la OIT se basa en pilares sumamente importantes. En primer lugar, importantes derechos laborales con su definición y, además, una serie de principios básicos en materia de salud y seguridad en el trabajo con la confirmación solente de un principio básico que se recoge en la Constitución, no es la mera creación de un nuevo derecho. Declaración actualizada que cobrará importancia igualmente, la declaración sobre la justicia social de 2008, ahí se nos indica que la OIT ha de dar respuesta las necesidades de los estados miembros y, del mismo modo, ha de darles apoyo de manera que estén en condiciones de respetar sus compromisos en el contexto de la OIT. Con respecto a la aplicación de la declaración sobre la justicia social, hay periódicamente discusiones recurrentes; este mismo año sobre empleo, y ahí precisamente, la Declaración del Centenario tiene mucho que decir, ya que tiene en cuenta las prioridades de la OIT de cara a los próximos decenios, y menciono ahí tres elementos de especial importancia. En primer lugar, la reducción del trabajo informal para que sean más las personas, trabajadores y empleadores, que se beneficien de derechos y protección de los sistemas sociales. Para ello convendrá facilitar la transición hacia la economía formal sin ideologías. Muchas veces hay un exceso normativo, corrupción, excesos fiscales, que son los motivos de esa informalidad. También hay que mejorar la productividad, sobre todo en el caso de los PMA con mejores infraestructuras y formación continuada. También en el caso de las PYME, de manera que estas puedan aprovechar la economía digital y las nuevas tecnologías. Del mismo modo, es necesario restablecer las cadenas mundiales de suministro que tanto se han visto trastocadas. Tras esta reunión de la Conferencia se celebrará una reunión de expertos sobre la OIT, que va a abordar precisamente esas cuestiones. Señoras y señores, un último llamado, sobre todo

dirigido a los gobiernos. Las dificultades de esas cadenas de suministro se han de tratar en su origen si lo que queremos verdaderamente es una verdadera modificación positiva y duradera conviene garantizar la debida diligencia, la responsabilidad de las empresas y, del mismo modo, tener en cuenta que el riesgo es que haya efectos negativos sobre esas cadenas de suministro, lo que no beneficia a nadie, de ahí que yo pediría que la OIT recurra a la Declaración del Centenario en tanto que fórmula de lucha a los problemas en esas cadenas de suministro en raíz. Gracias.

Sra. Lesly Sarahí Cerna

Gobierno (Honduras)

Sus Excelencias: presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, estimados Representantes de los Gobiernos, de las Organizaciones de Empleadores y de los Trabajadores e invitados especiales. Me dirijo a esta magna Conferencia de la OIT en representación del Gobierno de la República de Honduras, presidido por primera vez por una mujer, la Presidenta Iris Xiomara Castro Sarmiento, la que se ha convocado en un momento crucial de la historia política, social y económica del mundo, donde persisten los desafíos heredados de años anteriores, hoy incrementados por aquellos derivados de la pandemia de la COVID-19 y que golpean con especial énfasis a los sectores más vulnerables, los cuales requieren una rápida y efectiva respuesta, al igual que una toma de decisiones acertadas encaminadas al bien común y a buscar un desarrollo sostenible en cada uno de nuestros pueblos. Pese a los últimos esfuerzos y la reactivación de los diversos sectores, las pérdidas y suspensiones de los empleos, la disminución de la jornada laboral, los cierres de empresas, las readequaciones de deudas, la disminución del comercio, el aumento de los costos de la producción y comercialización y los conflictos internos o externos de cualquier índole, continúan privando de beneficios y goce de derechos en todos los niveles a los trabajadores y a las empresas en la mayoría de los países, pero, sobre todo, en aquellos países menos adelantados, a los cuales esta Conferencia ha tenido a bien orientar su mirada este año, pues son el sector más pobre y débil de la comunidad internacional, cuyo desarrollo económico y social representan un gran desafío para todos nosotros. Honduras, ha comenzado este año un nuevo recorrido hacia el desarrollo soberano, liderado por el actual Gobierno, el que considera que el trabajo debe ser bien remunerado, digno y justo. Por ello, en esta Conferencia ratificamos el compromiso del Gobierno de Honduras de respetar y cumplir los acuerdos ya adquiridos, de velar por el bienestar de todos nuestros trabajadores sin distinción alguna y asegurar a su vez a las empresas, que recibirán una justa retribución de sus inversiones. Seguiremos realizando acciones en pro del desarrollo económico y social de Honduras, abordando el tema de migración, la creación de nuevos trabajos, la inclusión de los sectores vulnerables, la reducción del trabajo forzado e infantil, así como la armonización de nuestra legislación a las tendencias que marcan la evolución y las nuevas formas del trabajo en el resto del mundo, respetando los valores y principios fundamentales de estos sectores. Finalmente, agradecemos a la OIT y en especial al Sr. Ryder y a sus órganos de gobernanza, por su acertada gestión en tiempos difíciles, pero en especial por ser un espacio de diálogo y consenso constructivo y participativo, cuya marcha juntos seguiremos trazando, pues como dijera nuestro escritor hondureño Alfonso Guillen Zelaya, "... dentro de los sagrados números de la naturaleza, ninguna labor bien hecha vale

menos, ninguna vale más, todos somos algo necesario y valioso en la marcha del mundo...". Muchas gracias.

Sr. Luis Antulio Alpírez Guzmán

Trabajador (Guatemala)

Señor Presidente de la Conferencia, señor Director General, todas y todos. Reciban fraternales saludos de los trabajadores de Guatemala. Felicitamos al Director General por la Memoria "Países menos adelantados: crisis, transformación estructural y futuro del trabajo", la última de su mandato. Previamente, queremos dejar plasmado nuestro agradecimiento y reconocimiento al Sr. Guy Ryder por su trabajo este tiempo en OIT y anticipamos nuestros mejores augurios al futuro Director General. Específicamente para el caso de Guatemala, persisten y se agudizan las dificultades sociales, políticas, culturales, laborales, sindicales, etc. conocidas históricamente. Aunque la pandemia del COVID-19 se ha ido controlando, todavía hay muchos afectados, no solo por los problemas de salud, sino también por los efectos sociolaborales provocados por la misma. Existe y perdura en el país un déficit de un verdadero trabajo decente y aún más el acceso a un salario digno, especialmente en aquellos que tienen la suerte y privilegio de tener un empleo formal. Estas condiciones se prevén tengan la agudización, pues igualmente se mantienen precarias condiciones tecnológicas. Continuamos constatando la situación que se vive en nuestro país, que mantiene altos índices de pobreza, pobreza extrema, desnutrición, desnutrición crónica y deceso de nuestra niñez, Da tristeza continuar recabando datos de organismos internacionales de que Guatemala es el país que sigue manteniendo las peores condiciones de trabajo en la región. En los órganos de control de la OIT, se han ampliado las denuncias por falta de una verdadera libertad sindical y negociación colectiva en todas las esferas del país. Se mantienen los niveles de ataque y violencia contra los sindicatos y los sindicalistas, se descalifica, judicializa y criminaliza la negociación colectiva y a los trabajadores en general. Esto, desde luego, incluye a los más de 100 sindicalistas (hombres y mujeres) asesinados en los últimos años. En Guatemala existe una Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical y por principio y naturaleza, para los Sindicatos es fundamental el diálogo social, con el propósito de enfrentar, superar y avanzar en la solución y mejorar las condiciones laborales en el país, pero se demanda que las otras partes también estén dispuestas a respetar estos ámbitos civilizados. La propuesta de los trabajadores para alcanzar productos tangibles a partir del cumplimiento de los compromisos, se mantienen desde de abril 2017 para la fecha, con las autoridades responsables del cumplimiento de los compromisos e indicadores de la hoja de ruta. El Estado debe ser el principal garante en función del interés general, y no de un grupo en particular, con el fin de que las personas no tengan que migrar a otros países por la necesidad y por pobreza. El incremento del salario mínimo es necesario hoy y siempre, porque este reduce la pobreza, mejora la capacidad de consumo y mantiene activa la economía. Luchamos para que se expanda, amplíe y fortalezca la Seguridad Social, la cual es un bien público para todos y todas. Señor Presidente, en Guatemala rechazamos los trabajos precarios, inestables y mal pagados y exigimos trabajo decente; se debe respetar y promover la organización sindical y la negociación colectiva como una vía para procurar la paz social; se debe continuar con el fortalecimiento de los servicios públicos valorando los acuerdos firmados recientemente de manera bilateral entre el sindicato de salud y el de maestros con el Gobierno; se debe procurar un sistema de dotación de agua

potable para todos los habitantes, lo cual reduciría sustancialmente las enfermedades y muertes y se debe promover planes de inversiones que se basen en el respeto de los pueblos originarios, leyes laborales, medio ambiente y con responsabilidad social. La instituida Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical debe asumir estos temas con toda responsabilidad y de manera efectiva en su resolución. Trabajadores del mundo, unámonos, organicémonos e internacionalicemos nuestra lucha. Gracias, señor Presidente.

Sr. Aloysius Budi Santoso

Empleador (Indonesia)

Presidente, ministros, Director General, estimados invitados, hola a todos. En 2022 seguimos atravesando verdaderas dificultades. La situación económica y política mundial todavía está llena de incertidumbre. Entre esos vaivenes estamos agradecidos, ya que el desarrollo económico de Indonesia arroja resultados positivos, la tasa de inflación está bajo control con un 2,15 por ciento en el calendario fiscal de enero a abril en ese primer trimestre. También hemos hecho todo lo posible para mejorar la productividad de cara a un crecimiento económico sostenible e inclusivo. También agradecemos que esta reunión de la Conferencia se haya realizado de manera híbrida, ya que la pandemia todavía sigue ahí. Hemos tenido dificultades en el empleo, hay que ver también cómo plantearlo de cara al futuro y cómo ayudar a la recuperación económica mundial. También quisiera señalar una serie de cuestiones relacionadas con la situación nacional y en relación con los puntos que se recogen en el orden del día de la reunión de la Conferencia de este año. En el caso de Indonesia, la pandemia ha podido mantenerse bajo control, hemos relajado las medidas en uso de mascarillas y requisitos para los viajes, de manera que se pueda pasar de una situación de pandemia a una situación endémica, con una estrategia también sobre recuperación más sólida, incidiendo en la recuperación económica mundial tras la pandemia. La presidencia del G20 también supuso toda una ocasión para Indonesia, a fin de mostrar al mundo el éxito de las reformas estructurales en plena pandemia gracias a la Ley de Creación de Empleo y el Fondo de Riqueza Soberana, que permitirá mejorar la confianza de los inversores y servirá también para la recuperación económica de Indonesia. También nuestra asociación de Empleadores, APINDO, apoya plenamente la labor del Gobierno para que ese evento del G20 sea todo un éxito. También tenemos una serie de programas a hilo de lo que se recoge en la reunión de este año en materia de aprendizajes, objetivos estratégicos del empleo, también en el Comité de Asuntos Especiales que se abordan cuestiones de seguridad y salud en el trabajo y otros. Nosotros contamos con sistemas de aprendizajes que pueden servir a las empresas para formar a la fuerza de trabajo que encaje con las necesidades de los distintos sectores, algo a lo que da apoyo APINDO. Nosotros también consideramos que en el ámbito de objetivos estratégicos del empleo, tiempos de restricción y de pandemia, el Gobierno y los Empleadores y los Trabajadores han de estrechar su colaboración para fomentar la inversión y el crecimiento del empleo. Cada una de las tres partes ha de colaborar ahí aportando lo que esté en su mano para preparar a la fuerza de trabajo para atender a la demanda de los sectores en el futuro. APINDO da apoyo a la aplicación del cumplimiento con las normas de la OIT y damos apoyo a toda resolución que recoja la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el contexto de las normas básicas de la OIT a fin de lograr la sostenibilidad de las empresas y crear oportunidades de empleo. Por último, APINDO se compromete con su

participación activa con otros interlocutores sociales a fin de hallar las mejores soluciones posibles de cara a una mejora de la economía indonesia, que incluye a la creación y la mejor situación y bienestar de los empleados en el futuro. Gracias.

Sra. Paola del Carmen Egúsquiza Granda

Vicepresidenta trabajadora (Perú)

Distinguidos delegados y delegadas, agradecerles a todos por sus valiosas intervenciones. Con ello concluimos esta sexta sesión plenaria de la 110.^a de la reunión de la Conferencia de OIT y reanudaremos la discusión general después del receso. Damas y caballeros, se levanta la sesión.

Sr. Bright Wireko Brobby

Gobierno (Ghana)

Distinguidos delegados, les doy las gracias al presidente del Consejo de Administración y al Director General de la OIT por sus informes. Estos informes resaltan la necesidad de superar los estragos de la pandemia de la COVID-19 y sus terribles efectos en la economía mundial, que ha instado, ha obligado a los estados miembros a acelerar su respuesta a los acontecimientos del mercado laboral y del futuro del trabajo. No podría esta más de acuerdo con la memoria del Director General que dice que el proceso de la recuperación de la pandemia ha sido desigual e incompleta, siendo los PMA los países más afectados. Ghana acoge con gusto esta memoria y comparte su postura de que la OIT tiene que desempeñar un papel fundamental en la transformación estructural de los países menos adelantados para promover normas de trabajo decentes y empresas viables. Presidente, antes de la COVID-19, el 89 por ciento del empleo en los PMA procedían de la economía informal. Asimismo, los PMA se caracterizan por déficits graves de trabajo decente y de cobertura de protección social. Es preocupante que solo el 14,1 de dicha población esté cubierta por al menos un indicador de protección social comparado con la tasa mundial del 46,9 por ciento. Es de todos conocido que estos déficits abundan en los sectores informales y en las PMA. En estos tiempos críticos los PMA se encuentran en una situación nefasta. A diferencia de los PMA, la situación de nuestro país es diferente. El Gobierno, con apoyo de sus mandantes tripartitos, llevó a efecto políticas y programas que protegieron a las empresas, los empleos y los ingresos sostenidos de los ciudadanos. Presidente, en esta ocasión quisiera encomiar al Director General, el Sr. Guy Ryder, por su inmenso apoyo al tripartismo, a la justicia social, al trabajo decente para todos. Ghana en particular, comparte buenos recuerdos con el Sr. Ryder por el apoyo abrumador al mandato tripartito, haciendo de Ghana un símbolo del éxito en el tripartismo. Lo felicito por un exitoso mandato a la cabeza de esta importante organización y por el liderazgo que ha mostrado pasando crisis gravísimas en los últimos dos lustros. Los Estados Miembros se han visto alentados a perseguir continuamente el mandato esencial de la OIT de promover la justicia social y el trabajo decente para todos como digno homenaje al Director General. El Gobierno de Ghana felicita al Sr. Houngho por su elección como decimoprimer director de la OIT y primer africano que ocupa este cargo. Como país reiteramos nuestra disposición a prestar pleno apoyo a su visión, lo que incluye acelerar los esfuerzos para la recuperación tras la pandemia en los PMA. Nuestro país respalda el enfoque de la recuperación centrada en el ser humano de la OIT y que ayude a salir a los PMA de los grilletes de la pobreza y de la vulnerabilidad.

Esperamos que el debate sobre la Memoria del Director General ofrecerá perspectivas diferentes y enfoques a cómo recuperarse después de la crisis en los PMA. Pedimos la adopción del Programa de Acción de Doha para los PMA para relegar por fin a la historia la pandemia, abordar las crisis reinantes y seguir haciendo las transformaciones estructurales que nos permitan lograr un futuro más sostenible para todos. Gracias por su atención.

Sr. Omar Abdi Said

Gobierno (Djibouti)

Excelencias, señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, excelencia señor Director General de la OIT, excelencias damas y caballeros ministros de los países miembros de la OIT, damas y caballeros representantes de los empleadores, señoras y señores representantes de los trabajadores, distinguidos delegados, damas y caballeros. Permítanme darles la bienvenida a todos los mandantes, ministros, representantes sindicales, y empleadores presentes en esta Conferencia. Me incumbe, en primer lugar, felicitar al Sr. Gilbert Houngbo por su nombramiento en su puesto de Director General de la OIT, le deseo un mandato fructuoso, que pueda por su acción dar un impulso renovado a esta institución centenaria que sigue siendo una voz poderosa y fuerte para los trabajadores. Quisiera, asimismo, darle las gracias al Sr. Guy Ryder que acaba de pasar la antorcha por todo su trabajo alcanzado a la cabeza de esta institución y aprovecho esta ocasión para felicitar al Director General por su excelente Memoria sobre los países menos adelantados que aporta pistas de reflexión al conjunto de los estados miembros de la OIT y, más particularmente, a los 45 Estados Miembros de la Organización que pertenecen a la categoría de los países menos adelantados, para lograr una recuperación económica al tiempo que se adaptan al Programa de Acción de Doha, que jugará un papel clave para apoyar a los PMA en el marco de sus esfuerzos en materia de desarrollo sostenible y resiliencia. En mi calidad de ministro del Trabajo, que se ocupa de la formalización y la protección social de la República de Djibouti, que tengo el honor de representar aquí, reitero la voluntad de mi país de reforzar los vínculos de cooperación con la OIT y reafirmar nuestra adhesión a los valores y principios basados en el tripartismo y la justicia social que prevalecen en esta organización. Presidente, excelencias, queridos amigos, el subempleo sigue siendo un desafío perpetuo al que se enfrenta nuestra sociedad, el desempleo, principalmente el de los jóvenes que buscan trabajo por primera vez afecta a los diplomados y licenciados de enseñanza superior y a los no escolarizados igualmente. Hemos colocado en el centro de nuestras prioridades importantes medidas y programas de luchas contra la pobreza para atenuar el nivel de paro. Las estrategias instauradas para hacer frente a este desafío van más allá en su mayoría que la simple instauración de programas de carácter paliativo, de corta duración. Las políticas de formación profesional, políticas de creación de empleo para las obras de infraestructura que precisan mucha mano de obra. Sin embargo, lejos de ralentizar el ritmo de reformas, pretendemos intensificar los esfuerzos activando todos los motores para crear empleos en el sector comercial. Queremos realizar reformas estructurales para mejorar las facultades de enseñanza superior y la formación profesional y lograr que el sistema educativo esté en consonancia con las necesidades reales del mercado de trabajo. Nuestras iniciativas tienen por objeto hacer emerger un sistema privado dinámico, desarrollar orientaciones capaces de favorecer el crecimiento económico e instaurar un clima social sereno entre los

interlocutores. Asimismo, existe un marco de programación de desarrollo que es nuestra "Visión 2035" y las prioridades de la nueva estrategia nacional "Aquí Djibouti", cuyos pilares son los siguientes: institución, conectividad e inclusión. En esta ley de orientación económica se colocan en perspectiva la promoción de la transformación digital, el fortalecimiento de la transparencia del apoyo para la buena gobernanza, la promoción de la paridad y la autonomización de la mujer, empoderamiento de la mujer y que el sector informal se pueda integrar en la economía estructurada. Este desafío asociado a las necesidades de creación de empleo son una prioridad. En nuestro país, el Gobierno quiere tener una bolsa de personas capacitadas, capaces de hacer emerger al país, oteando el horizonte de cara a 2035. Queremos que prevalezca la justicia social y le deseamos a

(Interpretación no disponible)

Sr. Igor Zubcu

Trabajador (República de Moldova)

En nombre de la República de Moldova, quiero dar la bienvenida a todos los participantes en esta Conferencia que aborda una cuestión preponderante para todos los trabajadores, el trabajo decente, la economía social y solidaria. Estamos plenamente convencidos de que garantizar el trabajo decente es ahora más relevante que nunca en un contexto de pandemia que no ha hecho sino socavar el bienestar de los trabajadores y también vemos el sufrimiento que ha traído la guerra en Ucrania, al cual no podemos estar indiferentes. En este contexto es pertinente, como nunca antes lo había sido, promover el diálogo social que contribuye a la recuperación económica y mejora los derechos y salvaguardias de los trabajadores. Mediante esfuerzos conjuntos, los interlocutores sociales de la República de Moldova han conseguido reimpulsar la Comisión Nacional para las Consultas y la negociación colectiva, incluida mediante la firma en octubre de 2021 de un nuevo programa nacional sobre trabajo decente entre la OIT y la República de Moldova entre los años 2021-2024, lo que contribuye a un empleo incluyente y productivo para los jóvenes, la protección eficaz del trabajo y un diálogo social efectivo, y en este sentido, quería dar las gracias a la OIT por su asistencia técnica y el apoyo que nos ha brindado para poder mejorar el marco jurídico nacional y por habernos ayudado a promover los principios del trabajo decente en la República de Moldova. Junto con los empleadores y el Gobierno, hemos conseguido aumentar e igualizar los salarios mínimos, tanto para los sectores público como privado y garantizar un poder adquisitivo en condiciones de inflación al alza alarmante debido a la crisis energética y al conflicto armado en un país vecino. El próximo paso que deberemos dar en el marco jurídico es el de establecimiento de salarios mínimos en el país, algo que proponen los sindicatos mediante la negociación colectiva. Si no conseguimos garantizar un incremento continuo de los salarios, no podremos evitar el éxodo poblacional desde nuestro país y ayudaremos a contribuir a reducir la pobreza. Un desafío con el que se topan los interlocutores sociales es el de la economía informal y la falta de denuncias sobre los malos salarios que reciben los trabajadores del sector informal, que son más vulnerables y ponen en entredicho la sostenibilidad de nuestro sistema de seguridad social. Estamos plenamente convencidos de que es necesario desarrollar un documento de políticas con medidas claras para reducir este fenómeno. No obstante, si esto no se vincula a un marco jurídico nacional en el ámbito de la inspección del trabajo y un combate contra la economía informal

garantizando que se cumplan los derechos de los empleados a unas condiciones de trabajo seguras e inocuas, esto no podrá tener lugar. A pesar de que a inicios de 2021 las funciones de la dirección de inspecciones de trabajo del estado volvieron a estar plenamente en funcionamiento para controlar la seguridad y salud en el trabajo y para investigar los accidentes en el trabajo, esta estructura todavía se topa con enormes escollos que contravienen las normas internacionales ratificadas por la República de Moldova, el Convenio 81 y 129. En este sentido, quisiera mencionar la importancia que reviste respetar las normas internacionales del trabajo y aún más lo estipulado por el acuerdo entre la asociación de la República de Moldova y la Unión Europea. En este sentido, el diálogo social tiene que fortalecerse y respetarse para poder promover el trabajo decente para todos. Muchísimas gracias a todos por su atención y les deseo todo lujo de éxitos para que podamos los objetivos que nos hemos propuesto.

Sr. Andrés Fostik

Empleador (Uruguay)

Señor Presidente. El Director General de la OIT señala en su Memoria a la Conferencia que el mundo en general, y el mundo del trabajo en particular, enfrentan múltiples retos de suma gravedad, que plantean incertidumbres en cuanto a la capacidad y determinación de la comunidad internacional para afrontarlos. Esa realidad mencionada por el Director General, de cierta forma nos interpela y lleva a preguntarnos si los procedimientos, las decisiones y la actuación que gobiernos, trabajadores y empleadores impulsamos en la OIT, logran cumplir con sus objetivos. Por un lado, observamos que la OIT, continúa siendo el último ámbito al cual trabajadores y empleadores pueden recurrir en defensa de los derechos y principios fundamentales que los amparan. Por otra parte, a esa labor de control y supervisión que realiza la OIT, se agrega su condición esencial de ser el parlamento laboral del mundo. Entendemos que, en esos dos ámbitos, tanto en el de supervisión de las normas fundamentales del trabajo, como en el trascendente rol parlamentario de esta organización, encontramos oportunidades para mejorar su actuación. En lo que refiere al control de las normas fundamentales del trabajo, a modo de ejemplo, podríamos mencionar un caso vinculado con nuestro país, Uruguay. En el año 2010 la Organización Internacional del Trabajo realizó observaciones que implican importantes incumplimientos de convenios fundamentales del trabajo. Transcurrieron 12 años desde el dictamen del Comité de Libertad Sindical. Si bien actualmente se ha presentado un proyecto de ley que busca solucionar varias de las observaciones efectuadas, consideramos que el tiempo transcurrido es notoriamente excesivo, algo que se reitera en muchos casos similares. En cuanto a la labor parlamentaria de la OIT, nos encontramos ante una actividad fundamental, única y relevante para el mundo del trabajo, y aquí observamos que también surgen oportunidades de mejora para abordar. Tenemos la percepción de que existe una hiperregulación de trabajo, que dificulta la aplicación de los derechos que busca sinceramente amparar. De cierta forma, el déficit se encuentra en la implementación de normas adecuadas que sean funcionales al empleo, de normas que simultáneamente logren proteger derechos y permitan el desarrollo empresarial. Aprobar todos los años una nueva Declaración o un nuevo Convenio no resuelve los problemas. A la vista está. Y nos preguntamos si hacerlo, no nos presenta ante el mundo como una institución que deba estar más cerca de la realidad cambiante, que espera otro tipo de respuestas de parte de la OIT. Algunos ejemplos nos muestran la

necesidad de nuevas reflexiones para confirmar si el camino a seguir desde esta institución tripartita es contemporáneo o si debemos buscar nuevas alternativas. Los gobiernos, trabajadores y empleadores que participamos de la Conferencia, así como la Oficina, tenemos la oportunidad de reflexionar y de mejorar su actuación en forma sustancial. Dar los pasos para contribuir a construir un ámbito donde se tiendan puentes, donde se evite el conflicto, donde tengamos más desarrollo y mejores empresas, y que los trabajadores vivan con legítima dignidad. Muchas gracias.

Sr. Andrea Orlando

Gobierno (Italia)

Estimado Director General, colegas y delegados, es un gran honor formar parte, aunque sea a distancia, de la Conferencia anual de la OIT, momento culminante para renovar nuestras ideas compartidas de diálogo social y de los temas que incumben al empleo y a la protección social. Quiero aprovechar esta oportunidad para darle las gracias por haber conseguido coronar de éxito el marco para la protección de condiciones de trabajo seguras y saludables de los derechos y los principios fundamentales de la OIT. La Resolución de 1998 goza del apoyo más firme de Italia. El mercado de trabajo de ahora está en pugna con multitud de desafíos que no hacen sino traernos la urgencia de los efectos que ha creado la pandemia, los múltiples conflictos en progreso, incluida la agresión de Rusia contra Ucrania y muchas transiciones que están teniendo lugar, comenzando por la ecológica y la digital. El diálogo social y la cooperación internacional son herramientas fundamentales en este sentido. Ahora se nos pide que impulsemos una nueva temporada de políticas de empleo y que demos un paso al frente para avanzar en los cambios e interpretemos las necesidades de los trabajadores y empresas y respondamos con eficacia a las muchas transformaciones con que nos topamos, sobre todo las que aparecen en la Declaración para el Futuro del Trabajo. La construcción de un mercado de trabajo moderno, inclusivo y sostenible tiene ante todo que fomentar las competencias y la participación activa de las mujeres. Nuestros esfuerzos deben pretender eliminar todas las formas de obstáculos y discriminación. El éxito de esta estrategia dependerá del desarrollo de infraestructuras sociales adecuadas, un aspecto al que el Gobierno italiano concede una importancia palmaria. Es importante, asimismo, garantizar condiciones de trabajo decente, protegiendo todos los niveles adecuados de salarios y haciendo esfuerzos continuos para prevenir y editar el trabajo no declarado. Estos cambios exigen acciones continuas por parte de los gobiernos y formas permanentes de diálogo social. Promover un círculo virtuoso exige la participación activa de todos los interlocutores sociales y el reconocimiento del papel que desempeña la negociación colectiva. Es menester mencionar la experiencia italiana en la aplicación del plan nacional para luchar contra la contratación ilícita y la explotación de la mano de obra en el sector de la agricultura con el apoyo técnico de la Oficina de la OIT en Roma, algo que no me cansaré de agradecer. Conseguir que el mundo del trabajo sea más moderno e inclusivo implica también fomentar la plena participación de los más vulnerables, garantizando su autonomía y su participación, también contando con las personas con discapacidad y mejorando las contribuciones que realizan los trabajadores migrantes. La formación es un asunto crucial y debería venir acompañada de un seguimiento durante todo el ciclo de la vida. Conseguir una capacitación inclusiva es un objetivo para dar apoyo a los trabajadores en su transición en el mundo del trabajo y

conseguir unas oportunidades de empleo para todos. Se debe prestar especial atención a las mujeres y a los hombres jóvenes que necesitan apoyo para su inclusión en el mercado del trabajo y su desarrollo profesional mediante un sistema de aprendizajes adecuados. Sobre estas cuestiones, la OIT siempre ha estado a la vanguardia en nuestros países, mejorando las herramientas internacionales que se pueden interpretar y abordar los cambios para traernos soluciones adecuadas. En este contexto, considero que el centro de formación internacional de la OIT en Turín no hace sino destacar el papel que la organización debe desempeñar. Una plataforma de fomento de la capacidad para gobiernos e interlocutores sociales. Como se reconoce así mismo en la Declaración del Centenario, se debe agradecer la contribución que se realiza en la economía social para generar trabajo decente, un empleo productivo y mejores norma y estándares de vida. Colegas, es necesario que todos aportemos nuestro granito de arena para crear un sistema universal de protección social que mejore las condiciones de vida para todos. Gracias.

Sra. Mariya Mincheva

Empleadora (Bulgaria)

Presidente, distinguidos delegados, damas y caballeros. En los últimos dos años el mundo no para de pasar por crisis consecutivas sin precedentes. Nos preocupa muchísimo la crisis actual geopolítica que ya ha transformado el comercio internacional y no necesariamente en la buena dirección. Esperamos que el futuro pueda cobrar forma gracias a decisiones que se tomen con sabiduría y podamos conseguir un proyecto compartido de paz y prosperidad para las personas y el planeta ahora y de cara al futuro. La Memoria del Director General de este año se centra en los países menos adelantados. Huelga decir que en el decenio final de aplicación de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, los países menos adelantados desempeñan un papel crucial. Además de toparse con los escollos habituales en su desarrollo, tenemos asimismo que tener en cuenta que la mayoría de los países desarrollados, incluido Bulgaria, han conseguido brindar apoyo a sus empresas y ciudadanos para que superen la crisis, algo que es mucho más difícil en el caso de los países menos adelantados. Estamos plenamente convencidos de que la productividad, la informalidad y el desarrollo de las competencias, prioridades clave para los empleadores, siguen siendo los desafíos más visibles. Tiene, pues, que haber un compromiso férreo para priorizar un crecimiento sostenible que se base en un espíritu emprendedor, en una creación de un entorno propicio para las empresas y un fomento de las empresas privadas y sostenibles, que puedan crear un empleo productivo y oportunidades de trabajo decente. Además, es necesario que haya una conectividad y una infraestructura fiable para desbloquear las oportunidades en materia de prosperidad. Es menester que haya inversiones significativas en educación y programas de capacitación para poder cosechar las competencias locales en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. No obstante, estamos convencidos de que la asistencia para los ámbitos clave que acabo de mencionar debería basarse, asimismo, en unos esfuerzos por mitigar el cambio climático. La cooperación y las alianzas son fundamentales para generar las condiciones adecuadas para los PMA en aras de que alcancen la transición energética. No obstante, la pandemia, la guerra en Ucrania y todos sus efectos económicos, el incremento en los precios de la energía y las materias primas, la interrupción de las cadenas de suministro mundiales y la severa inflación han azotado a nuestras economías y la cotidianidad de las personas. Para evitar dañar la espiral de

crecimiento de los salarios, hemos tenido que ejercer una presión mediante políticas de incremento salarial que se deben valorar minuciosamente. Lamentamos tomar nota de que a pesar de que Bulgaria ha ratificado el Convenio 131 de la OIT sobre salarios mínimos aún faltan criterios económicos clave dentro de nuestras prácticas nacionales para poder definir el salario mínimo. Hacemos votos porque la respuesta para fortalecer el poder adquisitivo de las personas pueda aplicar con un programa de trabajo de crecimiento proactivo que brinde apoyo a la competitividad de las empresas. No puede haber una dimensión social si no hay unos cimientos económicos sólidos. La pandemia ha dado un nuevo impulso a la digitalización y ha acelerado los logros positivos en el mundo del trabajo que de otra manera habrían llevado años. El teletrabajo y los modos flexibles de trabajo han posibilitado que millones de personas puedan mantener sus empleos y las empresas puedan continuar su funcionamiento en tiempos de pandemia. Esto no habría sido posible si no hubiera soluciones digitales gracias a empresas. El surgimiento de nuevos modelos de empresas, servicios innovadores como plataformas digitales, han generado enormes oportunidades para consumidores, empresas, trabajadores y autónomos. Sobre todo en tiempos de crisis no podemos olvidar que la competitividad y una mayor productividad en base a las competencias y al conocimiento siguen siendo la mejor receta para mantener el bienestar de nuestras sociedades y conseguir los objetivos de la Agenda 2030.

Sr. Damien English

Gobierno (Irlanda)

Buenas tardes. Celebramos la Memoria final del Director General y cómo se centra en los países menos adelantados. Los que viven en PMA se topan con desafíos extraordinarios. Nuestros esfuerzos mancomunados para atajar los mismos se enmarcan dentro del Programa de Acción de Doha, aceleraciones en los PMA es fundamental para conseguir los objetivos de desarrollo sostenible. Hemos convenido en estos objetivos compartidos en 2015 gracias a una cofacilitación de Irlanda y Kenya en la Tercera Conferencia Internacional de Financiación para el desarrollo. Fue un momento crucial, donde el mundo consiguió alcanzar el consenso en torno a una visión compartida de un futuro mejor para todos. También creamos un compromiso de no dejar a nadie atrás en este empeño. La COVID-19 ha afectado gravemente en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible, sobre todo para aquellos que están más atrás. Se perdieron en 2020 255 millones de trabajos a tiempo pleno y unos 77 millones de personas ahora se encuentran viviendo en la pobreza extrema, mucho más que en 2019. El número ha hecho que las personas que ahora se encuentran en situación alimentaria insegura se haya duplicado, llegando a 266 millones de personas en la actualidad. El mundo se encuentra en una coyuntura muy difícil e impredecible. La situación internacional volátil se ve marcada por tensiones geoestratégicas y una profunda crisis de falta de confianzas que no para de crecer en todo el mundo, así con niveles cada vez mayores de desigualdad. Esto se ve alimentado por múltiples amenazas incluida la inseguridad alimentaria al alza, la crisis energética, el cambio climático, la COVID-19 y la guerra de Rusia contra Ucrania. El Gobierno de Irlanda sigue siendo firme en su solidaridad y apoyo para con Ucrania y reitera el llamado a Rusia para que cese todas las hostilidades inmediatamente y retire sus fuerzas de Ucrania incondicionalmente. Delegados, ha llegado la hora de que la OIT centre sus esfuerzos en los PMA. Los PMA representan el 14 por ciento de la población mundial pero solo son el 1,3 por ciento de la producción mundial, el

1,4 por ciento de la inversión extranjera directa y menos del 1 por ciento en las exportaciones mundiales. Tenemos que mejorar estas características, así como hacer todo lo posible para mitigar el impacto económico que ha tenido la COVID-19 en estos países y la guerra en Ucrania. La recuperación tras la pandemia ha sido desigual e incompleta, muchos se han beneficiado de una mayor capacidad fiscal y del acceso a las vacunas. Ha sido este el caso en la mayoría de las economías avanzadas, pero no ha sido así en muchos PMA. Es por ello necesario contar con instrumentos novedosos e innovadores financieros y poner estos a la disposición de todos los que lo necesiten. La asistencia oficial al desarrollo sigue siendo una fuente de financiación importante para los PMA e Irlanda está plenamente comprometido con el aumento de la misma. La asignación de asistencia oficial al desarrollo de Irlanda para 2022 por primera vez ha excedido de 1 000 millones de euros, un incremento del 20 por ciento con respecto al año anterior. La protección social es un facilitador crucial de todos los procesos de cambio significativos en el trabajo. Irlanda apoya plenamente el desarrollo de la protección social y es un socio clave de la OIT en este ámbito en muchos PMA. Director general, su Memoria arroja luz sobre la importancia de un sistema multilateral. Los PMA son actores clave en las garantías de que haya un mundo más seguro y resiliente y el multilateralismo que se basa en valores y que tenga realmente eficacia es crucial para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. Es menester que facilitemos la participación de los PMA en el comercio mundial. La Unión Europea, en este sentido, realiza aportaciones positivas mediante su régimen de comercio Todos menos Armas y la Ayuda al Comercio. Los PMA también se enfrentan con múltiples retos en materia de educación y salud y necesitan protección social y adaptación al cambio climático para mejorar las inversiones en trabajos y prosperidad. Nuestros esfuerzos se centran en el Programa de Acción de Doha en este sentido. Para concluir, quisiera citar a nuestro primer ministro, Seamus Heaney que dijo que tenemos que mantener la esperanza firme y mantenerla hasta el final. Gracias.

Sr. Joseph Farrugia

Empleador (Malta)

Pensábamos que el mundo iba a volver a la estabilidad, pero la experiencia de los cuatro últimos años apunta a que el cambio se está haciendo constante. La experiencia en todo el mundo es una mayor interconexión con cambios en un área mandando ondas expansivas al entorno económico, social-político que nos conecta. Malta ha soportado el temporal de la crisis de la COVID con intervenciones fiscales bien diseñadas. Realizamos un esfuerzo tripartito con éxito que minimizó el impacto adverso de la pandemia en los trabajadores, empresas y sociedad en general. El diálogo social ha desempeñado un papel muy importante para abordar los problemas que surgen en el mercado laboral, entre ellos la carencia de mano de obra en muchos sectores, la necesidad de transformación económica, digitalización, formas emergentes de relaciones de empleo, etc. También nuestras estructuras de gobernanza se han visto apoyadas con una sólida observancia. Los interlocutores sociales han de esforzarse conjuntamente para que las transiciones redunden en interés mutuo de empleados y empresas. Una de las amenazas inmediatas a las que se enfrenta nuestra economía es la inflación. Aunque la presión inflacionaria de los aumentos de los precios de la energía y de los productos básicos se han suprimido a través de subsidios del Gobierno, las empresas se siguen viendo afectadas por la subida de los costes de los materiales y de los salarios. Fortalecer el diálogo social, la

libre asociación, la creación de capacidad, es fundamental para rediseñar trayectorias de crecimiento que reconcilien las imperativas económicas con el bienestar y este es un gran desafío. El éxito de dicho diálogo depende mucho de tener una perspectiva mundial, dada la apertura de la economía de Malta y su exposición a los acontecimientos internacionales, los ODS fijados en 2015 en la Asamblea General de Naciones Unidas junto con la Declaración del Centenario de la OIT ofrecen objetivos intervinculados y optimistas, pero brillan sobre un fondo sombrío de las realidades contemporáneas. Más personas en el mundo viven en la pobreza extrema y experimentan hambres, mucho más que hace muchos años. Estos cambios no son solo regionales, sus ramificaciones se experimentan por doquier, vemos esto en Malta con los flujos de migración del Mediterráneo. La invasión rusa de Ucrania, además de ser una amenaza existencial en los ucranianos es una catástrofe humanitaria que ha perturbado las cadenas de suministro por doquier, presentando el peligro de la crisis alimentaria que puede resultar en efectos inflacionistas en muchos países y hambruna en otros. En esta nefasta situación no podemos evitar apoyar el llamado del Director General de la OIT en su Memoria cuando dice que nuestra pretensión ha de ser rescatar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y no abandonarlos, puesto que uno puede ver paralelismos entre la crisis mundial actual y la imagen de jinetes apocalípticos propagando la muerte, la guerra, el hambre, la peste. Los ODS son un faro de esperanza para la humanidad para un futuro mejor. La Declaración de Filadelfia firmada en 1944 que dice que la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro a la prosperidad por doquier adquiere ahora más sentido que nunca. La OIT y su relevancia es cada vez más fuerte, defiende y representa el esfuerzo tripartito dirigido a crear un entorno propicio que genere trabajo decente como medio para erradicar la pobreza y el conflicto. Por último, gracias, Guy Ryder, por su firme liderazgo en los últimos diez años. Le deseamos al Sr. Houngho un mandato exitoso como Director General de la OIT.

Sr. Ruben Sargsyan

Gobierno (Armenia)

Excelencias, distinguidos delegados, damas y caballeros. Me es muy grato y es para mí un honor transmitir este breve mensaje en vídeo con ocasión de la 110.ª reunión de la Organización Internacional del Trabajo. En nombre del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la República de Armenia quisiera saludar a todos los participantes y darle las gracias a la Secretaría de la OIT por la organización de este acontecimiento. La CIT es una plataforma clave para las celebraciones en materia de promoción y fortalecimiento de los objetivos estratégicos de la OIT, los cuatro: promover el empleo, garantizar los derechos en el trabajo, ampliar la protección social y promover el diálogo social, especialmente en estos tiempos convulsos para la comunidad internacional. Nuestro país valora su cooperación productiva de larga data con la OIT en las áreas de promoción de los derechos laborales y la protección social. Aprovechamos esta oportunidad para reiterar el compromiso del Gobierno de Armenia con una cooperación continua y orientada a resultados con la OIT y todos los socios internacionales que tenga por objeto realizar reformas coherentes para fomentar los derechos laborales, el empleo sostenible, el trabajo decente, en línea con las normas internacionales del trabajo. La COVID-19 y la pandemia ha afectado muy negativamente a la economía mundial, siendo los más vulnerables los más golpeados por el flagelo. Millones de personas han perdido empleo, las PYME se han visto muy afectadas. Armenia no ha podido quedar libre de

las consecuencias devastadoras causadas por la pandemia. Además, Rusia se ha aprovechado de la vulnerabilidad provocada por la COVID-19 lanzando una guerra contra Ucrania, violando el derecho humanitario y cometiendo graves ataques contra civiles violando los derechos humanos, 38 000 desplazados de Nagorno-Karabajh se han visto desprovistos de medios de vida y de hogar por el control de Azerbaiyán. A pesar de eso se están llevando a cabo muchas actividades por el Gobierno de Armenia gracias a su cooperación con la OIT. Quisiera mencionar algunas de ellas: el Programa de País de Trabajo Decente, de cinco años está en curso; enmiendas a gran escala del código laboral se prevén y se han venido distribuyendo entre las partes interesadas; con el apoyo de la OIT se están llevando a cabo actividades para introducir arreglos extrajudiciales a las disputas laborales; Armenia empezó el desarrollo de una nueva estrategia de empleo y lanzó el proyecto para promover la aplicación de los derechos laborales en Armenia Todos Juntos. Para concluir, la colaboración entre las diferentes partes puede ayudar a abordar los desafíos actuales a los que nos enfrentamos hoy, garantizar salud y seguridad para todos, justicia social, trabajo decente y una sociedad próspera. Gracias.

Sra. Liliana Ocmin

Trabajadora (Italia)

Señor Presidente, Director General, distinguida concurrencia. Esta Conferencia comienza en un momento crucial para el mundo. La pandemia del COVID-19, el aumento de los conflictos armados, incluida la invasión rusa en Ucrania y el cambio climático están provocando la mayor depresión desde la del 1929 con devastadores efectos sanitarios, económicos y sociales, especialmente para los países más pobres. Son las mujeres y los jóvenes quienes pagan el precio más alto. Como subrayó el Director General en su Informe a la Conferencia, existe un vínculo indisoluble entre la paz, la democracia y la justicia social, por eso compartimos su preocupación. Además, hace más de 40 años que la Conferencia discute y pone en el orden del día la dramática situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Con gran preocupación, también, vivimos la situación y los efectos nefastos de la nueva dictadura en Myanmar, que pretende borrar la democracia y los derechos humanos fundamentales con arrestos, ejecuciones extrajudiciales y crímenes de la lesa humanidad, permitiendo que las empresas multinacionales y más de 100 marcas de moda violen estos derechos, libertad de asociación y negociación, e imposición de condiciones de trabajo esclavo. No es posible una debida diligencia en tales condiciones. En los últimos meses, Europa y los países pobres están sufriendo los efectos de la guerra en Ucrania, con una gravísima crisis humanitaria, alimentaria, energética y financiera, que está produciendo un aumento de la trata de personas, el trabajo forzoso e infantil y un aumento de la migración humanitaria. Urge activar un plan extraordinario de Instituciones Internacionales, gobiernos e interlocutores sociales por la paz y la justicia social, incluido el Programa de Acción de Doha, para orientar las profundas transformaciones del trabajo incluido los cambios tecnológicos, climáticos, demográficos y por las cadenas de suministro global, con un mayor riesgo de segregación y explotación para los trabajadores migrantes. Juntos tendremos que implementar soluciones innovadoras, que no dejen a nadie atrás, garantizando el trabajo digno para todos, contrarrestando el trabajo de la economía informal y sumergida en todos los sectores, a través de unas nuevas políticas de empleo, tal y como se recoge en el Informe que se debate en esta Conferencia. Al mismo tiempo, será fundamental promover sistemas de protección

social capaz de combatir la pobreza y la vulnerabilidad del trabajo, erradicando y previniendo el trabajo infantil, no solo a través de la ratificación sino, sobre todo, de la implementación de ambos convenios C.138 y C.182., combinándolos con un sistema de formación continua, implementando políticas públicas que generen buenas condiciones de trabajo, dignas y seguras. Los tres temas centrales de esta Conferencia: salud y seguridad, aprendizaje, economía social y solidaridad están fuertemente interconectados y deben desarrollarse con un fuerte enfoque de empoderamiento de los jóvenes y las mujeres. En este sentido, CGIL CISL UIL considera histórico el hito alcanzado a través de la Resolución sobre la inclusión del derecho a la salud y la seguridad en la Declaración de la OIT del 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además, es importante hacer referencia a los dos convenios fundamentales 155 y 187. En Italia, albergamos con orgullo el Centro de Formación de la OIT en Turín, una estructura fundamental para el mundo del trabajo. Las Confederaciones Italianas se comprometen a preservar su carácter público, también en el marco de la reforma propuesta, las actividades presenciales, la profesionalidad y la modernidad de la estructura, destinadas a la formación de los constituyentes sobre los derechos y normas de trabajo. Finalmente, concluyendo, en nombre de CGIL CISL UIL, quiero agradecer al Director saliente, Sr. Guy Ryder, por el largo trabajo y el compromiso de estos años difíciles y expresarle mis mejores deseos de futuro al nuevo Director General Gilbert Hounghbo por buen trabajo. Gracias por vuestra atención.

Sra. Yolanda Díaz Pérez

Gobierno (España)

Presidente, delegadas, delegados, estimados colegas. Me gustaría comenzar mi intervención, en esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo agradeciendo a mi querido Guy Ryder por su inestimable labor durante los últimos 10 años al frente de esta Organización. Durante su mandato, España ha podido acompañar el trabajo de la OIT en aras de la justicia social, y recientemente en la defensa de una normalidad mejor para las personas trabajadoras en todo el mundo. Del mismo modo me gustaría felicitar al nuevo Director General, Gilbert Hounghbo, y ofrecerle nuestra colaboración activa para construir un nuevo contrato social que mire hacia el sur global y proteja a las mayorías sociales en el marco de la transición climática y digital. Lo digo aquí, alto y claro: España es y seguirá siendo un aliado importante de la OIT y no hay mejor forma de demostrar ese compromiso que continuar con la ratificación de los instrumentos internacionales adoptados por este parlamento internacional del trabajo que es la Conferencia, consolidando así la posición de España como país que más instrumentos de la OIT ha ratificado. Hace apenas dos semanas pude llevar a cabo en Ginebra, junto al Director General, el depósito de los Convenios 177 de trabajo a distancia y 190 sobre violencia y acoso y esperamos poder hacer lo mismo con el 188 sobre el trabajo en pesca y el 189 sobre trabajadoras domésticas, en los próximos meses. Asimismo, estos días seguimos con mucho interés los debates de esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, especialmente la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, por la que nuestro país ha empujado activamente. La protección del principio de salud laboral resuelve una deuda histórica y constituye un necesario paso adelante para crear espacios de trabajo más seguros y democráticos. Además, seguimos con particular atención la discusión sobre economía social, sector prioritario para

nuestro país, que está siendo tratado por primera vez en una Conferencia Internacional del Trabajo. Y, por otro lado, me gustaría poner de manifiesto que en España hemos hecho muy nuestro el mandato tripartito de la OIT, convirtiendo el diálogo social en la bandera de este Ministerio, con 14 grandes acuerdos en materias tan dispares como salarios mínimos, plataformas digitales, igualdad, o la ambiciosa reforma laboral que hemos aprobado recientemente. El efecto de esta reforma ya se nota en el mercado de trabajo, con un cambio de paradigma que ha puesto fin al abuso en la temporalidad. La estabilidad en el empleo y la seguridad de las personas trabajadoras son ahora la norma. Por último, quisiera referirme a la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, que apostó por una gobernanza tripartita, igualitaria y democrática, en la que juega un especial papel la ratificación de la enmienda a la Constitución de la OIT de 1986, cuya entrada en vigor está hoy más cerca que nunca. España seguirá apoyando todos los esfuerzos que tiendan a la democratización de la Organización y en esa dirección nos gustaría hacer un llamamiento a los estados que aún no han ratificado la enmienda a que den ese paso adelante. Más democracia en los organismos internacionales es garantía de un debate global, más diverso y representativo. Voy terminando. Presidente, delegadas y delegados, estimados colegas. En el actual contexto de incertidumbre global, ante las consecuencias de la guerra en Ucrania y la crisis climática, España se halla volcada en la defensa de las personas trabajadoras, y en la construcción de un horizonte de crecimiento inclusivo y trabajo decente para todos y todas. Tienen en nuestro país un aliado plenamente comprometido con la protección universal de los derechos humanos y la justicia social. Muchas gracias.

Sra. Mara Ngoma

Empleadora (Zambia)

Presidente de la Conferencia, Vicepresidentes, Director General de la OIT, distinguidos delegados. Gracias por hacerme espacio para hacer algunos comentarios sobre la Memoria del Director General y el Informe del Presidente del Consejo de Administración. La Memoria, entre otras cosas, ha subrayado los efectos negativos de la COVID-19 en el mercado laboral, específicamente pone de relieve el hecho de que se perdieron toda una serie de empleos y los que mantuvieron sus empleos vivieron un declive en sus ingresos. Como los empleados podían infectarse del virus de la COVID-19 tanto en su lugar de trabajo como fuera de él, también se convirtió en un desafío para los empleadores conocer la fuente de su infección. El lugar de trabajo dejó de ser un lugar seguro e incluso cuando se hizo evidente de que ciertos empleados infectados se infectaron en el trabajo, no era claro si esos casos se podían tratar como enfermedades profesionales, que podían atraer compensación a través de la Junta de Control del Fondo de Compensación de los Trabajadores o no. Esto es un problema que necesitaba abordarse, ya que los lugares de trabajo se convirtieron en lugares inseguros, incluso en empresas con salud y seguridad avanzadas en las leyes nacionales orientadas por el convenio 17 de la OIT relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo, incluyendo también el Convenio de 1981 número 155. Y a este efecto encomiamos al Consejo de Administración de la OIT por su recomendación de que figurase en el orden de día de esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto relativo a la inclusión del entorno sano y seguro en el trabajo en el marco de la OIT de los principios fundamentales de los derechos en el trabajo a través de una enmienda en la Declaración de 1998. Esto es muy oportuno y hace que los temas de salud y

seguridad en el trabajo se traten con la prioridad que merecen. Distinguidos delegados, lo pasado ya pasó, ha llegado el momento de mirar al presente y al futuro en términos de las intervenciones que hemos de hacer para ayudar a la recuperación de la pérdida de empleo siguiendo una agenda de recuperación rica en empleo, prestando especial atención a las políticas empresariales e industriales y del trabajo que apoyen a las empresas a escala nacional, entre otras estrategias. Como empleadores de Zambia, acogemos con mucho gusto el llamamiento mundial de 2021, Llamamiento a la Acción, para abordar la recuperación centrándonos en el ser humano concentrándose en que el pleno empleo y el trabajo decente se coloque en el centro de las necesidades de los más vulnerables, y los más vulnerables son aquellos más afectados por la pandemia y en el apoyo a las empresas sostenibles, el empleo y los ingresos, colocar esto también en el centro de una recuperación responsable, desde el punto de vista de género y en línea con las prioridades nacionales. Distinguidos delegados, los debates en la Comisión de Normas sobre la enseñanza van dirigidas a ofrecer orientaciones a los estados miembros sobre mecanismos para desarrollar programas de aprendizaje de calidad. Creemos firmemente que los programas de aprendizaje serán uno de los mecanismos para la creación de empleo, ya sea a través del espíritu empresarial o empleo basado en salarios como una de las rutas hacia la recuperación del empleo. En lo tocante a la revisión de los resultados alcanzados en los países en cuanto al programa de presupuestos 2020-2021, quisiéramos felicitar a la Oficina por los logros positivos registrados y, en particular, por lograr 896 resultados en 151 estados miembros con respecto a los 8 resultados de políticas alcanzados. Felicítamos a la Oficina por ampliar la meta fijada del 3.5 y 4% sobre las metas relacionadas con la fortaleza institucional intensificada, la resiliencia, la prestación de servicios y la capacidad de defensa de los empleadores y empresas y por parte de las organizaciones de trabajadores y empleadores. Esperamos con interés más proyectos de creación de capacidad y participación de los mandantes de la OIT en las oficinas sobre el terreno para la aplicación de proyectos. Muchísimas gracias.

Sra. Jovanka Trenchevska

Gobierno (Macedonia del Norte)

Damas y caballeros, es todo un honor y una satisfacción dirigirme a la Conferencia Internacional del Trabajo en nombre del Gobierno de Macedonia del Norte, Conferencia que tiene lugar en medio de la peor crisis que haya vivido el mundo desde la Segunda Guerra Mundial. La pandemia de enfermedad por coronavirus y la guerra en curso en Ucrania representan desafíos para todos nosotros. Todos nos encontramos en medio de una gran incertidumbre ante las crisis que no paran de aparecer y seguimos esforzándonos por encontrar soluciones a los problemas que no hacen sino crecer. Esta crisis continúa agotando las capacidades institucionales y las finanzas en Macedonia. El mercado laboral y la economía de nuestro país se han visto expuestos a grandes riesgos que amenazan los medios de vida de las personas. Asimismo, los retrasos continuados en el inicio de las negociaciones para acceder a la Unión Europea son bastante desalentadores y han llevado a la disminución en el apoyo para la integración a la Unión Europea tanto en la región como en mi país. La experiencia vivida en estos primeros dos años de pandemia ha puesto en relieve la importancia que reviste un diálogo social funcional y un compromiso proactivo de los interlocutores sociales. En Macedonia del Norte, el nivel de diálogo social ha aumentado durante este periodo de sesiones último,

llevando a mejoras en su calidad, en la creación de consenso, en el alcance y la frecuencia de las interacciones. Tenemos un objetivo común de mitigar las repercusiones negativas de la pandemia; por ello, hemos conseguido mejorar el consenso dentro de la creación de diálogo social. También hemos seguido involucrando a las organizaciones de empleadores y a los sindicatos que no forman parte del Consejo Económico y Social. Nuestro Consejo Económico y Social ha utilizado su manera de proceder estratégica para hacer participar a los interlocutores sociales como aliados proactivos en la creación de medidas contra la crisis. Hace muy poco, enfrentados a unos estándares de vida cada vez peores, tras unas negociaciones entabladas en el seno del Consejo Económico y Social, el Gobierno llegó a la decisión de aumentar sustancialmente el salario mínimo en más del 18 por ciento en febrero de 2022. Esta medida abarca el 17 por ciento de los trabajadores del país. Me enorgullece decir que el Consejo Económico y Social de Macedonia ha sido el primer órgano en aplicar la metodología de autoevaluación de la OIT para las instituciones del diálogo social. Damas y caballeros, ha llegado la hora de la acción. Primero pedimos un cese inminente de la guerra en Ucrania, la paz debe imponerse, debemos involucrarnos en un diálogo significativo entre naciones sobre las maneras de salir de esta triple crisis de finanzas, alimento y combustibles y garantizar que nadie se quede atrás. En este diálogo, las voces de trabajadores y empleadores deben hacerse eco. Solo mediante el diálogo social podremos salir bien parados con soluciones duraderas y sostenibles. Mi Gobierno está dispuesto a hacer lo que le toca en este sentido. Seguiremos luchando contra esta crisis de la mano de sindicatos y asociaciones de empleadores para garantizar el trabajo decente y la justicia social. Gracias.

Sr. Mohammed Hassan Alobaidly

Gobierno (Qatar)

Excelencia, Vicepresidente de la Conferencia y jefe de esta reunión plenaria, excelencias, damas y caballeros, jefes de delegación, que la paz esté con todos ustedes. Quisiera comenzar manifestando nuestra más sincera enhorabuena a la presidencia de la Conferencia y a los vicepresidentes de la misma por haber sido nombrados a la cabeza de esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y les deseamos todo lujo de éxitos. Gracias al Director General, asimismo, por haber tenido a bien presentar la Memoria de este año sobre los PMA, la crisis, transformación estructural y el futuro del trabajo, cuestión acuciante habida cuenta de las crisis sucesivas que han tenido lugar tras la pandemia de COVID-19 y, sobre todo, en los países menos adelantados, países que se encuentran más a la zaga. Teniendo en cuenta el Programa de Acción de Doha para los PMA, hay que ayudar a la transformación estructural de los PMA para garantizar que haya un trabajo decente mediante la cooperación multilateral. LA Memoria del Director General abarca las condiciones de trabajo en los PMA y apunta las perspectivas de una transformación estructural mediante la adopción de estrategias nacionales con el objeto de diversificar las economías, mejorar la competitividad y otro tipo de soluciones que se pueden adoptar para fomentar el uso de las nuevas tecnologías, la digitalización, la transformación de las economías verdes y abordando la importancia de la protección social universal. Qatar se enorgullece de ser anfitrión de la Conferencia de las Naciones Unidas para los PMA que tendrá lugar en marzo de 2023. En este sentido, Qatar no escatimará esfuerzos para garantizar que esa Conferencia se corone de éxitos y par que los PMA puedan alcanzar un desarrollo

sostenible y abarcador. Qatar ha realizado ya muchísimos esfuerzos para aplicar su Visión 2030, una visión estratégica para el desarrollo sostenible que pretende crear una diversificación económica, alcanzar el desarrollo sostenible y favorecer al medio ambiente con programas completos y holísticos de protección social. El Programa de Cooperación en Qatar ha sido todo un éxito y ha traído soluciones innovadoras y constructivas aplicando cambios reales sobre el terreno en aras de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes. De hecho, se ha convertido en estrategia modelo en la región, lo que pone de relieve del Director General en su Memoria, destacando que el principal papel que desempeña la OIT mediante estos programas consiste en promover el trabajo decente. No puedo dejar de elogiar la Memoria del Director General sobre la situación que viven los trabajadores en los territorios árabes ocupados que han visto cómo sus condiciones de trabajo se han deteriorado tras la pandemia de COVID-19 y debido a las continuas violaciones que viven en sus derechos debido a la ocupación ilegal de este territorio. Hay que seguir ejerciendo presión contra la potencia ocupadora para que cumpla con sus obligaciones en materia de derecho humanitario y derecho internacional. Gracias.

Sr. Nozim Khusanov

Gobierno (Uzbekistán)

Gracias, estimado vicepresidente, estimados colegas, damas y caballeros. Quisiera ante todo dar las gracias al Sr. Guy Ryder por su apoyo para que apliquemos políticas para que mejoremos el mercado laboral de Uzbekistán. Enhorabuena al Sr. Gilbert Hounbo por haber sido elegido al puesto de Director General de la OIT. Saludos a todos los participantes de esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebra presencialmente por primera vez desde que azotara la pandemia de COVID-19. Se han llevado a cabo reformas sistémicas bajo el liderazgo del presidente de nuestra República. El sistema de derechos humanos en Uzbekistán ha llegado a un nuevo nivel de desarrollo. Uno de los principales logros entre las reformas ha sido el del fortalecimiento de las relaciones laborales. Hemos conseguido transformar el mercado de trabajo de Uzbekistán gracias al apoyo de la OIT fomentando el empleo pleno y productivo. Quisiera mencionar algunas iniciativas fundamentales que han tenido lugar en el mercado de trabajo de Uzbekistán aplicadas en cooperación con la OIT. En primer lugar, se ha realizado una política de aplicación de los derechos fundamentales del trabajo. En este sentido, nuestro país ha ratificado 19 convenios y el Protocolo 29 de la OIT. Teniendo en cuenta la recomendación de la OIT, se ha creado una nueva ley sobre el empleo de la población, promulgada y entró en vigor en octubre del año pasado. Además. El Código de Trabajo de Uzbekistán se ha creado y en la actualidad se está examinando para que pueda ser aprobado próximamente. En segundo lugar, se han acometido medidas en ámbitos cruciales del trabajo. Como resultado de las mismas, Uzbekistán ha puesto coto al trabajo infantil sistemático y al trabajo forzoso. Gracias a nuestros esfuerzos denodados de nuestro jefe de estado hemos conseguido logros encomiables para garantizar que se respeten los derechos humanos y se ponga fin al trabajo forzoso y al trabajo infantil en nuestro país. Quisiera destacar que desde 2013 la OIT ha realizado actividades de supervisión para evitar la prevalencia del trabajo infantil y el trabajo forzoso en el algodón en nuestro país y no hay trabajo forzoso sistemático en Uzbekistán, al menos comprobado en los últimos cinco años. Gracias a estos logros hemos podido fortalecer la posición de Uzbekistán en la calificación internacional, entre otros, las clasificaciones establecidas por los Estados

Unidos, y las empresas algodoneras están a la cabeza mundial desde marzo de este año. Desde 2019, también se han realizado logros encomiables en este sentido y tengo que dar las gracias a todos los actores que han permitido facilitar este proceso. Se han llevado a cabo grandes avances en el ámbito del fomento de las competencias y la capacitación de los trabajadores para conseguir trabajo decente y unos salarios mínimos adecuados. Ahora tenemos 16 nuevos centros de formación profesional en diferentes distritos del país. Tras el decreto presidencial que se ha promulgado sobre la migración con motivos de trabajo en nuestro país, hemos prestado especial atención a la formación profesional de nuestros migrantes antes de que salgan al extranjero. Se les brinda formación en cuatro o cinco idiomas sobre diferentes oficios. También hemos firmado nuevos acuerdos para Programas de País 2021-2025. En cooperación con la OIT hemos creado una hoja de ruta para aplicar este Programa de País, que esperamos pueda ser aprobado próximamente. Estimados participantes en esta Conferencia, quisiera tomaran nota de la importancia que reviste la OIT tanto que socio en materia de cooperación en pro del trabajo decente en nuestro país y quiero informar a los participantes del evento de hoy de estos logros. Darles la enhorabuena a todos por los logros encomiables que han tenido lugar en nuestro país gracias a su cooperación.

Sr. Chishimba Nkole

Trabajador (Zambia)

Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo y distinguidos delegados. Estoy encantado de poder contar con esta oportunidad de dirigirme a la reunión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Enhorabuena al Director General por haber hecho que esta Conferencia se corone de éxito a pesar de los desafíos que rodean a la celebración de la misma desde hace ya dos años debido a la pandemia de COVID-19. Somos conscientes de los tiempos difíciles que ha acarreado la pandemia de COVID-19, sobre todo teniendo en cuenta lo que ha tenido que hacer el Consejo de Administración y el mandato especial que se le ha concedido para facilitar la elección del nuevo Director General de la OIT. En este sentido, gracias a una coordinación eficaz de las labores del Consejo de Administración, el Sr. Gilbert Houngbo ha sido elegido undécimo Director General de la OIT; nuestra más sincera enhorabuena por su elección y también por ser el primer director de la OIT que viene de África, cuenta con nuestro compromiso pleno y le deseamos todo lujo de éxitos porque sabemos que tendrá mucho por delante. Igualmente, nuestra más sincera enhorabuena al Director General saliente por los hitos conseguidos durante estos tiempos tan difíciles. Agradecemos también que el Consejo de Administración haya continuado dando prioridad al programa de trabajo de la OIT en un mundo en el que sus mandantes se topan con una desigualdad generalizada y vulnerabilidad social. La Memoria del Director General nos trae el contexto del programa de trabajo de la organización, lo que da una muestra clara de la realidad del mercado de trabajo mundial y los retos con que se topan nuestros países. Reconocemos que en la Memoria del Director General se brinda información relacionada con el impacto devastador que ha tenido la pandemia de COVID-19, que a nivel mundial ha destruido el equivalente a 255 millones de trabajos a tiempo completo. En este sentido, se han visto algunos logros para poder alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aunque muchos de ellos han caído en saco roto debido a la pandemia de COVID-19. Por este motivo estamos de acuerdo con la Memoria del Director General, porque ha hecho especial hincapié

en la necesidad de no dejar a nadie atrás como intención superior de la Agenda 2030 en aras de erradicar la pobreza. Estamos saliendo poco a poco de los estragos económicos que se ven a escala mundial y que no hacen sino que perpetuar la desigualdad y la vulnerabilidad a pesar por los empeños por alcanzar la justicia social mediante la aplicación de declaraciones, recomendaciones y convenios de la OIT. A la luz de las políticas económicas, tenemos que tener presente la centralidad que reviste el empleo decente como herramienta para la inclusión y la erradicación de la vulnerabilidad social en todos los lugares del mundo, por esto hacemos hincapié en que es menester que haya salarios mínimos vitales para el salario decente, estableciendo unos salarios mínimos, unos pisos de protección social, promoviendo la negociación colectiva y fortaleciendo las plataformas de diálogo social. También apoyamos la noción de los aprendizajes como vía necesaria para mantener el desarrollo de competencias como respuesta a las lagunas en las mismas, sobre todo en los países menos adelantados. No obstante, es necesario prestar más atención a la manera de crear mecanismos adecuados que garanticen la protección frente a la explotación, sobre todo en los PMA. Para conseguir la paz y la resiliencia a escala mundial, deseamos reiterar los principios fundamentales de la OIT, que no hacen sino reflejar la creencia universal de que una paz duradera solo puede conseguirse si se basa en la justicia social y pone de relieve la centralidad de los derechos humanos y de la política social. En este sentido, condenamos vehementemente la guerra en curso en Ucrania y reconocemos que en todo el mundo nuestros hermanos y hermanas mueren a diario debido a la codicia humana. Por ello reiteramos que una guerra, sin importar dónde tenga lugar, amenaza la paz en todo el mundo y, por ello, condenamos cualquier tipo de guerra allá donde tenga lugar y queremos, ante todo, que se haga hincapié en la justicia social como principio sine qua non para alcanzar la paz duradera. Gracias.

Sr. Stephen MC Clashie

Gobierno (Trinidad y Tabago)

Presidente, me es muy grato transmitirle saludos cordiales de la República de Trinidad y Tabago a la CIT de este año. La pandemia ha exacerbado las desigualdades existentes, varias de ellas, entre y dentro de los países, siendo los PMA los más afectados. Con este fin, quisiera darle las gracias a la Oficina de la OIT por haber preparado una Memoria muy ilustrativa y muy completa. Los desafíos a los que se enfrentan los PMA no difieren de las mismas dificultades que afectan a los pequeños estados insulares en desarrollo como Trinidad y Tabago. Específicamente, la gran dependencia del comercio y del turismo, la sobrerrepresentación de las mujeres en ciertas formas de trabajo, la vulnerabilidad ante el cambio climático, altos niveles de informalidad en el mercado laboral son todo sendas conocidas que pueden llevar a situaciones de mucha fragilidad. Abogamos, por tanto, porque se lleve a cabo una discusión de alto nivel entre los interlocutores sociales sobre las necesidades y necesidades de los PMA en una estrategia apropiada de la OIT centrada en prestar asistencia a las economías más desfavorecidas tras la resaca de la crisis. Hemos de tomar decisiones y acciones decisivas para asegurar la recuperación social y económica de la crisis que sea totalmente inclusiva, sostenible y resiliente. La capacidad de los PMA de recuperarse es muy restringida a la luz de los recursos limitados, financieros y no financieros. Como dice la Memoria del Director General, abordar la transformación estructural en este contexto del futuro del trabajo será medular para fomentar, construir, la resiliencia de las múltiples crisis y, en este

sentido, me complace informar a la Conferencia de dos iniciativas que están impulsando nuestro país y que prevemos que promoverán la transformación estructural, que facilitará la recuperación de las múltiples crisis y nos permitirá abordar desafíos en materia del futuro del trabajo. Primero, el Comité de Recuperación Comunitario; este comité se creó en julio de 2020 y se le ha encomendado la responsabilidad de desarrollar y aplicar soluciones para el trabajo sostenibles que abordan las problemáticas que afectan a las comunidades que están más en peligro. Después, la segunda iniciativa es la hoja de ruta posCOVID-19 hacia la Recuperación de Trinidad y Tabago; se creó en abril de 2020 para orientar las acciones del Gobierno en este momento en que el país lidia con circunstancias cambiantes, tanto globales como regionales como nacionales y una nueva normalidad. Estamos ahora mismo en la fase 2 de esta hoja de ruta. El Gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales, debe seguir centrándose en el bienestar de la población trabajadora y manteniéndonos concienciados del impacto en el mundo del trabajo y en las familias, las comunidades y los países. Aprovecho esta oportunidad para expresar nuestro más profundo aprecio y gratitud al Sr. Guy Ryder por la labor realizada en su último decenio, le deseamos lo mejor en sus empeños y, en esta misma línea, también quisiéramos felicitar al Director General entrante, el Sr. Gilbert Hounbo por su elección. Trinidad y Tabago espera, sinceramente, con mucho interés, seguir colaborando muy estrechamente con la OIT bajo el liderazgo del Sr. Hounbo. Gracias.

Sr. David Acuña

Trabajador (Chile)

Saludamos al señor presidente, a la Mesa de trabajo y a todas las delegaciones internacionales. Valoramos el informe del secretario general que expresa las condiciones complejas que vive el mundo producto de la crisis sanitaria, económica y social. Transcurridos más de dos años de la pandemia del COVID-19, queremos recordar a todos los que han fallecido: trabajadores, trabajadoras, sus familias y, en especial, a los dirigentes sindicales. Nuestro país vive transformaciones profundas. El estallido social desnudó las consecuencias del neoliberalismo salvaje instaurado en nuestra patria, con un costo para nuestra sociedad, con mutilaciones, pérdida de vista e incluso vidas. Hoy hay cientos de jóvenes presos. Sin embargo, la democracia nacida de estas movilizaciones obligó a los partidos políticos a ponerse de acuerdo para salir de esta crisis y, de forma inédita, votaremos para tener una nueva constitución democrática, con justicia social, dejando atrás la herencia de la época más oscura de nuestro país. Este próximo cuatro de septiembre tendremos la posibilidad de aprobar una constitución que llevará en el trabajo decente como un derecho social fundamental. Nos movilizaremos con todas nuestras energías para poder aprobar una nueva constitución, estando conscientes que el poder del capital hará lo contrario. Mientras las relaciones laborales fueron cambiando y los lugares de trabajo igual, la automatización se implementó en los hechos; hay menos trabajadores en las empresas que hace dos años, más informalidad, así como son los trabajadores de aplicaciones. Dejamos atrás un Gobierno que negó el diálogo tripartito, se abrió un nuevo ciclo político en Chile con un nuevo Gobierno. Hace pocos días se promulgó La Ley de Salario Mínimo, como producto de una negociación con la Central Unitaria de Trabajadores de Chile. Este acuerdo fue de un 14,5 por ciento, que es la mayor alza nominal en los últimos años. Valoramos este avance y estaremos atentos a que se cumpla el programa propuesto. Caminamos firme hacia

la creación de una política salarial que tenga como objetivo que cualquier persona que cuente con un trabajo formal no viva bajo la línea de la pobreza. Creemos fuertemente en la concepción tripartita de las relaciones laborales, se abren metas desafiantes en el marco del diálogo social, que sin duda es y será el pilar fundamental del Chile que queremos construir. Hemos fortalecido el diálogo social con la participación de los actores principales en el Consejo Superior Laboral, creado por la expresidenta Bachelet, en donde, solo por nombrar los principales desafíos, serán: iniciar la discusión de un nuevo sistema de pensiones dignas, como pilar fundamental de la seguridad social en nuestro país. Solicitamos al Gobierno de Chile, con urgencia, la ratificación del Convenio núm. 102 de la OIT, así como también el envío al parlamento. Avanzaremos en una ley para rebajar nuestra jornada laboral a 40 horas semanales, por ello, valoramos la propuesta de enviar un proyecto de ley sobre la negociación colectiva ramal o multinivel. Todo lo anterior nos enfrentará a nuevos desafíos para financiar esta y otras reformas. Hemos demandado al Gobierno justicia tributaria. Es urgente que la crisis no la paguen los trabajadores, sino aquellos que más tienen y que concentran la riqueza. Que paguen impuestos los superricos. En nuestro país aún tenemos temas pendientes en el mundo laboral, tanto en el sector público como en el privado, el legado del Gobierno anterior, quien precarizó y vulneró la libertad sindical con la pérdida de beneficios por el solo hecho de ser dirigente sindical o la vulneración de los derechos fundamentales de las y los trabajadores en plena pandemia. Hoy vemos con esperanza poder avanzar en este periodo, con los interlocutores válidos según el marco de la OIT, en la en la recuperación y respeto de los derechos laborales y construir con diálogo social el Chile que nace. Muchas gracias.

Sra. Sonia Leguizamón Rojas

Trabajadora (Paraguay)

Sr. Claudio Moroni, presidente de la Conferencia, Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT, Sr. Gilbert, director electo de la OIT, señoras y señores. Con mucho placer vengo en representación de los trabajadores de Paraguay ante esta Conferencia para manifestar cuanto sigue. Nuestro reconocimiento a la labor que realiza la OIT en el mundo del trabajo y Paraguay no está fuera. Es así, que consideramos como fundamental todo lo manifestado en el informe presentado por el presidente del Consejo de Administración y la Memoria del Director General para la discusión. Así como en innumerables ocasiones estamos escuchando que la pandemia del COVID-19 ha presentado una de las principales causantes del estado de desolación de nuestra sociedad. Tras el paso de dicho mal, nosotros nos reafirmamos, efectivamente, ella es la causante de muchos males que nos afligen hoy día. Los trabajadores valoramos el diálogo social tripartito que ayudó a sobrellevar muchos males sociales que emergieron con mayor agudeza durante la pandemia. Tanto trabajadores, empleadores, Gobierno, con el apoyo decidido de la OIT pudimos llevar adelante programas sociales para paliar durante el cese de trabajo, tanto trabajadores formales como trabajadores informales, con ayuda de subsidios estatales que, si bien no representa la solución a la difícil situación social generada, por lo menos la mayoría de los trabajadores, hombres y mujeres que pudieron acceder a un pedazo de pan para llevar a sus hogares. A pesar del esfuerzo para recuperar el empleo, el desempleo aún está muy vigente en nuestro país. A esto hay que sumar la lucha de los trabajadores por la libertad sindical con el sector privado, leyes que no favorecen a los trabajadores, amenaza de la flexibilización laboral,

suspensión de la estabilidad laboral, derechos y beneficios de la seguridad social, por citar algunos. Hacemos un llamado a todos los representantes en el sentido de tomar muy en serio el futuro inmediato de la problemática alimentaria que se avecina; está en juego la propia sobrevivencia humana. Con coraje y convicción habrá que encararlo, para que nos ayude a encontrar la solución a la mencionada crisis. Por último, señor presidente, auguramos poque el conflicto que está azotando por la innecesaria guerra Rusia-Ucrania que tenga un pronto final, porque nosotros, los paraguayos, tenemos pegados todavía en nuestra piel cuando tres pueblos se unieron para destruir a mi país, Paraguay, en un conflicto militar conocido como la Guerra de la Triple Alianza contra el Paraguay, que terminó por desolar a mi heroica nación en la segunda mitad del siglo XIX. No a la guerra, sí a la paz. Muchas gracias.

Sr. Johan Danielsson

Gobierno (Suecia)

Gracias. Excelencias, damas y caballeros. La Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible afirma claramente que es menester no dejar a nadie atrás. Aun así, 77 millones de personas están atascadas en trabajos no decentes, sin acceso a la educación, sin acceso a la protección social y el compromiso para con aquellos que están más atrás necesita que prestemos especial atención a sus necesidades específicas. Para ello, la solidaridad internacional debe movilizarse. Quiero destacar cinco cuestiones que revisten una importancia palmaria. En primer lugar, el trabajo decente y productivo es la mejor manera de salir de la pobreza. Por ello, debemos trabajar de consuno para promover el empleo productivo y condiciones de trabajo decentes como factores importantes para un desarrollo económico e inclusivo y una manera de poner fin a la pobreza. Esto tiene que ser fundamental ahora y en el futuro. Lo segundo: los derechos colectivos se tienen que garantizar con muchos países que ahora se topan con desafíos de vida o los elevados niveles de informalidad. Los gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores tienen que encontrar la manera de conseguir que la transición de la economía informal a la formal sea una realidad. En tercer lugar, se debe abordar el problema de la desigualdad de género; para ello es preciso retirar los obstáculos subyacentes para las mujeres y las niñas y así liberar su potencial y la prosperidad para todos. La experiencia nos demuestra que las economías solo pueden alcanzar su pleno potencial con la participación plena tanto de hombres como de mujeres. La protección social debe ampliarse a aquellas personas que se ven atrapadas en la pobreza para poner coto a crisis y a conmociones invirtiendo en educación de niños y permitiendo que se encuentren trabajos. Y, por último, se debe crear como principio y derecho fundamental en el trabajo un entorno seguro de trabajo, y en este sentido el Gobierno de mi país tiene un compromiso firme: el trabajo tiene que ser seguro para todos y en todos los lugares. Quisiera resaltar, asimismo, el apoyo férreo de Suecia para con las actividades en pro del trabajo de la OIT con los países menos adelantados. En marzo, Suecia y la OIT firmaron un nuevo acuerdo de cooperación con el objeto de brindar apoyo a mujeres y hombres con el acceso a trabajo decente y productivo como vía de salir de la pobreza y deseamos poder continuar con esta labor importantísima juntos. Quisiera concluir condenando la invasión en curso de Rusia sobre Ucrania. La invasión de la Federación de Rusia es ilícita y su agresión, injustificada, y no solo ha llevado a una crisis humanitaria devastadora, ha provocado pérdidas innumerables de vidas, una destrucción masiva de infraestructura y un sufrimiento humano inconmensurable en Ucrania; también

ha tenido consecuencias graves a nivel mundial. La triple crisis de alimentos, energía y financieras ha reinvertido el progreso para conseguir los objetivos de desarrollo sostenible, limitado las perspectivas de conseguir medios de vida decentes y un trabajo decente en todo el mundo, y esta crisis sigue afectando desproporcionadamente a los más vulnerables. La agresión continua contra Ucrania por parte del Gobierno de la Federación de Rusia es incompatible con los fines y propósitos de la organización y los principios que gobiernan la membresía de la OIT. Gracias a todos por su atención.

Sr. Boris Zürcher

Gobierno (Suiza)

Presidente, Director General, excelencias, damas y caballeros. Suiza aplaude la Memoria del Director General, Memoria que llega en un momento más que oportuno y aborda una cuestión crucial que nos afecta a todos, lo que ocurre en los países menos adelantados es algo decisivo para todo el mundo. Como pone de relieve la Memoria, son los países menos adelantados los que deben, en primer lugar, adueñarse, orientar y asumir su propio desarrollo. ¿Qué implica esto para los países afectados, para la OIT y sus mandantes? Para los países menos adelantados esto implica, sobre todo, concentrar todos sus esfuerzos y acciones en la transformación estructural. Para nosotros, delegaciones nacionales tripartitas, esto significa que debemos concentrar nuestro trabajo en la creación de normas, la cooperación técnica y la investigación en todos los ámbitos pertinentes para el trabajo. Los países menos adelantados deben recibir apoyo en aras de poder aplicar la legislación y los reglamentos del trabajo. La creación de empleos es clave para el éxito, por ello es menester destacar que las capacidades de los ministerios de Trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen que ponerse de relieve. Para la OIT es necesario reagrupar los diferentes ámbitos de actividad en una estrategia integrada sobre países menos adelantados. En este sentido, la OIT deberá brindar asistencia a los países menos adelantados para responder a las necesidades que surgen en el ámbito del fortalecimiento de las capacidades y en la elaboración de políticas de manera real y sostenible con el objeto de apoyar una transformación estructural. Se debe conceder prioridad absoluta al desarrollo de la protección social adecuada para todos. Asimismo, la productividad de la mano de obra puede ayudar a la cohesión social y al crecimiento y al desarrollo general del país. Suiza considera que es así mismo importante que la OIT adopte un enfoque institucional sobre cómo incrementar la productividad. Suiza anima a la OIT a que se posiciones como organización flexible, versátil y orientada hacia el futuro para poder superar los desafíos que este nos trae. La OIT debe asumir el papel que le corresponde de convocador de reunificador de energías en pro de la justicia social y del trabajo decente, sobre todo poniendo de relieve las posibilidades de creación de empleos que puede ofrecer la transición justa. En estrecha cooperación con el sistema multilateral, la OIT debe coordinarse con otros organismos de Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales y grupos regionales, así como el Fondo Monetario Internacional para promover políticas congruentes en materia de justicia social. En este sentido, asimismo, Suiza se muestra satisfecha porque esta asamblea nos permite tratar las cuestiones más importantes sobre los sistemas de aprendizaje de calidad, la economía social y solidaria, el empleo y la inclusión de condiciones seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales del trabajo en la OIT, desafíos que están alambicados con la mejora de las capacidades

productivas, el fortalecimiento de los dispositivos institucionales y la gobernanza. Para conseguir una transformación estructural real es necesario un enfoque que englobe el desarrollo de las empresas y la formación, pasando por la formalización y la mejora de las condiciones de trabajo. Puedo garantizarles que cuentan con el apoyo continuo y el compromiso firme de Suiza para con la OIT y el trabajo que realiza en pro de los países menos adelantados. Gracias por su atención.

Sr. Juan Ramón Lira Loayza

Gobierno (Perú)

Señor Presidente, señor Director General, señores delegados. Es un honor dirigirme a ustedes en el marco de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para transmitir el fraterno saludo de nuestro presidente Pedro Castillo Terrones y del pueblo peruano. La crisis sanitaria mundial viene generando grandes impactos para el mundo del trabajo, particularmente la reducción de la demanda laboral, el crecimiento en la precarización e informalidad laboral. Por ello, uno de los principales retos que tiene Perú y el mundo es garantizar un proceso de recuperación económica y social tras la COVID-19. Pese a las adversidades, nuestro Gobierno ha desarrollado una agenda que coloca en el centro a las personas y busca cerrar las brechas de igualdad y de oportunidades. En este sentido, tenemos como principal objetivo fomentar el diálogo y las relaciones sociales entre trabajadores y empleadores, con miras a impulsar decididamente la generación de empleo decente, una mayor productividad laboral, la optimización del sistema de protección social y garantizar la empleabilidad de los grupos más vulnerables de nuestra sociedad. Dentro de las disposiciones adoptadas, me permito resaltar el aumento de salario mínimo vital, el cual se encontraba entre los más bajos de región. Aunado a ello debo destacar la constante labor que realiza el Perú para combatir la informalidad laboral entendida como aquel fenómeno que limita el acceso a la seguridad social, a los derechos laborales básicos y que significa una clara amenaza para el desarrollo económico y para el bienestar de los trabajadores. Asimismo, el Gobierno viene impulsando el debate del anteproyecto del Código de Trabajo, una iniciativa que recogerá las opiniones del sector, de empleadores y de trabajadores dentro de nuestro país. Esta propuesta implica una mejora progresiva en la implementación de los compromisos asumidos por nuestro país ante la Organización Internacional del Trabajo. Quiero anunciar con gran entusiasmo que el día de hoy, luego de esta intervención en este plenario, el Perú realizará el depósito del instrumento internacional que ratifica el Convenio 190 sobre eliminación de violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En esa línea venimos trabajando en los procesos de Tu Misión de otros convenios también relevantes, como son los convenios de salud y seguridad en el trabajo. Señor presidente, quiero destacar la realización en diciembre de 2021 y en mayo de 2022 de las reuniones de ministros de trabajo de América Latina, espacio de diálogo convocados por el Perú, que tuvieron por finalidad intercambiar experiencias para abordar de manera conjunta el problema de la informalidad laboral y la crisis causada por la pandemia COVID-19 en la región. Finalmente, reitero el compromiso de nuestro país en la mejora constante de la regulación y el mercado laboral, objetivos por los cuales el apoyo de la comunidad internacional resulta de vital importancia. La concurrencia a espacios de diálogo como la presente Conferencia nos permiten compartir experiencias, éxitos y dificultades, con miras a lograr un mundo del trabajo más justo, productivo y digno. Muchas gracias.

Sra. Marte Persen Mjøs

Gobierno (Noruega)

Presidente, Director General, ministros, representantes de trabajadores y empleadores. Gracias al Director General por su Memoria sobre los países menos adelantados. Los dos últimos años han sido muy complejos para todos nosotros, pero es decepcionante leer los comentarios del Director General sobre cómo un mundo ya profundamente peligroso debido a las desigualdades no deja de crecer en desigualdad. Es nuestra responsabilidad común aunar esfuerzos para encontrar soluciones que eviten las injusticias sociales, la pobreza y el conflicto. Noruega es firme partidario de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como plataforma para las políticas nacionales y mundiales. En nuestras políticas de desarrollo, el Gobierno de Noruega se centra en seis cuestiones importantes: energía limpia, seguridad alimentaria y lucha contra el hambre, justicia social, derechos de la mujer para controlar su propio cuerpo, asistencia humanitaria y enfermedades infecciosas. Todos conocemos ya que es difícil alcanzar los objetivos de 2030 para el desarrollo sostenible, pero es necesario actuar con urgencia. Muchos países se han visto gravemente afectados por la pandemia. Podemos ver conflictos en todo el mundo que nos trae dificultades y sufrimientos innecesarios. La agresión de Rusia contra Ucrania ha tenido repercusiones mundiales sobre la población y sobre nuestra economía común. Las personas en todo el mundo se ven afectadas por un incremento drástico en los precios de los alimentos y de la energía. Los sistemas financieros mundiales son cada vez más volátiles y las inundaciones y sequías nos recuerdan cotidianamente que existe el cambio climático. Como muchas veces antes, los más pobres y los menos adelantados son los más vulnerables y los más afectados. Agradecemos el llamado del Director General para que haya alianzas mundiales en pro del desarrollo sostenible y una transformación estructural a favor de los PMA. Tenemos que actuar de consuno para plantar cara a estos retos mundiales y Noruega siempre será un partidario férreo del sistema multilateral. Noruega es miembro de la OIT desde 1919, fundada tras la Primera Guerra Mundial con el mandato de cultivar la justicia si queremos la paz. Como país con más de 100 años de experiencia en el diálogo social y el tripartismo, estamos profundamente convencidos de la importancia que reviste la OIT brindando apoyo a la construcción de un marco institucional de cooperación generando consultas tripartitas. Encomiamos la labor importante de la OIT y sus 18 programas de trabajo en vigor para facilitar la ayuda a los países menos adelantados. Noruega apoyará las labores venideras en pro del trabajo decente en estos países, así como en todo el mundo. Para concluir, estimado Director General, estimado Guy Ryder; esta será su última Conferencia Internacional del Trabajo, ha estado al servicio de esta organización durante una década y tenemos que darle las gracias por su labor excelente durante este decenio. Es usted una máquina que no tiene frenos en sus esfuerzos continuos en pro de la justicia social y la reducción de las desigualdades de todo el mundo. En nombre del Gobierno de Noruega, le deseamos todo lujo de éxitos en sus quehaceres venideros. Gracias.

Sra. Karien Van Gennip

Gobierno (Países Bajos)

Director general Ryder, Director General Houngbo, distinguidos colegas. Vivimos en una era de transformaciones descomunales, sobre todo en el mundo del trabajo, provocadas por cambios demográficos, tecnológicos, el cambio climático y

como resultado vemos nuevas oportunidades y retos surgir para todos nosotros, para la OIT y para sus mandantes, para los interlocutores sociales y también para los estados miembros y todos tenemos que aportar nuestro granito de arena para fomentar el trabajo decente y la justicia social. Sr. Hounbo, estamos convencidos de que en tanto que nuevo Director General liderará con gran atino la OIT y plantará cara a los grandes desafíos de un mundo del trabajo cambiante. Tenemos que dar las gracias, asimismo, al Director General Ryder por los años que ha dedicado a la OIT por su liderazgo y su atino para gestionar la pandemia COVID-19, pandemia que ha sacado a la luz las vulnerabilidades en el mundo del trabajo, la mayoría de las mismas no son nuevas para ninguno de nosotros y seguirán ahí cuando pase lo peor de la pandemia. La pandemia ha azotado sectores específicos de nuestra economía, por ejemplo, el sector turístico en la parte caribeña de nuestro reino, y hoy vemos lo contrario; falta de mano de obra en prácticamente todos los sectores de la economía y, si bien la situación difiere en cada país del mundo, tenemos todos que adaptarnos a las demandas en el mercado de trabajo, permitiendo que exista una mano de obra versátil y resiliente y que pueda perfeccionar y adquirir nuevas competencias y para ello necesitamos invertir en aprendizaje permanente para todos. En Países Bajos hemos invertido muchísimo en el desarrollo de competencias permanente así como en formación a lo largo de toda la vida para que todos aquellos puedan estar preparados para el mercado del trabajo de hoy y del mañana. Por ello, en Países Bajos tenemos una partida presupuestaria destinada exclusivamente al perfeccionamiento de las capacidades para cualquier ciudadano que quiera formarse y así poder garantizar un mercado de trabajo inclusivo mediante la proporción y oportunidades de trabajo para todos porque los trabajos productivos y decentes son una red de seguridad adecuada para aquellos que no tienen las oportunidades necesarias. El diálogo social también es un componente muy importante. Otra cuestión importante y que amerita nuestra atención continua es el compromiso para poner fin al trabajo infantil, reiterado durante la 5ª conferencia Mundial celebrada en Durban. En todo el mundo, más de 160 millones de niños se encuentran atrapados en situaciones de trabajo infantil, algo inaceptable y lo diremos ahora y un millón de veces más si hiciera falta, es inaceptable. También vemos faltas de trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales. Hacemos votos porque la próxima reunión del grupo de trabajo tripartito de frutos en este sentido y nos permita avanzar para alcanzar los objetivos que nos hemos fijado en este sentido. Para concluir, excelencias, colegas, desgraciadamente si bien estamos debatiendo cuestiones preponderantes en nuestro rincón del mundo, en la Europa Oriental la situación es devastadora y muy difícil de superar. Nos preocupa mucho la invasión rusa contra Ucrania y nos preocupa mucho el bienestar, la economía, del pueblo ucraniano, la situación que viven los trabajadores y empleadores, algo devastador. Nuestro país condena firmemente la agresión de Rusia contra Ucrania, como se ha formulado en la resolución del último periodo de sesiones de nuestro Consejo de Administración. Reiteramos nuestro llamamiento a Rusia para que ponga fin inmediatamente a la agresión militar y retire inminentemente sus tropas de Ucrania. Ahora, hablando de cuestiones del mercado laboral, no me queda sino desearles una Conferencia fructífera y cargada de éxito.

Sr. Marco Andrade

Trabajador (Panamá)

Compañeros y asistentes a la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional de la OIT, reciban un caluroso saludo de los trabajadores panameños a través de la Confederación Nacional de Unidad Sindical e Independiente, (CONUSI). La crítica situación que enfrenta la economía mundial ha querido ser aprovechada en algunos países por grupos empresariales en contubernio con gobiernos para hacer retroceder derechos y conquistas sagradas de los trabajadores, que incluyen violación permanente de convenios fundamentales de la OIT y que también se manifiestan en lo siguiente en Panamá: despidos masivos, disfrazados de mutuo acuerdo, que han afectado a miles de trabajadores como la del Grupo Rey, en el Canal de Panamá, Gold Mills, entre otras, sin que el Estado intervenga. El Estado ha legalizado sin control ni medidas compensatorias la reducción de jornadas laborales para disminuir salarios e intensificar la explotación los trabajadores. En violación a la Constitución y a los Convenios 3 y 183 sobre Protección de la Maternidad de OIT, se suspendió temporalmente el fuero de maternidad a miles de trabajadoras, incluso no se les reconoció su licencia de maternidad. También hay aumento del trabajo infantil en Panamá; el Estado panameño se ha negado a reconocer un aumento general de salario y mantiene ridículos salarios, pensiones y jubilaciones y negación de salario mínimo en un contexto de alza desenfrenada de precios del combustible y sus consecuencias en el costo de los alimentos, medicamentos, transporte y servicios básicos. Persiste la negativa al derecho de sindicalización para trabajadores bancarios, Zona Libre de Colón y otros. El Gobierno de Panamá, se ha negado en conjunto con los empresarios a la no ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y acoso laboral, así como del Convenio 169 de la OIT, relativo a los servicios de Salud adecuado en áreas comarcales y pueblos originarios. El actual Gobierno viola los derechos de los trabajadores del sector público, al negarse a la ratificación del proyecto de ley que reconoce los derechos colectivos de los trabajadores, a pesar de ser un acuerdo tripartita de la mesa de diálogo social; esto garantizaría a la negociación de convenios colectivos y el ejercicio del derecho a huelga de los trabajadores en el sector público. Un caso digno de denunciar es el de los trabajadores del INADEH, cuyo director se ha negado a negociar un convenio colectivo con el sindicato SITRAINADEH. Imposición de arbitraje obligatorio por parte del Gobierno a los trabajadores de la empresa AGUASEO, AEROPUERTO, entre otros. Alzamos nuestra voz de denuncia en favor de los trabajadores de Canal de Panamá, quienes además de negárseles el ejercicio del derecho a huelga y mantienen una política de persecución sindical, obstaculizando el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y en su negativa a la aplicación de medidas compensatorias, tal como lo recomendó el Comité de Libertad Sindical. Sin lucha, no hay victoria, la pelea es peleando. Vivan los trabajadores panameños, viva la CONUSI. Muchas gracias.

Sr. Patricio Donoso

Gobierno (Ecuador)

Saludos, soy Patricio Donoso, Ministro del Trabajo del Ecuador. Sr. Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señores representantes de cada país, señores delegados de los trabajadores, empleadores y a todos quienes conforman este espacio tan importante de diálogo en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, reciban un cordial y

afectuoso saludo del Sr. Guillermo Lasso, presidente constitucional de la República del Ecuador. Me permito felicitar al Director General de la OIT por el documento “Países menos adelantados: crisis, transformación estructural y futuro del trabajo”, documento en el cual se recoge los esfuerzos de la cooperación brindada por este importante organismo a los países para fomentar las transformaciones estructurales y contribuir a un desarrollo sostenible sin dejar a nadie atrás. Uno de los principales hitos y prioridades del Gobierno del Encuentro del Ecuador, es generar las condiciones adecuadas para que exista una reactivación productiva del Ecuador para facilitar y simplificar la contratación laboral, en particular de las mujeres, de los jóvenes y de los grupos de atención prioritaria, impulsar, amigos, la reactivación con rostro humano, para construir juntos el Ecuador de las oportunidades. Como política, hemos impulsado la creación de oportunidades en concordancia con una de las esferas principales del Plan de Acción de Doha de cara al cambio climático y recuperación de los efectos del COVID-19. Este ministerio, el Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la cooperación internacional, está implementando una estrategia que tiene como propósito establecer un marco de iniciativas de políticas de empleo orientadas a lograr una transición exitosa a una economía verde y, a la vez, apoyar la inserción de las mujeres a la dinámica laboral y mejorar las condiciones en este mercado, el mercado laboral. Con el apoyo de ustedes, de la OIT, y otros organismos internacionales, se reestructuró y potencializó la Bolsa Pública de Empleo, que nosotros la hemos denominado “Encuentra Empleo”, en el Gobierno del Encuentro, que lo lidera Guillermo Lasso, bajo un nuevo concepto que incrementa su impacto y optimiza los servicios que se brindan a la ciudadanía para impulsar su acceso al empleo, permitiendo acercar a 54 mil y pico de personas a un empleo bajo relación de dependencia. Además, logramos fortalecer el perfil laboral de más de 100 mil personas, 107 000 personas, para facilitar su acceso al mercado laboral. Hemos declarado como política pública prioritaria la promoción y facilitación de la contratación laboral en el sector privado a través de normativa secundaria en el que se encuentra el promover la formación y titulación artesanal, regular el principio de empleo preferente para los pueblos y nacionalidades de nuestra región amazónica aquí en el Ecuador, regular el procedimiento del visto bueno, entre otras normas de gran importancia, permitiendo que el 24 de mayo de 2021 a la presente o desde el 24 de mayo del 2021 a la presente fecha se crearan más de 350 mil plazas de empleo adecuadas. Finalmente, estimados amigos, me permito comprometer a todos en este gran espacio para continuar este trabajo conjunto que nos permita crear políticas a fin de impulsar y fomentar la inclusión laboral, en especial de los grupos de atención prioritaria, vale decir, mujeres, jóvenes y personas en movilidad humana a través de qué, de la creación de condiciones adecuadas en un ámbito de confianza, para que la reactivación productiva fluya, en especial en los países menos adelantados, como lo ha señalado el propio señor Director General de la OIT, porque el trabajo en igualdad y sin discriminación debe ser una meta para todos y debe ser visto como lo que es, un pilar importante en el ámbito social, en el ámbito económico y en el ámbito productivo de la sociedad. Muchísimas gracias a todos.

Sra. Olympia Neocleous

Gobierno (Chipre)

Señoras y señores, en nombre del Gobierno de la República de Chipre tengo el honor de dirigirme a esta 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo diciendo que hace solo tres días, Chipre, la ministra de Trabajo de Chipre falleció.

Una gran mujer, muy dedicada a su misión. Esta Conferencia además se ve ensombrecida por la invasión de Ucrania por Rusia. Chipre conoce los horrores de la ocupación ilegal, por eso desde el principio le ofrecimos nuestra ayuda a Ucrania y dimos la bienvenida a 20 000 ucranianos que venían huyendo de la guerra ofreciéndoles asamblea, toda la protección social y acceso al mercado del trabajo. La guerra de Ucrania, complicada con las consecuencias de la pandemia podrán seguir ejerciendo presión en el mundo del trabajo. La extensión de esto y el ritmo del cambio, inclusive el cambio digital, ya ha transformado sistemas enteros de producción, gestión y gobernanza. Por tanto, es importante en este momento dirigir nuestra atención a los que parecen más vulnerables en los mercados del trabajo, entre ellos los afectados en los PMA. En este sentido, la Memoria del Director General es oportuna. Vemos que el impacto inmediato de la COVID-19 seguramente tenga efectos a largo plazo, que profundizará las desigualdades entre países. Para Chipre, la asistencia de la Oficina europea de la OIT sigue siendo de máxima importancia, tenemos que continuar esta colaboración. A nivel nacional, estamos pasando unas medidas permanentes, estructurales postpandemia y contribuirán a una recuperación adecuada. En el Plan de Recuperación y Resiliencia Nacional, queremos promover la igualdad de oportunidades para todos, sobre todo mujeres y niños. Mediante varias políticas y sistemas subvencionados, queremos crear oportunidades de empleo de calidad teniendo en cuenta la transición verde y el enverdecimiento de la economía. También hemos establecido un Ministerio de Bienestar Social, que permite el acceso de los ciudadanos a los servicios de seguridad social. Para reforzar aún más los derechos de los trabajadores y para reducir las desigualdades estamos introduciendo un salario mínimo y estamos hablando para ello en las últimas fases con los interlocutores sociales. Queremos una modernización de la legislación de seguridad social para mejorar la cobertura con distintos tipos de subsidios para los trabajadores de plataforma, trabajadores de la economía informal. Queremos, pues, sacarlos de la exclusión social. Estamos de acuerdo con el compromiso de no dejar a nadie atrás y tomaremos medidas para reforzar todas las políticas para los que están o podrían estar abandonados. En un mundo interdependiente y globalizado, este es el objetivo de todos los países ricos y pobres basado en la solidaridad, la responsabilidad compartida y mutua. Además, damos las gracias al Director General, Guy Ryder, por el apoyo recibido durante tantos años y le deseamos lo mejor en sus empresas futuras.

Sra. Gabriella a Rigg Herzog

Empleadora (Estado Unidos)

Buenas tardes y gracias, señor Presidente. Enhorabuena a usted y a los vicepresidentes trabajador y empleador por haber sido elegidos. Colegas, un honor dirigirme a esta Conferencia Internacional del Trabajo número 110 en nombre del Consejo de Estados Unidos de Empresas Internacionales. Permítame, ante todo, dirigir nuestro más sincero agradecimiento al Director General Guy Ryder. Durante todo su mandato se ha distinguido en su trabajo en pro del programa de trabajo decente de la OIT basado en el tripartismo comprometido y activo y la cooperación. El modelo de la OIT, de un multilateralismo incluyente es más necesario que nunca. Nos encontramos con dobles retos para continuar el trabajo de recuperación tras la pandemia y también en la respuesta al devastador impacto político, económico y humanitario resultante de la guerra de la Federación de Rusia contra Ucrania. En su Memoria a la Conferencia, el Director General destaca los efectos de estas dos crisis

globales en los PMA y plantea cuestiones importantes sobre cómo puede responder la OIT a las necesidades ahora aún mayores de los PMA. Es importante que la Memoria venga en un momento clave para la comunidad internacional; la 5ª Conferencia de PMA se celebrará en marzo en 2023 en Doha. El Programa de Acción de Doha contiene temas de pertinencia clave para el mandato de la OIT y hay sinergias con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas también. En sus primeras palabras ante la Conferencia, el director General dijo: “Cerreemos la brecha de desarrollo cada vez mayor que existe entre los PMA y los demás, no dejemos a nadie atrás”. Estamos de acuerdo, por eso instamos a la OIT a destacar principalmente el refuerzo de las instituciones nacionales en el mundo entero y, sobre todo, en los PMA, mediante consultas tripartitas a nivel del estado, asistencia técnica puede apoyarse el desarrollo de la infraestructura necesaria para permitir que el Gobierno aplique de manera efectiva las leyes nacionales. Este objetivo es conforme con el ODS 16 “Paz y justicia e instituciones fuertes” y también con la Memoria del Director General que pide enfoques que lleven a una titularidad nacional, un principio destacado en el Programa de Acción de Doha que destaca la titularidad, el liderazgo y la responsabilidad principal de los PMA en su propio desarrollo. También instamos a la OIT a promulgar una estrategia global para hacer frente a la informalidad que incluye a los PMA. Como dice la Memoria, la informalidad en los PMA llega al 99 por ciento del empleo antes de la COVID-19 comparado con el 76 por ciento en otros países desarrollados y 61 por ciento en el mundo. Una estrategia de toda la OIT sobre la informalidad debería incluir enfoques para reforzar los mercados laborales promoviendo la transición de informal a formal. Las recomendaciones adicionales de apoyo a los PMA incluyen aumentar las inversiones en educación y programas de capacitación, apoyar empresas sostenibles, inversión en conectividad e infraestructura y promoción del carácter empresarial. En términos generales, la estrategia de la OIT de apoyar a los PMA debería evitar iniciativas que no tengan conexión y centrarse más bien en el enfoque de una única OIT. En este sentido, animamos a la OIT a colocar todos los programas de trabajo decente por países para cubrir a todos los PMA que son miembros de la OIT. ES importante que la OIT y sus mandantes no empiecen de cero, muchas de las recomendaciones se pueden encontrar ya en la Declaración del Centenario, que da una hoja de ruta para el futuro. Ahora tenemos que aplicarlo y así daremos el apoyo necesario a los PMA. Presidente, permítame concluir con un mensaje también de enhorabuenas al Director General electo, Gilbert Hounqbo. Esperamos poder trabajar de manera constructiva con él y con los mandantes de la OIT para demostrar la pertinencia de la OIT dentro del sistema multilateral e iluminar el impacto que un diálogo social incluyente puede llevar para hacer avanzar la misión de la OIT en apoyo del trabajo decente, la justicia social y las empresas sostenibles del mundo. Gracias.

Sr. Noor Kutub Alam Mannan

Trabajador (Bangladesh)

Señor Presidente, buenas tardes. En nombre de los trabajadores de Bangladesh quisiera extender mis mejores deseos a los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores y también a los invitados y al personal de los medios de comunicación de distintos países que participan en esta Conferencia. Estamos aquí para asegurar la supervivencia de los trabajadores en el mundo oprimido, asegurar el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, poner fin a la violencia y al acoso contra hombres y mujeres en el lugar de trabajo, para propiciar el desarrollo humano, para

crear relaciones laborales correctas, asegurar una justicia social global y una globalización estable y equitativa. Finalmente, queremos asegurar el desarrollo sostenible de las masas. Bangladesh ya ha firmado 36 convenios y un protocolo. El 22 de marzo de 2022, Bangladesh completó la firma de todos los convenios fundamentales al firmar la de Edad Mínima, número 138, de 1973, y ya hemos podido llevar a la atención del Gobierno el Convenio 190. La organización que represento fue fundada por el padre de la nación, Bangabandhu Sheikh Mujibur Rahman, el padre de la primera ministra, la jequesa Hasina, así que tiene una visión especial de los trabajadores. Nuestra primera ministra ha aumentado los sueldos, los salarios, tres veces, me refiero a los salarios de los trabajadores en la industria textil y nuestro Ministro de Estado, Trabajo y Empleo, nuestra Ministra, Begum Mannujan Sufian está aquí presente y antes de ocupar este cargo, de ser ministra, había sido sindicalista en nuestra organización. Su constante colaboración nos ha permitido enmendar el Código del Trabajo, que ahora está esperando su aprobación en el Parlamento. Nuestro país tiene muchas leyes, reglamentaciones y reglamentos buenos para proteger a los trabajadores y aprueba muchas políticas para proteger a los trabajadores del sector informal, pero por negligencia del Gobierno, la aplicación no es adecuada. En muchos casos, los trabajadores se ven perjudicados por no aplicar la ley a tiempo o por no aplicarla suficientemente y a veces hay incidentes no deseados y desagradables en el sector laboral. Lo que queremos es, pues, que se aplique adecuadamente la ley. Tenemos un Comité Tripartito Central y un Comité de Gestión de Crisis. Los Comités de Gestión de Crisis en todos los sectores de la industria, trabajan activamente para hacer frente a las crisis actuales. Vamos a empezar la revisión de la actual legislación laboral el 9 de junio. Señor presidente, el pueblo trabajador es el que más sufre de la enfermedad. LA epidemia no puede ser derrotada por un país solo, por eso propongo crear un fondo de prevención de desastre que sea permanente bajo los auspicios de la OIT, para hacer frente a todos los desastres globales de manera permanente. La práctica de contratar a terceros en nombre de la externalización debería acabar, porque esta práctica crea un futuro incierto para los trabajadores. Finalmente, queremos que siga en marcha la rueda de producción, aumentando la seguridad en el empleo de los trabajadores, la seguridad socioeconómica y la armonía de los Trabajadores con el Gobierno y con los Empleadores. Queremos que el mundo sea hermoso, queremos morir en paz. Muchas gracias, presidente.

Sr. Zbigniew Czech

Gobierno (Polonia)

Señor Presidente, señoras y señores. Esperábamos que este año la Conferencia Internacional del Trabajo fuera bien distinta tras haber aprobado el año pasado la Llamada Mundial a la Acción por una recuperación basada en la persona tras la crisis COVID-19 queríamos actuar con nuevas esperanzas y energías para construir un mejor mundo del trabajo, pero la agresión de Rusia contra Ucrania ha cambiado la situación completamente. Esta agresión viola el derecho internacional y los principios de la Carta de las Naciones Unidas y también es incompatible con los objetivos y propósitos de esta organización y los principios que rigen a los miembros de la OIT. Estamos de acuerdo con la Memoria del Director General en que las repercusiones sociales y económicas de la invasión perpetrada por Rusia en Ucrania ha generado nuevos golpes en el mundo del trabajo y añadido mucho a la incertidumbre de millones de trabajadores y de empresas. Esta guerra y su más amplio contexto tiene

implicaciones sin paralelo en la economía mundial. Además de la destrucción causada en la propia Ucrania, el conflicto podría provocar una triple crisis a escala mundial, de alimentos, de energía y de finanzas. En muchas regiones del mundo, esta guerra podría amenazar el progreso en materia de desarrollo conseguido en los últimos decenios. Polonia se suma a la respuesta internacional para hacer frente a estos efectos negativos y atenuarlos. Agradecemos la iniciativa del secretario general de las Naciones Unidas de mediados de marzo de crear un grupo de respuesta a la crisis mundial sobre alimentos, energía y finanza. En mayo, Polonia recibió la Conferencia Europea de la FAO, que trató el impacto de la agresión de Rusia contra Ucrania en la seguridad alimentaria internacional. Polonia seguirá promoviendo las soluciones multilaterales, pero también intentará sumar sus respuestas atendiendo a las necesidades de los PMA. Señores, la agresión rusa contra Ucrania, nuestro vecino, afecta directamente a Polonia en muchas dimensiones. De comienzo, más de 5,5 millones de personas han huido de Ucrania. De ellos, 3 500 000 cruzaron la frontera con Polonia. Hoy hay 1 700 000 refugiados de Ucrania en Polonia. Albergar a tantas personas, sobre todo mujeres y niños, requirió grandes esfuerzos del Gobierno, de la sociedad civil y de los interlocutores sociales. Con un tipo de desempleo del 3 por ciento, Polonia tiene una de las tasas más bajas de la Unión Europea. Nuestro mercado laboral se ha recuperado rápidamente de la crisis causada por la pandemia, pero ahora nos encontramos con una crisis nueva. La asistencia completa que se presta a los ciudadanos de Ucrania fue posible gracias a que se adoptó el 12 de marzo que garantiza la legalidad de la estancia de los ciudadanos de Ucrania y de sus cónyuges en Polonia y regula el acceso al mercado laboral, a la educación, tratamientos médicos y otros servicios públicos. El acceso al empleo es una de las principales condiciones de una integración social adecuada. Polonia ha abierto su mercado laboral a los nuevos ciudadanos ucranianos muy rápidamente. Legalmente, pueden empezar a trabajar para cualquier empleador de Polonia sin ningún permiso adicional. Todos los ciudadanos de Ucrania pueden registrarse también en la Oficina de Empleo como desempleado o como persona que busca empleo, igual que cualquier otro ciudadano de la República de Polonia. Estas personas pueden participar en la formación en polaco, formación profesional u obtención de financiación por los costes de los exámenes que llevan la adquisición y calificación y licencias. Es importante para Polonia y para los ciudadanos ucranios poder ocupar un empleo que esté a la altura de sus conocimientos y calificaciones. Más que nunca nuestra solidaridad y acciones conjuntas son necesarias para poner fin de inmediato a esta agresión de Rusia y apoyar al pueblo del país de Ucrania. Gracias.

Sr. Ali bin Samikh Al Marri

Vicepresidente gubernamental (Qatar)

Ahora debo pasar el testigo de la presidencia de esta sesión al siguiente vicepresidente del Grupo de los Empleadores, el Sr. Furlan. Gracias a todos por sus contribuciones en la discusión de hoy.

Sr. Alexandre Furlan

Vicepresidente empleador (Brasil)

Gracias, señor Presidente. Asumiendo ya la presidencia de los trabajadores, inmediatamente concedo la palabra al Sr. Hussam Edin Alaa, embajador de la misión permanente en Ginebra de la República Árabe Siria.

Sr. Hussam Edin Alaa

Gobierno (República Árabe Siria)

Muchas gracias. Señor Presidente. En primer lugar, queremos felicitarle a usted y al Sr. Guy Ryder también, Director General saliente, por todos los esfuerzos realizados y lo que nos ha dicho sobre los territorios árabes ocupados, ocupación de Israel el derecho de los trabajadores en los territorios palestinos ocupados, inclusive Jerusalén Oriental y el Golán sirio ocupado. Felicito también al Director General entrante, Gilbert Houngbo con motivo de su elección y le deseamos todo el éxito del mundo. Señor Presidente, la economía mundial sufre todavía de los efectos de la pandemia de COVID-19 que yo creo que han detenido decenios de logros económicos y sociales y también los logros de los países en desarrollo para erradicar la pobreza, combatir el desempleo, lograr la seguridad alimentaria y también ha perjudicado los efectos, más bien, que hace a los objetivos de desarrollo sostenible, lo que nos pide que recalquemos la importancia de mejorar la solidaridad y cooperación internacionales en pro del desarrollo. Pensamos que lamentamos que algunos países insisten en recurrir a la lógica del unilateralismo en las relaciones internacionales y así imponer medidas coercitivas unilaterales que vulneran el derecho internacional y son un obstáculo a los esfuerzos de aquellos países blanco que quieren lograr el trabajo decente y digno, la justicia social, un crecimiento equilibrado y el desarrollo sostenible global. Entonces, a la luz de esta escena internacional tan compleja, la República Árabe Siria también hace frente a las consecuencias negativas de la guerra contra el terrorismo que tiene como blanco la infraestructura de su economía y los resultados de las medidas unilaterales coercitivas y que equivalen al terrorismo económico y que vulnera también el derecho internacional, la Carta de las Naciones Unidas y los efectos y consecuencias negativas que inciden en las condiciones de vida del pueblo sirio, en los esfuerzos nacionales para recuperarse de la crisis y los planes de reconstrucción y para el retorno de los sirios desplazados que se vieron obligados por las prácticas terroristas y la realidad económica difícil que surgió al huir de sus lugares y tener que abandonar su patria. Pese a que sigue adelante la agresión de ciertos países contra Siria, que apoyan el terrorismo y la expansión de las medidas coercitivas unilaterales contra el pueblo de Siria, toda tentativa para perturbar los esfuerzos nacionales para recuperarse, reconstruir y privar al pueblo sirio de sus recursos económicos y naturales y seguridad alimentaria pese a todo, digo, Siria trabaja con resolución y determinación para restaurar su trayectoria de desarrollo y reconstrucción en un entorno de trabajo que permite mejorar la participación de todos los sirios en el desarrollo y reconstrucción de su patria. Es un trabajo que sigue adelante gracias a la aplicación de toda una serie de programas, desarrollados a nivel macro y también programas sectoriales cuyo objetivo es estimular el ciclo de producción, el mercado laboral y mejorar las normas de trabajo decente. Me complace, pues, renovar este llamamiento porque hemos de activar la cooperación conjunta, reanudar el programa de cooperación entre la República Árabe Siria y la OIT según el plan de

acción presentado por el Gobierno de Siria para garantizar que estos esfuerzos lleven a puerto y dar así, pues, apoyo sostenible y decente y que se apoye el retorno de los sirios de países limítrofes. Condenamos la violación continua de la entidad ocupante israelí, de resoluciones y acuerdos de la OIT y de la Conferencia General de esa organización y su adopción de políticas racistas y discriminatorias que afecta a los trabajadores sirios en el Golán ocupado y los priva de sus propiedades agrícolas y de recursos hídricos y porque comercializa sus cosechas y productos, con lo cual mengua su competitividad según lo que dicen las normas internacionales. Agradecemos la Memoria del Director General sobre las condiciones de los trabajadores en los territorios palestinos ocupados y recalcamos la importancia de activar el trabajo de un comité o comisión que determine los hechos y su papel para determinar las prácticas de la potencia ocupante y las violaciones contra los trabajadores sirios. Señores, el Golán es un territorio sirio ocupado y el que se devuelva a la patria es un derecho que no creo que se pueda decir que esté en entredicho, lo dicen así resoluciones internacionales y también la voluntad de los sirios de que restaure todo el Golán. Para concluir, rechazamos la politización de esta organización especializada, nos oponemos a las decisiones que tienen como fondo consideraciones políticas que adoptó el Consejo contra la Federación de Rusia, porque esto no hace más que prolongar la crisis en Ucrania y mengua también la cooperación internacional. Muchísimas gracias.

Sr. Bechara El Asmar

Trabajador (Líbano)

Muchas gracias, señor Presidente. Hablo en nombre de El Líbano. Queremos saludar al Sr. Ryder y al señor Director General entrante, Sr. Gilbert Houngbo, excelentísimo Director General entrante, también nuestros saludos para usted. Ministros, damas y caballeros. Como ha sido el caso en las memorias anteriores, esta augusta organización, la OIT, representa a los mandantes tripartitos de la producción y por ello, el informe sobre la crisis, transformación estructural de los PMA y el futuro del trabajo es una memoria que llega en el momento oportuno, porque nos hace ver cuáles son los problemas y cuestiones que se plantean en el mundo del trabajo y también los resultados y enfoques que hay que dar para llegar a soluciones. Así pues, queremos encomiar la labor del Director General, del Consejo y de los expertos y todo lo que hacen, pues, y lo que han hecho, con miras a preparar esta CIT. Damas y caballeros, el prefacio de la Memoria describe, creo yo, la realidad del mundo del trabajo. Es un informe que llega en un momento cuando el mundo, en general, el mundo del trabajo, en particular, se enfrenta a múltiples dificultades que nos llevan a mucha incertidumbre y pone en entredicho la capacidad de la comunidad internacional para hacer frente a tal situación. En particular, quiero hablar del COVID-19, sobre todo. Los temores, las advertencias, las propuestas estratégicas que constan en esta memoria, nos remiten a las consecuencias de la COVID-19 respecto de la población del mundo y que son cosas muy pertinentes respecto de los países del ter mundo, sobre todo los PMA. Todo lo cual estuvo seguido cuando estalló la guerra en Europa Central, que se ha extendido a otros países. De una manera u otra, los países de Europa Occidental y Estados Unidos nos hacen temer que se cierna una enorme reducción del aprovisionamiento de gas, combustible, cereales, además de aumentos sin precedentes de los precios de los alimentos y la producción en general, que nos puede llevar a una Tercera Guerra Mundial. Además, el conflicto que vemos entre Etiopía y otros países del Nilo, como Egipto, la guerra en Siria, en Yemen, que

sigue adelante también, los conflictos que vemos en Arabia Saudita y que a veces vemos apuntar, son situaciones realmente muy amenazantes. Señores, la Palestina ocupada, lo que vemos actualmente con la violación y agresión flagrante es mucho más elocuente que cualquier informe que se pueda dar sobre la situación de los trabajadores en esos territorios. Los colonos siguen utilizando Jerusalén Oriental y también la mezquita de Al-Aqsa para darse como blanco a civiles, y esto se ha visto, como dicen los informes sobre la muerte de Shirín Abu Akleh y se pide a la OIT que condene la ocupación israelí de las alturas del Golán. Señoras y señores, en realidad Líbano ha firmado dos instrumentos importantes sobre cooperación y reforma, o más bien la corrupción, lo que refleja lo que ocurre en diferentes ámbitos de la vida, educación, pedagogía y otros ámbitos de la vida, salud y demás. Y, dadas las condiciones del FMI y del Banco Mundial, Líbano no puede, no puede cumplir con sus compromisos. En el Líbano, el Instituto Central de Estadísticas publicó el estudio en que se indica que las tasas de empleo 40 por ciento y altos porcentajes de estos tiene que ver con los jóvenes, sobre todo. La tasa de cambio de la libra libanesa frente al dólar de Estado Unidos se ha debilitado muchísimo, cosa sin precedentes y hemos colaborado también con la OIT para poder convenir un aumento salarial y para recibir subsidios, sea para transporte, sea para educación. Queremos centrarnos, pues, en estos esfuerzos, en la mejora de la educación, de la salud, de la cuestión sanitaria y de las condiciones de vida en general, porque si no es imposible seguir adelante, a causa del aumento de los precios de los productos básicos alimentarios y los medicamentos. La Federación Sindical ha organizado toda una serie de huelgas internas y ha apoyado a los trabajadores en sus luchas y ceses de trabajo, tratando de negociar una solución a corto plazo y a largo plazo con el Gobierno, sobre todo en lo que hace a celebrar reuniones de todas las partes interesadas para poder tratar el desafío que implica el colapso de la economía. Al respecto, encomiamos el apoyo que nos ha dado la OIT mediante la Oficina de Beirut para poder finalizar un contrato social y enmendar también el Código Laboral y también el Código sobre Desempleo. Esperamos que nuestros hermanos y hermanas, con el apoyo del pueblo del Líbano puedan hacer frente a la crisis que actualmente atraviesan. Agradezco su atención.

Sr. Roger Tejada Bryden

Gobierno (Panamá)

Muy buenas tardes, señor Presidente, señora Vicepresidenta, a todos los presentes. En nombre del señor Presidente de la República, Laurentino Cortizo Cohen, señora Ministra de Trabajo, Sra. Doris Zapata Acevedo y en nombre de todo el equipo tripartito de nuestra República, específicamente nuestra representación compuesta por el consejo Nacional de la Empresa Privada y por la representación de los trabajadores, que se encuentra presente dentro de esta Conferencia Internacional del Trabajo, a CONATO y a CONUSI, que se encuentran y han aportado a lo largo de esta Conferencia, nuestros saludos y representación diplomática al embajador Juan Castellero y el embajador César Gómez, que se encuentran liderizando la Comisión de Empleo, en la cual agradecemos eternamente a esta Organización Internacional del Trabajo. Felicitar al Sr. Guy Ryder, Director General saliente de esta Organización Internacional del Trabajo y, por supuesto, a todo su equipo. También felicitar y extender saludos al Sr. Gilbert Hounbo, nuevo Director General encargado que tomará posesión el próximo mes de octubre-noviembre. Señores miembros de esta Conferencia Internacional del Trabajo, delegados de esta sesión 110, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral del país, los trabajadores

que construyen la nación y el sector empresarial han caminado y desarrollado acciones en conjunto, iniciativas y políticas para el desarrollo del país, logrando una recuperación inclusiva del empleo enfocados en las personas. Todavía hay mucho que hacer, mucho que trabajar; sin embargo, más allá de la ruta gradual hacia la reapertura y reactivación económica del país, nos hemos enfocado en una verdadera justicia social, el diálogo y tripartismo. Nos encontramos construyendo en este momento el Consejo Superior del Trabajo, que amplía el tripartismo existente en la República de Panamá y ha sido una herramienta activa y efectiva para enfrentar de manera exitosa la pandemia del COVID-19, salvando directamente 300 000 empleos directos. Para nuestro país, el trabajo decente es una prioridad y nos encontramos diseñando un plan de trabajo decente, respetando los principios fundamentales y prioritarios de esta Organización Internacional del Trabajo, con un ingreso justo y proporcional, sin discriminación de género y de cualquier tipo, con protección social que es una sola bandera y que en estos momentos existe un profundo análisis para mejorar el sistema sociolaboral de nuestro país en diversos aspectos como promoción del empleo y la disminución de la informalidad, entre otros temas importantes. Trabajamos como país, como región latinoamericana y centroamericana, con organismos internacionales, que nos han ayudado a dar de bajas en las tasas de desempleo, con programas importantes, como entre ellos: Aprender Haciendo, diseñando un programa y un Plan de Pasantía y una Primera Oportunidad para impactar sobre los jóvenes y las mujeres como actores del mundo del trabajo mayormente afectados dentro de esta pandemia COVID-19. Luego de una crisis sanitaria y de salud, nos ha tocado unir fuerzas como panameños y panameñas para enfrentar la nueva crisis económica y laboral, para poder seguir avanzando como país. La protección de los trabajadores es una prioridad, igualdad de género, cumplir normativas internacionales, es garantía del cumplimiento y seguimiento para poder trabajar sobre la ocupación pese al leve impacto que nos ha producido el COVID. Realizar ingentes esfuerzos por promover y velar por mejorar las relaciones laborales de nuestro país y de la región por un trabajo decente, un trabajo justo, productivo y con una relación armoniosa. Por ello consideramos relevante destacar que los logros y el éxito que pueda tener el país es del esfuerzo tripartito para procurar mejorar la productividad y la calidad de los trabajadores. Somos conscientes que la paz social y el diálogo están consecuentes en esta Asamblea o en esta sesión de esta Conferencia en su sesión número 110. Una propuesta de formación dual que se trabaja en el país y en la región cambiaría el sistema educativo de manera vocacional y técnica, apoyando a los países líderes como Panamá en abanderamiento de barcos a nivel marítimo. Para concluir, queremos indicar que el modelo sociolaboral incluyente en equidad de género centrado en las personas es el valor fundamental para nuestro país y para el mundo. A seguir avanzando y que terminamos de tener y culminamos con una excelente Conferencia del Trabajo. Agradecerle por la atención, presidencia, y a cada uno de los delegados que nos escuchan a través de los diferentes medios. Gracias.

Sr. Pierre Ricot Odney

Gobierno (Haití)

Señor Presidente, damas y caballeros, delegados, señoras y señores representantes de diferentes delegaciones nacionales. Antes que nada permítanme presentar mis más cálidas felicitaciones a la delegación cuyo representante ha sido elegido para la presidencia de esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del

Trabajo y aprovecho para saludar al Director General, Sr. Guy Ryder, al que agradecemos en particular por la Memoria que ha presentado sobre los países menos avanzados y que creo que ha retenido la atención de todos. Dado que se trata de la última Conferencia que va a dirigir como Director General de esta organización, queremos expresarle nuestro más profundo agradecimiento por la conducción que ha dado estratégicamente a esta importante organización durante los últimos diez años y también le agradecemos, en particular, la excelente colaboración que siempre ha llevado a cabo con Haití. Aprovechamos también para saludar y felicitar al Sr. Gilbert Houngbo, también con motivo de su elección y, desde ya, le aseguramos que puede contar con la plena contribución de nuestro país para desempeñar su cometido. Señor Presidente, nuestro país, o nuestros países, tienen que hacer frente a situaciones que son complejas y que tienen incidencias graves para el mundo del trabajo. La pandemia del COVID-19 que sacudió al mundo durante estos últimos tres años, la prevalencia de la situación financiera, climática y que sigue cerniéndose como amenaza sobre este planeta y así como los conflictos que azotan todas las regiones siguen siendo grandes dificultades que quedan a todas las sociedades. Haití tiene la convicción de que el diálogo social, el consenso tripartito, que son los pilares de la OIT siguen siendo valores importantes para garantizar la paz y la justicia social en todas nuestras sociedades, según lo que dice la Declaración de Filadelfia. Señor, recalco también que Haití ha dado pasos gigantescos en lo que hace a una política nacional de promoción y protección sociales. En el verano de 2020, el Gobierno de Haití adoptó una nueva Política Nacional de Protección y Promoción Sociales, que es el marco estratégico institucional que se articula alrededor de cuatro ejes o pilares, cuyo objetivo de aquí a 2040 es reducir la desigualdad y la injusticia económica, social e institucional para así construir una ciudadanía social que sea justa, donde los titulares del derecho tengan derecho a la protección y promoción sociales y que puedan ver así sus derechos aplicados y su capacidad, pues, de ver sus vidas también mejoradas. Señor Presidente, subrayo que los objetivos principales de nuestra estrategia se corresponden con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Plan Estratégico de Desarrollo de Haití (PSDH) y otras políticas sectoriales. Se trata, pues, de romper esta transmisión entre generaciones de la pobreza multidimensional y crear las condiciones para que todo haitiano pueda tener la capacidad de actuar para su propio desarrollo personal y crear condiciones de igualdad entre las personas, habida cuenta, pues, de las diferencias de género, lugar de residencia, la discapacidad y otras condiciones de la vulnerabilidad. Señor Presidente, el calentamiento climático, las condiciones meteorológicas severas y la alternancia de sequía y de inundaciones que tienen también un efecto sobre la producción agrícola y alimentaria y que hacen aumentar el nivel del mar, todo esto tiene consecuencias trágicas para el planeta, sobre todo cuando se trata de pequeños estados insulares en desarrollo. Por ello Haití, que es muy muy vulnerable, se ve muy expuesto al cambio climático y sigue alentando a todos los estados parte a que apliquen medidas de gran alcance, como se adoptaron en Bali, para evitar una catástrofe climática que lo que puede hacer es poner en entredicho la existencia de toda la humanidad. Señor Presidente, para concluir. El Gobierno de Haití quiere reiterar su compromiso respecto de los valores que preconiza la OIT y se compromete a trabajar con toda la comunidad internacional para que el objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 se plasme en una realidad en Haití. Agradezco la atención de todos, muchas gracias.

Sr. Nagnimi Mampo Kassa Mampo

Trabajador (Benín)

Señor Presidente, señor Director General, señoras y señores. Tras la celebración del Centenario de la OIT de 2019 cuando aprobamos una declaración en la Conferencia que defendía una visión de futuro centrada en el ser humano han transcurrido tres años y hoy constatamos amargamente que con la llegada de la pandemia de COVID-19 y con sus consecuencias, la situación de los seres humanos se agrava. La crisis económica creada por la pandemia provocará un desempleo de más de 200 millones de personas en el mundo entero, dice un informe de la OIT de junio de 2021. Esto significa que estamos asistiendo a la fragilización extrema de las condiciones de existencia, con hambrunas en todo el planeta y un refuerzo mayor que nunca de la explotación y de la opresión capitalista de los hombres. Por una parte, vemos que se pierden muchos acerbos sociales, los derechos y libertades individuales y colectivas, el derecho de los trabajadores, el derecho a la salud. Por otra parte, observamos cómo se enriquecen escandalosamente grandes multinacionales como indica un informe del banco UBS y un informe de los asesores PWC que lleva por título "Cómo los superricos se han enriquecido durante la pandemia", se publicó el 7 de octubre de 2021. En los países de economía más atrasada como Benin, en África Occidental, la pandemia no era un verdadero problema de las poblaciones, más bien, la gobernanza que hay que corregir. En Benin, los trabajadores se enfrentan con problemas de terrible insuficiencia de libertades democráticas, concretamente de libertades sindicales. Saben ustedes que la iniciativa del Gobierno del presidente Patrice Talon logró que el Parlamento votara leyes liberticidas, que limitan el derecho de huelga en Benin a un máximo de dos días por mes y diez días por año. Hay una ley que modifica el Código de Trabajo y prohíbe a los empleadores tras firmar contratos de duración determinada, firmar contratos de duración indeterminada con los empleados del sector público o del privado. Una tercera ley permite a todo empleador del sector público y del privado despedir como quieran a los empleados, aunque este último no haya cometido ninguna falta grave. Según el Gobierno, todas estas leyes han sido iniciadas para traer a inversiones extranjeras, pero miles de trabajadores, con esto están en desempleo 10 000 funcionarios del estado fueron despedidos de 2016 a 2021, 305 docentes del estado calificados y unos 30 agentes paramilitares, policías y guardas forestales fueron expulsados arbitrariamente de la Función Pública. Ahora que estamos hablando, en Benin los trabajadores se quejan del hambre generalizada por los diversos impuestos y tasas elevados que aplastan a la población, que en su mayoría tienen un bajo poder adquisitivo y cuyos ingresos no aumentan. Al hambre generalizada y a la falta de libertad viene a añadirse la inseguridad creada por los yihadistas, que van desde el Sahel a toda África Occidental, donde se encuentra Benin. Para hacer frente a esta inseguridad, incluso la asistencia de las fuerzas militares occidentales no basta para tranquilizar a la población de nuestro país; todo lo contrario, siembras muchas más dudas. Hay sindicalistas que han sido condenados arbitrariamente a penas de varios años de cárcel, por ejemplo, nuestro secretario general de la Federación de Sindicatos del Ministerio de Finanzas, Lauren Metongon y Edouard, antiguo presidente del Consejo de Administración de la Caja Nacional de Seguridad Social. Lamentablemente, los responsables sindicales en Benin han tenido que presentar quejas a la OIT desde 2019. Esperamos que la OIT pueda resolver estos expedientes y que el Gobierno de Benin sea condenado. Gracias.

Sr. Selemo Mangobe

Gobierno (Lesotho)

Muchas gracias, señor Presidente. señores Vicepresidentes, señor Director General, señores delegados. Tengo el singular honor de hablar en esta 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, un momento principal en que nos despedimos de Guy Ryder, Director General de la OIT y damos la bienvenida al entrante Director General, Gilbert Hougbo. Además, esta reunión se celebra pocas semanas después de que los líderes mundiales y los interlocutores sociales se comprometieran en la quinta Conferencia Global a adoptar medidas drásticas y efectivas para eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso y, además, la Conferencia se celebra en un momento en que el mundo ha sufrido una enorme destrucción de empleo como resultado de la COVID-19. Presidente, el Informe del Director General destaca los retos que acosan a los PMA y sus mercados laborales, por ejemplo, la COVID-19 y los conflictos que hay en el mundo, la informalidad, la inadecuada cobertura de protección social, entre otras cosas. Los gobiernos, los interlocutores sociales y la OIT están mejor situados para invertir la situación, de ahí la necesidad de reforzar la cooperación y el diálogo social. Al mismo tiempo, los principios fundamentales y los derechos en el trabajo deberían formar la base de iniciativas y estrategias de creación de empleo y extensión de protección social y de justicia social. Presidente, Lesotho no es distinto de otros PMA y también ha sufrido enormemente por la COVID-19. Como resultado, ha sufrido gran número de pérdida de empleo, especialmente en el sector de la hostelería y de la manufactura. Además, además, muchos retornados que habían emigrado al exterior, han vuelto al país. Afortunadamente, la Organización Internacional de Migraciones vino en nuestra ayuda para formar a los jóvenes que habían perdido su empleo resultado de la reducción del empleo y también las empresas que tuvieron que abandonarse en los casos que eran trabajadores por cuenta propia. La formación destinada a recapacitar a los jóvenes para permitirles llevar a cabo nuevas iniciativas empresariales está ya en marcha. A nivel macro, el Gobierno está ahora elaborando una Estrategia de Empleo Nacional y acelerando la formalización de la economía informal para crear trabajo decente. Presidente, es evidente por la memoria del Director General, que nuestros países sufren las graves consecuencias de una protección social inadecuada, especialmente en el caso de la COVID-19. Para hacer frente a este déficit, Lesotho está estableciendo ahora un sistema de seguridad social completo y un Proyecto de Ley de Seguridad Social Nacional será presentado al Parlamento antes de que finalice el año. Presidente, para lograr la justicia social es indispensable que haya una gobernanza efectiva del mercado laboral; por eso, Lesotho ha reformado su legislación laboral y ahora está elaborando una ley de seguridad y salud en el trabajo para conseguir que se protejan y se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores. El propósito es presentar estos proyectos de legislación al Parlamento este año. Para concluir, presidente, quiero sumarme a los oradores que ya han intervenido antes que yo al dar las gracias a Guy Ryder por su excelente dirección de la OIT y queremos desearle todo lo mejor en sus futuros cometidos. Creemos que incluso después de marcharse de la OIT seguirá siendo embajador de la justicia social y del trabajo decente. Permítame, presidente, también, desearle a Gilbert Hougbo muchos tiempos fructíferos en su mandato de Director General de la OIT. Esperamos beneficiarnos de su ilustre carrera en la diplomacia y nos comprometemos a apoyarle en el desempeño de su mandato de la OIT y huelga decir que el nombramiento del Sr. Hougbo es otro hito de orgullo para África. Gracias.

Sr. Joseph Hamilton**Gobierno (Guyana)**

Excelencias, colegas ministros, señoras y señores delegados, señor Vicepresidente, muchas gracias por haberme concedido la palabra. El Gobierno de Guyana celebra la Memoria del Director General en esta ocasión de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Guyana ve los procesos transformadores de cambio que impactan en el mundo del trabajo, que han sido el telón de fondo y los motivos que llevaron a la iniciativa del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo. La pandemia del coronavirus ha impactado en todos los países y Guyana no es excepción. La pandemia ha infligido mucho daño a la economía global y los trabajadores son los que han sufrido más del bajón causado por la pandemia, 150 millones de trabajadores han perdido su empleo. Los países más ricos también han sufrido, pero están tomando medidas para recuperarse. Nosotros seguimos tomando medidas para proteger a los trabajadores y su empleo y defendemos los derechos humanos. Señor Presidente, Guyana observa los retos de los mercados laborales y de los PMA, en particular la cuestión de las mujeres en los PMA. Como en muchos otros países en desarrollo, son las más vulnerables en materia de desempleo y de oportunidades, de participación en la fuerza del trabajo. Además, muchas veces tienen que realizar trabajos de menor rango, como empleadas domésticas. Queremos poner fin a esta discrepancia entre hombres y mujeres, creemos que las mujeres pueden hacer tanto como los hombres, por eso son varias las mujeres que han podido participar en estas iniciativas de formación gracias al Programa de Formación de la Junta de Trabajo. Varias han sido las que se han graduado, entre ellas una mujer de 55 años que hoy ha recibido un certificado de capacitación, un diploma, de técnica informática. Sabemos por el Comité de Libertad Sindical que ha habido una gran disminución de quejas contra la violación de derechos sindicales presentados a procedimiento especial. Creemos que es de máxima importancia que todos gocen de este tipo de libertades. Además, el artículo 1.47.1 de la Constitución de Guyana, Capítulo 1.01, dice que salvo con su propio consentimiento ninguna persona tendrá obstáculos para su libertad sindical y su libertad de manifestarse públicamente; esto incluye la pertinencia a sindicatos, a partidos políticos u otras asociaciones para la protección de sus intereses. Señor Vicepresidente, la seguridad la salud y el bienestar de los trabajadores es crítico, por eso Guyana aprecia el trabajo de la OIT en la aplicación de la Estrategia 2030 de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se centra en la creación de capacidad en instrumentos de seguridad y salud en el trabajo y en ejercicios de sensibilización. Mi Gobierno sigue promoviendo las buenas prácticas de seguridad y salud y, para ello, los empleadores en el sector público y privado del país recuerdan que las acciones 46 y 47 de la Ley de Seguridad y Salud imponen que todos los empleadores mantengan un entorno seguro en la medida de lo posible, práctico y factible, en el lugar de trabajo. Repito, para terminar, que Guyana da un gran valor al trabajo y a la ayuda que deben aportar hombres y muchachos al trabajo del hogar también, para que tanto hombres como mujeres puedan participar en igualdad de condiciones en el mundo del trabajo. Gracias.

Sr. Julien Yombouno**Gobierno (Guinea)**

Señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, señoras y señores. Permítame ante todo transmitirle un cordial saludo de las autoridades de Guinea en

general, y en particular, de su excelencia el presidente de la transición, jefe del Estado coronel Mamady Doumbouya. Señoras y señores, la Memoria del Director General de la OIT destaca que frente al conjunto de dificultades y obstáculos económicos y sociales a los que se enfrentan los países menos adelantados, se admite, en términos amplios, que su transformación estructural constituye un prerrequisito fundamental para un desarrollo sostenible y estable. La aspiración del presidente de transición y de su Gobierno es trabajar con sus conciudadanos para forjar una era de renovación y de democracia y progreso y encauzar a nuestro país en la trayectoria que le permitirá aprovechar sus enormes recursos naturales. Los procesos de refundación a que se han comprometido las nuevas autoridades de Guinea, bajo la égida del Consejo Nacional de Unión por el Desarrollo se inscribe por este orden. Señor Presidente, su Memoria indica también que la OIT ha desplegado esfuerzos considerables para hacer frente a estos desafíos, ha reforzado y recentrado su marco normativo, adoptando varios convenios y recomendaciones; Guinea ha ratificado todos los convenios fundamentales del trabajo de la OIT, así pues, hoy sigue tomando medidas necesarias para su aplicación. Uno de nuestros desafíos es también la adopción de nuestra legislación a los retos de hoy, por eso en nuestro programa, el Gobierno pretende revisar el Código Laboral y la seguridad social. El objetivo es hacerlos compatibles con los instrumentos internacionales de que forma parte Guinea y adaptándolo a las realidades del mundo del trabajo.

Sr. Alexandre Furlan

Vicepresidente empleador (Brasil)

(Interpretación no disponible)

Sr. Nayef Stetieh

Gobierno (Jordania)

Gracias al presidente y a los vicepresidentes de la Conferencia. Gracias también al ministro de Trabajo de Qatar, a los representantes de Empleadores y de Trabajadores. Señoras y señores, la crisis ha impuesto una gran responsabilidad a los gobiernos, a los estados miembros, que siguen defendiendo el tripartismo para hacer frente a los retos actuales, inclusive la crisis conocida por el mundo en los últimos años. Hoy tenemos que convertir estos retos en oportunidades, construyendo un mundo mejor para superar la pandemia y en apoyo de una mayor creación de empleo, sobre todo para los jóvenes y las mujeres. El Gobierno de Jordania, por medio del Ministerio de Trabajo, se centra en la formación y en las pasantías para una formación en el propio lugar de trabajo y también fuera del lugar de trabajo, en centros docentes, así se pueden adquirir la capacitación necesaria. De hecho, en el Ministerio de Trabajo nos centramos en establecer un sistema estable y adecuado. Trabajamos también por la inclusión de las mujeres gracias a las políticas que redactamos y que parten del Ministerio de Trabajo. El Gobierno siempre insiste en el apoyo al sector privado; efectivamente es importante que mencionemos nuestra asociación con la OIT, porque la OIT apoya varios de los programas que tenemos en Jordania en pro de los trabajadores, del mundo del trabajo, nos ofrece ayuda en todos los campos de competencia del Ministerio de Trabajo; por ejemplo, para asegurar un entorno sano en el lugar de trabajo y para asegurar que nuestros esfuerzos en el Ministerio de Trabajo sean conforme con las mejores prácticas internacionales. El Reino de Jordania, dirigido por el rey Abdullah II, pide más posibilidades de diálogo que permiten aprender lecciones de varios países, sobre

todo en el mundo de después de la COVID-19. Esto permitirá crear un mejor futuro para Jordania y para otros países. Gracias y la paz sea con todos.

Sr. Keith Bell

Gobierno (Bahamas)

En nombre del Gobierno del Pueblo de la Commonwealth de las Bahamas quiero felicitarle a usted, presidente, a los vicepresidentes, por haber sido elegidos en esta Conferencia 110. Estoy seguro de que los colegas ministros estarán de acuerdo en que bajo su capaz dirección podemos aspirar a una reunión muy productiva. Desde que fui nombrado ministro de Trabajo e Inmigración en septiembre de 2022, mi Gobierno ha avanzado rápidamente para restaurar la confianza y recuperar la relación entre los interlocutores sociales de Bahamas para reflejar el espíritu y la intención del Convenio 144 de la OIT. Quiero manifestar mi agradecimiento al Director General de la OIT por el apoyo prestado a Bahamas junto con la Oficina de la OIT en el Caribe que nos ha permitido lograr los objetivos y las metas fijados. Quiero decir a los delegados que, gracias a esta asociación, Bahamas en los últimos 12 meses ha ratificado el Convenio 159, ha aprobado oficialmente una Política Nacional de Trabajo Infantil y ha aplicado un Programa de Trabajo Decente por País de segunda generación, el primer estado miembro del Caribe de habla inglesa en hacerlo. Además, señor Director General, el Gobierno de Bahamas ha tomado la decisión de ratificar oficialmente el Convenio 190 y tomar medidas urgentes para que se ratifique. Estos interesantes logros no hubieran sido posibles a no ser por el trabajo del Consejo Tripartita Nacional de Bahamas y el apoyo de los interlocutores sociales. En nombre de nuestro primer ministro, el honorable Philip Davis y del Gobierno de Bahamas, quiero de nuevo dar las gracias al director regional Dennis Zulu y al maravilloso equipo de la Oficina de la OIT en el Caribe por la contribución que aportaron para promover el espíritu contenido en el Convenio 144 "Consultas Tripartitas para Promover la Implementación de las Normas Internacionales del Trabajo". Señor Presidente, señores Vicepresidentes, mi Gobierno desea profundizar la relación con nuestros interlocutores sociales y la colaboración con ellos ahora que consideramos aumentar el sueldo mínimo, promulgar legislación para establecer un salario que permita llevar una vida digna y facilitar la primera fase del Programa Decente por País de las Bahamas. Dios bendiga a la OIT y a la Commonwealth de las Bahamas.

Sr. Dominique St Eloi

Trabajador (Haití)

Señor Presidente, le felicito en nombre de los trabajadores y trabajadoras de Haití por haber sido nombrado presidente de esta Asamblea. Señoras y señores representantes de los trabajadores, señoras y señores representantes de empleadores, señoras y señores representantes de los Gobiernos. Esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo es testimonio de la voluntad de la OIT de obrar por un trabajo decente para todos y todas según los propósitos y objetivos enunciados en la Declaración de Filadelfia. Los trabajadores de Haití trabajan en condiciones precarias que les alejan cada día de los pilares del trabajo decente porque el nivel de protección y seguridad social no rebasa el 4 por ciento y, aun así, los que se benefician de esta cobertura no tienen derecho a más que servicios ínfimos; los empleos son precarios, los salarios son demasiado bajos, no permiten a

los trabajadores vivir con dignidad. El salario mínimo nacional es de unos 5 dólares por día en el sector privado y está aún mucho más por debajo en el sector público. La libertad sindical está puesta muchas veces en entredicho por el Gobierno y los Empleadores y el Código del Trabajo no prevé de forma alguna el reintegro de un trabajador despedido por sus actividades sindicales. Frente a la flaqueza de las instituciones, concretamente la inspección del trabajo, los empleadores constantemente vulneran los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El diálogo social no siempre está presente y si el Gobierno hiciese del diálogo social una prioridad, los empleadores no podrían más que respetar los derechos y principios fundamentales en el trabajo. Por otra parte, reconozco a pesar de todo ello, una tímida voluntad del Gobierno de facto actual de dialogar con las organizaciones de trabajadores. No obstante, lo que quieren los sindicatos, el respeto de los derechos y principios fundamentales del trabajo, no debería ser cuestión de voluntad de un funcionario o de un Gobierno, sino una cuestión inscrita en un marco institucional. Aprovecho esta tribuna para denunciar el funcionamiento de la representación de la OIT en Haití, que funciona no para hacer aplicar los propósitos y objetivos de la OIT, sino para debilitar a los sindicatos, al Estado y reforzar el Gobierno de las ONG. Señoras y señores, por si no lo saben, Haití es un país dirigido por las organizaciones no gubernamentales. Estas, en vez de apoyar al Estado y reforzar la acción del Estado para realizar el trabajo decente de todas y todos, la OIT actúa de forma similar, como una especie de pequeña ONG, para violar los propósitos y objetivos de la organización. La OIT tendría que ser la primera en animar el diálogo social y a los sindicatos en Haití; lamentablemente la práctica de la OIT es una práctica contraria a los intereses de Haití en general y de los trabajadores en particular, y a pesar de que fue Haití el primer lugar en que los esclavos lograron la independencia, pedí a la OIT que creara en Haití una Oficina permanente. Señoras y señores, los trabajadores de Haití conocen un momento muy difícil porque el Gobierno pierde constantemente autoridad frente a los gangs, las pandillas. Esto agrava la situación de los trabajadores, que ya es precaria hoy en día. La administración del trabajo, que desempeña un papel de policía del trabajo, no es más que un instrumento en manos de los más poderosos y empleadores. Finalmente, la seguridad social es demasiado importante como para dejarla en manos de los políticos Tais. En Haití, la Oficina Nacional de Pensiones de Jubilación, que es quién tendría que ocuparse de velar por los trabajadores jubilados lo que es, de hecho, una vaca lechera para los políticos, constantemente saquean los fondos de pensiones de los trabajadores. Los empleadores, trabajadores y el Gobierno deberían haber pedido apoyo técnico para reformar este organismo. Desde lo alto de esta tribuna y en nombre de los trabajadores de Haití reitero esta petición de apoyo técnica para reformar la ONA y, concretamente, su ley marco.

Sr. Albert Emilio Yuson

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Señor, nos reunimos en un momento en que nos estamos curando de las grandes perturbaciones mundiales posteriores a la pandemia, en lo que el Director General Guy Ryder describía como la causa de la justicia social. Agradezco a Guy el papel fundamental en lo que hace a dirigir esta organización en tiempos difíciles; incluso antes de la pandemia los que practican el autoritarismo estaban en auge; el tripartismo y las normas y los valores que ello implica fácilmente hubieran podido acabar en la basura de la historia, pero si Guy no hubiera demostrado su compromiso

inquebrantable para con los principios de la OIT, no tendríamos una OIT que, si bien ha sufrido algunos temblores, ha mantenido intactos sus valores fundamentales. Yo vi el poder de las normas de la OIT, la autoridad moral de la OIT y el efecto del mecanismo de supervisión de la OIT en Qatar. Ahora se progresa en Qatar, aunque los cambios que más transformas la situación de los trabajadores migrantes aún no nos han llegado. En el 2018, el Gobierno se había comprometido con la OIT para alinear sus leyes y procedimientos con los principios fundamentales y los derechos laborales, pero desde entonces, el Gobierno ha demostrado su voluntad, capacidad de reformar, de reflexionar y entablar el diálogo. Ahora bien, estamos en junio, cinco meses antes de la Copa Mundial 2022. Los trabajadores migrantes aún no tienen el derecho de formar un sindicato y de negociar colectivamente y si no tienen esos derechos, realmente no podemos decir que se ha hecho lo que se tenía que hacer. Esos derechos, que los capacitan, son fundamentales y creemos que el progreso de las reformas se ha sostenido y que buenas relaciones industriales y estables sean parte del futuro de Qatar. La Internacional de la Madera y la Construcción propone un centro de trabajadores dirigido por los trabajadores migrantes y para ellos. Volvemos nuestros ojos a la OIT para que realmente escriba la historia, que los ayude a realizar este derecho para hablar por sí mismos y poder apalancar su poder colectivo. En el Primer Foro de la Migración Internacional, los sindicatos se alarmaron porque pocos gobiernos parecen entender la importancia de los migrantes y que estos puedan poder ejercer sus derechos. Instamos a la OIT a que trate de tener un papel más preponderante en el levante mundial y en el quehacer mundial, de manera que la protección y respeto de los derechos sindicales se conviertan en algo fundamental respecto de una gobernanza de la migración basada en los derechos y que sea coherente. La salud y la seguridad también son una inquietud compartida de gobiernos, empleadores y sindicatos. El año pasado, la Internacional de la Construcción y la Madera se unió a empleadores de muchos países para la Declaración Conjunta 445 que cubre unos 489 000 lugares de trabajo y pedíamos el reconocimiento de la salud y la seguridad como un derecho fundamental en el entorno laboral. Hoy nos encontramos en la 110.ª reunión de la de la CIT y la Comisión de Asuntos Generales da su aval al Convenio 155 y al 187 para que se incluyan en el derecho principal y fundamental del trabajo. Esto es una victoria para todos, es una victoria para todos los trabajadores. El 11 de junio insto a todos los delegados a que voten sí para que la salud y la seguridad se conviertan en derecho fundamental. Hay que hablar y llegar a los hogares de vuelta seguros.

Sr. Kemal Özkan

IndustriALL Global Union

Distinguido Presidente, delegados. Hablo en nombre de IndustriALL Global Union, que representa a más de 50 millones de trabajadores en la minería, energía y fabricación en el mundo. Los derechos sindicales fundamentales son objeto de ataques en todo el mundo. Uno tras otro, los gobiernos están promulgando legislación que mengua los derechos laborales y en muchos países aún no se han ratificado los convenios 187 y 98 de la OIT. El número de países que excluye a los trabajadores del derecho a establecer un sindicato también aumenta. El respeto por los derechos de los trabajadores en las cadenas de abastecimiento también mengua y a los trabajadores se los despide, se los detiene y se los encarcela por ejercer sus derechos. Por ello, IndustriALL promueve que se dé más preponderancia a la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo respecto de los

derechos fundamentales, libertad de asociación, derecho a negociar de manera colectiva y también un salario mínimo y límites máximos en cuanto a las horas de trabajo y seguridad y salud en el trabajo. Señor Presidente, el trabajo está matando a nuestros miembros en los lugares de trabajo, muertes, lesiones, enfermedades que vemos en nuestras industrias; sin embargo, los empleadores no son responsables ni se les impone la responsabilidad. Miles de trabajadores mineros mueren cada año y se supone que ellos al aceptar su trabajo, aceptan el riesgo de morir. Hay explosiones constantes de gas y lleva a una tasa anual de fallecimientos y número de lesiones graves que es superior, y mucho, a lo que se informa. Las enfermedades ocupacionales están matando incluso a más trabajadores que los accidentes que resultan de la negligencia de los empleadores. Los trabajadores en el mundo electrónico se ven expuestos a muchos riesgos químicos, lo que lleva a tasas más altas de cáncer, problemas sanguíneos, abortos y también defectos congénitos. La salud y seguridad de los trabajadores es parte de los derechos de los trabajadores y los responsables tienen que saber, tienen que hacer cesar un trabajo que no es seguro y participar en todo. Aplaudimos los esfuerzos, pues, para reconocer la salud y la seguridad como un derecho fundamental y esperemos que se considere una enfermedad ocupacional. Pedimos a la OIT, pues, un nuevo convenio sobre la protección contra riesgos y peligros biológicos. Reiteramos nuestro compromiso para llevar a cabo una campaña en pro de la ratificación del Convenio 176 sobre la salud y seguridad en las minas. Señor Presidente, pedimos que se regule una cadena mundial de abastecimiento no sostenible y que se llegue a un modelo global de comercio y producción que desde el COVID-19 ha expuesto a los trabajadores a muchos peligros dentro de esta cadena. Pensamos que todo esto se necesita con urgencia para ponerle coto al déficit de trabajo decente en las cadenas mundiales de abastecimiento, lo que es particularmente importante, ya que la autorregulación con el apoyo de las auditorías de las empresas sobre derechos humanos ya ha perdido toda su credibilidad. Seguimos pidiendo un convenio a la OIT sobre las cadenas de abastecimiento que incluya los marcos mundiales con normas laborales fundamentales para la negociación transfronteriza y negociación colectiva que descansa en el marco identificado en la CIT de 2016. Al respecto, hay que darle una atención particular al diálogo social transfronterizo, a las relaciones industriales mundiales para negociar y llegar a acuerdos vinculantes entre los sindicatos mundiales y las empresas multinacionales que solo pueden dar resultado siempre y cuando se puedan aplicar. Tenemos pues que lograr que estos acuerdos lleguen a ser a nivel mundial y, por ello, tenemos que seguir trabajando para fortalecer los mecanismos de solución de conflictos, inclusive mediante la nueva herramienta que la OIT pondrá a disposición, como pueden ser los mediadores profesionales nombrados para llevar a cabo un proceso de mediación en los conflictos. Muchas gracias, señor Presidente.

Sr. Hugo Buisel Quintana

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, representantes de los Gobiernos, de los empleadores, compañeras y compañeros. Quisiera recordar la convocatoria que nos hizo el flamante señor Director General en su última Memoria, instándonos a generar una nueva política de empleo integral. La compleja crisis mundial producto de la pandemia, de la invasión rusa a Ucrania y la puesta en duda del estado de bienestar, reafirma nuestra convicción de que una gobernabilidad

democrática, eficaz y responsable es el marco básico y necesario para que los países consoliden sus procesos de crecimiento y se desarrollen. Luchar por la defensa de los derechos laborales y sindicales, y por la valorización del control es el claro objetivo que nos marca la realidad; su ausencia facilita la corrupción y el desvío de fondos, pone en peligro la vida, la salud, la educación y la integridad del ciudadano. Convocamos a todos los sectores a pensar en un triple desafío. Primero, proponer una recuperación económica global que ponga a la dignidad de las personas en el centro de su construcción. Dos, el respeto de la naturaleza como regla de actuación; tercero, la eliminación de brechas de desigualdad entre naciones y personas como objetivo de justicia. Estas metas deben ser un punto de inflexión para generar los cambios propuestos. Es necesario involucrar de forma activa a todos los actores para alcanzar los valores, los procedimientos y los objetivos enunciados. La problemática de los compañeros de los organismos de control no escapa a la del resto de los trabajadores que ocupa a la Organización Internacional del Trabajo. Nuestra actividad presenta características específicas que requieren de abordajes y soluciones diferenciadas. La ausencia de estabilidad de proceso de selección, de una evaluación del desempeño en base al mérito y la falta de una carrera administrativa atentan contra la indispensable eficiencia de los organismos de control hacendal. Advertimos la necesidad de defender nuestras instituciones y fundamentalmente a sus trabajadores. Trabajar libres de presiones, internas, externas y de otros condicionamientos, permite que la calidad de los informes, y la técnica se imponga de forma definitiva sobre la política. El mensaje del control debe llegar a destino evitando el lamentable y habitual ejercicio de “matar al mensajero”. El acoso al control público lo sufre primero el trabajador, pero impacta finalmente sobre la comunidad en su conjunto y sobre la credibilidad de quienes tienen la responsabilidad de administrar la cosa pública. La ULATOC celebra la decisión de la reunión tripartita a realizarse en septiembre del corriente. En mi carácter de secretario general de la ULATOC y UITOC y con el incondicional apoyo de todos los países que la componen y de la ISP, hemos impulsado la norma que, de sancionarse, protegerá a los trabajadores del control. Nuestro proyecto cuenta con la comprensión y conocimiento de los responsables de los departamentos de Normas y de Actividades Sectoriales, así como del Consejo de la OIT. Esta circunstancia nos brinda la firme esperanza de que este proyecto se convierta en una realidad indispensable en busca de sociedades más igualitarias y con justicia social. Muchas gracias.

Sra. Norhazlina Mydin

Asociación Internacional de la Salud Ocupacional

Estimado presidente, presidentes, delegados, observadores, damas y caballeros. Les agradezco que den a nuestra asociación IOHA la oportunidad de hablar durante esta plenaria de la 110ª OIT. Representamos a 18 000 miembros en muchos países, 35. Miles de miembros, pues, y nos complace participar aquí en la Enmienda de la Declaración sobre los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo. Reconocemos que la salud y la seguridad es un derecho fundamental y creo que este es el inicio de una jornada muy interesante. Pensamos que esto va a centrarse en tres ámbitos fundamentales: mejorar los marcos regulatorios, mejorar la creación de capacidad y, creo yo, fomentar las colaboraciones. En cuanto a los marcos y su fortalecimiento, el Director General, Guy Ryder, en su intervención decía que hay 3 000 000 de vidas que se pierden cada año por causa de accidentes relativos

al trabajo y enfermedades ocupacionales y recalca la clarísima responsabilidad de la OIT, que tiene que proteger a los trabajadores contra enfermedad y contra lesiones por causa del empleo. Por consiguiente, se pone de manifiesto la urgente necesidad de reexaminar y fortalecer el instrumento jurídico para dar requisitos mínimos de protección de los trabajadores en su entorno laboral. En un momento en que las empresas se están recuperando de los efectos de la COVID-19, yo creo que la prioridad económica sea la gran prioridad para algunos, por encima de la inversión que requiere proteger la vida y bienestar de los trabajadores. Es, pues, una regulación y reglamentación más fuerte para adaptarse a la salud y seguridad, que es uno de los elementos fundamentales, y yo creo que esto va a llevar a crear una cultura de observancia y mejor capacidad y creación de capacidad, esfuerzos concertados para mejorar la creación de capacidad, sobre todo cuando se trata de la higiene y salud ocupacionales. No solo se trata de órganos reguladores que entren en juego, sino también los profesionales y organizaciones de la salud, investigadores, instituciones de seguridad social, trabajadores, estudiantes, los que desesperadamente necesitan apoyo, las empresas más amplias, las grandes o las PYME, para aplicar las medidas y así velar, pues, porque haya condiciones de trabajo saludables y seguras. El acceso a la formación es ahora más fácil que nunca, a causa de los módulos de aprendizaje a distancia e incluso de manera benévola y voluntaria. Permitir, pues, que la tecnología ayude a la investigación para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores, que también debe centrarse en las economías en desarrollo y en donde se está llevando una mayor industrialización. El respeto de la cultura local también se tiene que tener en cuenta para garantizar, pues, que las estrategias y que los marcos mentales lleven a ese deseo común de promover y establecer una cultura mundial de prevención y mayor colaboración. En la IOHA tenemos como misión mejorar la red de organizaciones que se ocupan de salud y seguridad laborales para mejorar esta situación en todo el mundo y para que tengamos un entorno de trabajo que sea seguro y saludable para todos. Reconocemos que la salud y la seguridad son un derecho humano fundamental. Yo creo que crearán más claras las contribuciones que haremos a Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sobre todo el número 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico y el 3. Salud y Seguridad y Bienestar, el 4. Educación de Calidad y el 17. Colaboración en Pro de estos Objetivos. La declaración sobre la Visión de Salud para Todos de 2022 que es también una prueba de la colaboración que queremos a nivel mundial. El acceso a un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho fundamental de todos a nivel mundial y es lo correcto, es lo que hay que hacer. Muchísimas gracias.

Sr. Ignacio Alonso Alasino

Comisión Católica Internacional de Migraciones

Señor Presidente, la ICMC se complace en pronunciar esta declaración ante la CIT para reaccionar ante la Memoria del Director General. Promulgamos el respeto de los migrantes, es la esencia de nuestro trabajo y nuestra misión es proteger, servir a los refugiados, a los desplazados internos, a quienes sobreviven a la trata de seres humanos y otros sin tener en cuenta su nacionalidad, su origen, etnicidad, etc. El mundo sigue respondiendo a la pandemia del COVID-19 y no solo frente a las consecuencias y vulnerabilidad sino también las consecuencias de los conflictos militares en el mundo. Quisiéramos centrar la atención, pues, en los aspectos siguientes. Primero, dada la situación actual del mundo del trabajo, pensamos que

la pandemia todavía exagera la desigualdad, contribuye a la cultura del tirarlo todo, que con frecuencia denuncia el Papa Francisco, que favorece a unos cuantos, aunque la mayoría queda en los márgenes y periferia, sin acceso a los derechos humanos, incluido el trabajo decente. El objetivo es proteger a los más vulnerables, sobre todo los que viven en los países menos avanzados. Un enfoque centrado en el ser humano es fundamental para dar una respuesta efectiva a esta tragedia mundial, y lo que es más, es fundamental para promover y reafirmar el carácter central que tiene el trabajo en la transformación que nos llevará a una economía sostenible medioambientalmente hablando y más social, pero tras esta transformación, la economía social y solidaria y la inclusión de condiciones de trabajo sanas y seguras como un principio fundamental y derecho al trabajo, creo que llegará un momento que es fundamental para crear puestos de trabajo decentes. Hoy, nos enfrentamos a la tensión geopolítica significativa, dada la situación humanitaria en Ucrania y que creo que nos plantea una serie de desafíos complejo. Tenemos que concentrar esfuerzos, llevar a cabo respuestas de forma colaborativa puesto que es la situación de refugiados y de desplazados más grande en Europa desde la Segunda Guerra Mundial. Damos asistencia inmediata en Ucrania y en países limítrofes que reciben a tantos refugiados, nos ocupamos de alimentación de saneamiento, agua potable, ropas calientes par el invierno, calefacción y también abogamos por la acción humanitaria para ponerle coto al conflicto. En tercer lugar, vivimos en un momento de compromiso un poco tambaleante en cuanto al multilateralismo y la cooperación positiva entre estados, organización de la sociedad civil y otros interlocutores se necesita de manera apremiante. Consideramos que una institución mundial como la OIT puede desempeñar un papel fundamental para defender la dignidad de los trabajadores, promover el diálogo social entre gobiernos, trabajadores y empleadores y sus respectivas asociaciones. Para concluir, quisiéramos compartir el mensaje siguiente. Estamos dispuestos a responder al llamamiento del Papa Francisco: "El mundo complejo interconectado que conocemos hoy día es necesario recalcar la importancia de un trabajo decente, inclusivo y bueno, es parte de la identidad humana, necesario para el desarrollo humano, es vital para el futuro del planeta. Necesitamos que las personas y las instituciones defiendan la dignidad de los trabajadores, la dignidad del trabajo de todos y el bienestar de la tierra, que es nuestro hogar común". Concentremos esfuerzos y fuerzas, avancemos juntos y no dejemos a nadie rezagado. Gracias, señor Presidente.

Sra. Edileuza Guimarães

HomeNet International

Le agradezco que me dé la oportunidad de expresarme ante esta plenaria. Soy Edileuza Guimarães, trabajadora doméstica del Brasil. Hoy día represento a HomeNet, que es una red de organizaciones de trabajadores domésticos de 20 países y represento de manera colectiva a más de 600 000 trabajadores domésticos. Señor presidente, somos pues, los trabajadores de la economía solidaria, una pequeña asociación de Brasil que también está afiliada a HomeNet International. Según un estudio de la OIT que data de 2019, se dice que hay más de 260 millones de trabajadores domésticos y en todo el mundo. Muchos de esos trabajadores son mujeres. Si bien la pandemia ha afectado a todos en el mundo, creo que el efecto fue mucho más marcado en nosotros, trabajadores domésticos. No había trabajo, no había ingreso, las deudas se acrecentaban, había hambre, la protección social y vacunas eran inaccesibles para nosotros y eso ocasionó la muerte de muchos de

nuestros compañeros y familiares y nuestra organización hermana, la WIEGO llevó a cabo un estudio sobre las consecuencias y efectos de la COVID-19 respecto de los trabajadores de la economía informal y se observó que los trabajadores domésticos constituían el grupo de trabajadores más afectados por la pandemia y son el lector que más lentamente se recupera también. Durante esos momentos tan difíciles, nosotros pudimos contar con el apoyo de nuestras organizaciones y levantamos la solidaridad entre nosotros. Uno de los modelos de organización que dio resultados para nosotros fue la economía social y solidaria. Nuestras organizaciones empresas productoras y organizaciones de beneficio mutuo fueron las únicas que se adaptaron a las transformaciones de las cadenas de abastecimiento y también modificaron sus modelos de producción para así dar trabajo e ingresos a los trabajadores domésticos. Si nosotros tomamos en serio la recuperación centrada en el ser humano y justa, entonces tenemos que centrarnos en la gran economía informal y en sus organizaciones de economía social y solidaria. Si bien hay muchos modelos económicos que no han tenido éxito, que nos han fallado durante la pandemia, la economía social y solidaria demostró ser un modelo realmente propicio para el trabajador. Es un modelo resistente y resiliente, es una forma de transición de la economía informal y va así a la economía formal y que se ajusta a la Recomendación 204 de la OIT. Es una manera de hacer una contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el Objetivo 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico y del 5, Igualdad de Género. Como trabajadores domésticos que estamos organizados y que promovemos la economía social y solidaria, nosotros solicitamos a la OIT que siga adelante con su trabajo respecto de esta economía social y solidario, que cree espacios de diálogo con los sindicatos y redes de trabajadores de la economía informal, tanto a nivel nacional como regional y también internacional. Realmente esperamos seguir colaborando y cooperando dentro de la economía social y solidaria, que es un medio para una recuperación centrada en el ser humano. Muchísimas gracias por su atención.

Sra. Yasemin Eren

Organización de Cooperación Islámica

Señor Presidente, señoras y señores ministros, damas y caballeros. Ante todo, permítanme manifestar mi más sincero agradecimiento a Guy Ryder por su liderazgo en el sobresaliente trabajo realizado en sus dos mandatos y felicitar a Gilbert Houngbo, por haber sido elegido Director General. Estamos seguros de que seguirá promoviendo las capacidades de la OIT y asistiendo a los estados miembros a hacer frente a los problemas relacionados con el trabajo. En cuanto a la actual reunión celebramos que el Director General se haya centrado en los PMA. La pandemia ha exacerbado, efectivamente, las desigualdades entre naciones y ha golpeado de forma desproporcionada a los países más vulnerables. Como menciona su Memoria, la comunidad internacional debería hacer frente a este problema con solidaridad y responsabilidad. En cuanto a la OIC, estamos haciendo todo lo posible para promover el desarrollo económico de los estados miembros, esto incluye el apoyo al esfuerzo de recuperación, reducción de vulnerabilidades, creación de resiliencia, reanudación de la economía y logro de los ODS. Con respecto a la pandemia, se han tomado las medidas necesarias para ayudar a los estados miembros, especialmente a los PMA a amortiguar el aspecto negativo de la pandemia, incluso mediante vacunas. El Fondo de Solidaridad Islámica entregó una ayuda urgente a esos países con el objetivo de hacer frente al impacto sanitario, económico y social de la

pandemia, inclusive la compra de vacunas. En cuanto al Banco Islámico de Desarrollo, ha dado 1200 millones como iniciativa de respuesta de urgencia, beneficiando sobre todo a los PMA. El Consejo de ministros de Relaciones Exteriores de mi organización se reunió en marzo de 2022 en Islamabad y tomó una serie de decisiones en materia de trabajo. Los estados miembros recibieron el consejo de dar prioridad, ofrecer formación para aumentar la empleabilidad de la fuerza de trabajo y su adaptabilidad al cambio del mercado laboral; la formación profesional y educación técnica de la OIC y otros programas tienen este fin. Estamos decididos a acelerar las inversiones de ciencia y tecnología, ingeniería y matemáticas y educación en primaria, secundaria y terciaria. El Programa de Acción de Doha pide acertadamente una transformación estructural que convierta las sociedades en unas más resilientes. Antes de esto, la Declaración del Centenario también había recordado lo importante que es invertir en las personas para lograr los ODS. Señor, el desarrollo es también permitir que el entorno logre su pleno potencial como ser humano. Mientras no haya trabajo el desarrollo no puede conseguirse. En este sentido celebramos el informe del Director General sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados y quisiéramos también extender nuestro agradecimiento también al Sr. Ryder por haber aclarado la triste situación de los territorios árabes ocupados mediante excelentes informes que ha ido presentado en los años. El Director General dice que la ocupación se identificó en 2021 con la expansión de las colonias ilegales y el mayor número de incidentes de violencia en los colonos. También advierte de los planes de las autoridades de Israel, de aumentarse significativamente el número de colonos. El Golán ocupado debe terminar. Muchas gracias.

Sr. Alexandre Furlan

Vicepresidente empleador (Brasil)

Con ello hemos agotado el tiempo previsto para la lista de oradores en esta sesión. Distinguidos delegados y delegadas, deseo agradecerles a todos por sus valiosas intervenciones y con ellas concluimos esta séptima sesión plenaria de la 110.ª reunión de la Conferencia. Reanudaremos la discusión general en el día de mañana. Damas y caballeros, se levanta la sesión.

► Jueves, 8 de junio de 2022

Sr. Claudio Moroni

Presidente (Argentina)

Delegados, Delegadas sean ustedes bienvenidos a la octava sesión plenaria de la centésimo décima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En esta Sesión retomaremos la discusión del informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la memoria del Director General conforme a nuestra lista de oradores publicada en el boletín diario del día de hoy. Antes de retomar la discusión general le recuerdo que el día de mañana de las diez a las trece horas tendrá lugar en esta sala plenaria la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo. El tema de la Cumbre este año será superar las múltiples crisis mundiales, promover una recuperación y una resiliencia centrada en las personas. Este importante evento consistirá en una mesa redonda de alto nivel moderada por una periodista de renombre a locuciones de dos Jefes de Estado y una conversación entre el Director General de la OIT, Sr. Guy

Ryder, Secretario General de esta 110.^a reunión de la Conferencia y dos representantes de alto nivel de los sectores sindical y patronal. En el sitio web de la Conferencia, en la aplicación OIT eventos y en el boletín diario de mañana encontrarán toda la información pertinente. Conforme se explicó en el boletín diario durante la Cumbre sobre el mundo del trabajo se requerirá de un distintivo especial además del distintivo de la OIT para ingresar en la sala primaria. A cada delegación se le asignarán cuatrocientos únicamente, debido al límite de aforo de esta sala. Los delegados que deseen escuchar las labores pero que no pueden ingresar a la sala veinte tendrá la oportunidad de escuchar la retransmisión en directo desde la sala diecinueve, ubicada a un costado de la sala veinte. Toda la información será publicada en el boletín diario de hoy y se incluirá también en el boletín diario de mañana. Quisiera exhortar encarecidamente a todos los oradores que intervengan vía zoom, que lo hagan utilizando un micrófono adecuado y desde un entorno silencioso. El uso de micrófonos inadecuados y la intervención desde un entorno ruidoso dificulta la labor de nuestros intérpretes. Habida cuenta de el gran número de oradores en la lista les propongo dar inicio a nuestras labores. Invito ahora al primer orador de la lista, al Sr. SO'OIALO, Leatinu'Ua que haga uso de la palabra invito también a la Sra. Jeannette Jara a que se prepare para hacer uso de la palabra inmediatamente después.

Sr. Leatinu'U Wayne So'Oialo,

Gobierno (Samoa)

Señor Presidente, señor Director General, distinguidos delegados, damas y caballeros. Talofa Lava y cálidos saludos. Es un gran placer hacer uso de la palabra en nombre de mi país, el Estado independiente de Samoa y en nombre y representación del Gobierno de Samoa quisiera felicitar al distinguido Ministro Sr Claudio Moroni de Argentina, con motivo de su nombramiento como Presidente de la Conferencia. Permítame, señor, asegurarle de que cuenta usted con nuestro pleno apoyo. Convocamos esta centésima décima sesión de la CIT, recordamos la declaración del centenario, futuro del trabajo y su afirmación fuerte de cuál es el mandato social de la OIT, papel fundamental del diálogo social y de las normas laborales Internacionales. Habida cuenta pues de este compromiso hemos de establecer estrategias para recuperarnos de la COVID-19 y de otros problemas mundiales semejantes para así reflejar una respuesta global y coherente y el apoyo de los Estados Miembros mediante iniciativas conjuntas y disposiciones institucionales mejoradas. Señor Presidente encomiamos la memoria del Director General que da la prioridad a los PMAs. El vínculo fuerte que hay entre nuestro mandato en materia de justicia social de no dejar a nadie rezagado y la situación vulnerable de los PMAs pone, creo yo, de manifiesto la importancia de la labor de la OIT. Es en este caso que hay que fortalecer la protección laboral en todos los Estados Miembros mediante Legislación Laboral en los Estados, reforma de la misma, desarrollo de políticas para efectuar el cambio que se necesita a nivel nacional y a nivel de empresa. Señor Presidente, a la luz de la creación de empleo decente en los países de las Islas del Pacífico, seguimos dando gran importancia a una transición justa y haciendo que el trabajo decente sea realmente la esencia de la acción climática. Como Copresidente de la Junta Social Internacional de Acción Climática en pro de la coalición para el empleo, esperamos seguir adelante con este impulso, consolidar la creación de puestos de trabajo de ecológicos en todo el Pacífico Azul para ir adaptando estas medidas e iniciativas de mitigación. Además, hemos dado

prioridad a los principios certificados en el convenio sobre la violación o la violencia más bien y acoso en el mundo del trabajo y reforma de nuestra propia legislación laboral. Tenemos un proyecto de ley de Relaciones Laborales y de Empleo ante la Asamblea Legislativa que dará mejor protección a los trabajadores en caso de acoso, acoso sexual y también el despido sin razones. Ahora nos recuperamos de la COVID, reabrimos las fronteras internacionales y hemos de lanzar una política nacional de empleo. Según ese marco, la creación de empleo incluye mejor salud de seguridad, adquisición de competencias y aprovechar las oportunidades emergentes que serán el fundamento de una vuelta a los niveles de empleo y actividad de económica previos a la pandemia. Para concluir, Señor Presidente, vayan nuestras palabras de agradecimiento al Director de la OIT, Director General Guy Ryder, por el apoyo inquebrantable que ha dado a Samoa para seguir hasta lograr el objetivo final que es un empleo productivo, pleno e inclusivo y como lo decía el Distinguido Primer Ministro Fiame Naomi Mataafa en el Fórum Mundial para una recuperación centrada en el Centro Humano de Samoa en las Islas del Pacífico, siguen apuntalando sus compromisos para con el trabajo decente, para mejorar las normas laborales y descansar en nuestra propia cultura y patrimonio que nos han permitido garantizar la armonía social en nuestra región. Les deseo a todos una Conferencia fructífera y a todos los mandantes les digo que espero seguir adelante con este diálogo ahora que nosotros nos dirigimos hacia un mundo libre de la COVID y posterior a la COVID. Muchas gracias.

Sra. Jeannette Jara

Gobierno (Chile)

Señor Presidente tengo el honor de participar por primera vez en esta Conferencia en mi calidad de Ministra del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile. Quisiera comenzar por saludar a Trabajadores, Empleadores y Gobiernos que hacen posible este encuentro y extender nuestro reconocimiento al Director General saliente, Sr. Guy Ryder y desearle por cierto lo mejor en sus futuras labores al Sr. Gilbert Houngbo y quisiéramos subrayar que el Programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric busca interpretar las demandas de todo un pueblo que se han expresado con fuerza desde octubre del dos mil diecinueve, dejando de manifiesto profundas fracturas en el pacto social que Chile había suscrito. Esto es lo que le da sentido al proceso constituyente en curso y a la agenda de transformaciones que inauguramos el once de marzo de este año. El principio fundamental que nos inspira es el trabajo decente. Nos asiste la convicción de que el trabajo no es una mercancía, sino que una fuente de dignidad humana y de cohesión social. Como una prioridad llevaremos adelante una reforma previsional que construirá un auténtico sistema de Seguridad Social para Chile de acuerdo con los estándares de la OIT ya que lo que hoy existe es un sistema que, impuesto en la dictadura, vive una profunda crisis de suficiencia y de legitimidad social. Asimismo, estamos impulsando políticas públicas para revertir el daño económico que dejó la pandemia. Esto implica fortalecer apoyos a la sociedad chilena con especial énfasis en mujeres y grupos vulnerables actuando en materia de recuperación de empleo y de participación laboral. Queremos aprovechar las lecciones que nos dejó esta crisis para fortalecer nuestro sistema de protección social por otra parte hemos avanzado en elevar el salario mínimo con un incremento significativo y superior al de los últimos veinticinco años y los hemos hecho con diálogo con Empleadores y Trabajadores. Asimismo, avanzaremos en la justa reducción de la jornada laboral a

cuarenta horas. Adicionalmente quiero destacar que hemos estado desplegando una robusta agenda de igualdad de género en los ámbitos laboral y previsional entre otros para darle concreción a la definición de nuestro programa de gobierno, de ser el primer gobierno feminista de la historia de Chile. En el marco de esta conferencia debo enfatizar que nos proponemos fortalecer la integración de Chile al marco normativo de la OIT impulsando la ratificación del Convenio ciento noventa sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. Finalmente quisiera destacar que vamos a desarrollar una estrategia nacional de capacitación e intermediación laboral para afrontar los desafíos de las transformaciones tecnológicas y eco sociales. El futuro del trabajo ya está aquí. Señor Presidente, en Chile vivimos tiempos de transformaciones profundas, tiempos de esperanza y bajo el liderazgo del presidente Gabriel Boric afrontaremos los desafíos que nos plantea la historia con convicción y con gran sentido de responsabilidad. Sabemos que esto es una tarea colectiva, una tarea con diálogo y acuerdos y que requiere compromiso y convicción. Muchas gracias, Señor Presidente.

Sra. Suchart Chomklin

Gobierno (Tailandia)

Señor Presidente, antes que nada quisiera felicitar a la OIT que celebra esta Conferencia en formato presencial. Yo creo que equivale a una señal positiva de que nos estamos recuperando. También deseo agradecer al señor Director General, Guy Ryder, su dirección y los esfuerzos durante sus mandatos. Antes de la pandemia de la COVID-19 los PMA ya tenían que enfrentarse a muchas pruebas y en muchos ámbitos y ahora creo que el tratar de lograr los ODS va a resultar incluso más difícil. La cooperación y colaboración de los países de la Asia y África sobre todo en lo tocante a la seguridad social, la formación técnico vocacional profesional y los sistemas de adquisición de competencias, me hace encomiar y apoyar los esfuerzos del Director General para que los P.M.A. ocupen un lugar importante en el programa de trabajo. Las consecuencias y los efectos de la COVID-19 exigen que seamos resilientes y como Miembro Fundador de la OIT, Tailandia se declara comprometida con la promoción de la justicia social, el empleo productivo y el trabajo decente para todos pero a la vez mantener un crecimiento económico que sea sostenible e inclusivo. Al respecto señor, me gustaría ahora compartir algunas de las buenas prácticas y ejemplos de Tailandia durante la pandemia de la COVID-19. Primero, la respuesta integral del Gobierno de que hizo gala el Ministro de Trabajo y el Ministro de Salud Pública para combatir la COVID-19 en el lugar de trabajo. Pudimos proporcionar rápidamente las vacunas a todos los trabajadores de todas las nacionalidades. El resultado fue que cuatro millones de trabajadores recibieron las vacunas que ofrecía el Ministerio de Trabajo. En segundo lugar el sistema de retención de puestos de empleo para las pymes también pudo dar apoyo a cuatrocientas mil pequeñas empresas, lo que permitió retener cinco millones de puestos de empleo a la vez que creó sesenta mil nuevos puestos de empleo. En tercer lugar, el proyecto de manufactura Sandbox se pudo desarrollar para tratar de buscar una respuesta equilibrada a los efectos de la COVID-19 respecto de la salud y de la economía hace pues los puestos de empleo y los ingresos de muchos trabajadores en el sector de la manufactura se pudieron proteger gracias a las pruebas, la vacunación y también el aislamiento. Ese proyecto permitió apoyar a las empresas, proteger la salud de los trabajadores y a la vez permitió que el país protegiera más de cuatrocientas mil puestos de empleo y registrar a valores de exportación los más

altos durante los últimos treinta años. Importante también para Tailandia fue la promoción de aprendizajes de calidad como clave para lograr un empleo productivo y pleno. Por consiguiente, sin reservas, apoyamos que se establezcan normas respecto del aprendizaje y antes de concluir la intervención, señor, quisiera reafirmar que Tailandia está plenamente comprometida a cooperar con la OIT y la Comunidad Internacional ahora que nos abocamos a una recuperación tras la pandemia de la COVID-19 y con interés esperamos ese futuro de un empleo productivo de trabajo decente que no deje a nadie rezagado. Muchas gracias, señor Presidente.

Sr. Akihiro Ichimura

Empleador (Japón)

En primer lugar, permítanme ofrecer mis más sinceras condolencias a las familias de todos los fallecidos por el COVID-19. El mundo avanza ahora hacia la reanudación de las actividades sociales y económicas normales en lugar de considerar a COVID-19 como una amenaza particular. A medida que avanza la vacunación, se espera que la enfermedad pase de la fase pandémica a la endémica. Será fundamental para continuar equilibrando medidas rigurosas para prevenir la propagación de infecciones con dinamización de las actividades económicas. Señor, ahora que una amenaza retrocede, el mundo se enfrenta a otra en forma de invasión de rusa de Ucrania y lamento las numerosas víctimas de este conflicto. reconozco que es una grave crisis que sacude los cimientos del orden internacional construido sobre la prosperidad después de la segunda guerra. Ahora es vital que la comunidad internacional de manera resuelta, una esfuerzos para dar una respuesta a esta situación. Al mismo tiempo, el enfoque excesivo en el capitalismo de accionistas y los principios del libre mercado ha provocado una serie de problemas sociales, incluida la destrucción del medio ambiente mundial y ecosistemas, y también se han ampliado las diferencias y desigualdades. Para abordar estos problemas, la comunidad empresarial japonesa debe practicar un capitalismo sostenible. Para lograr esto, Keidanren tiene como objetivo particular crear una "Sociedad cinco punto cero para los ODS. El término "Sociedad cinco punto cero" denota el concepto de equilibrar el desarrollo económico con la resolución de problemas sociales maximizando el uso de tecnologías innovadoras. Esta voluntad de conducir al logro de los ODS, cuyo objetivo es crear una sociedad con un entorno sostenible, diverso e inclusivo. La clave para hacer realidad la sociedad cinco punto cero radica en la innovación como la transformación digital y transformación verde. Adoptando el punto de vista de que son las personas las que impulsan la innovación, Keidanren se esfuerza por mejorar el compromiso de los trabajadores y lograr la diversidad y la inclusión. Además, creemos que es importante una política estratégica de empleo, y esto también se deliberará en los debates recurrentes de esta conferencia. Ahora, hay que poner en marcha una red de seguridad laboral, nos gustaría promover la movilidad de la mano de obra, en particular, a través del desarrollo profesional independiente y la reeducación y el fortalecimiento de las funciones correspondientes. En medio de rápidos cambios en el entorno empresarial, en nombre de la empresa japonesa comunidad Keidanren continuará dedicando aún mayores esfuerzos a la colaboración entre los trabajadores y la dirección a nivel nacional, empresarial y del lugar de trabajo, como parte de iniciativas tomadas desde el punto de vista social. Finalmente, aunque no estoy seguro de cuál será la situación para cuando mi mensaje de video se transmita, puedo informar que Japón está haciendo un progreso constante hacia la ratificación de una norma fundamental del

trabajo de la OIT que aún no había ratificado, a saber, el Convenio ciento cinco, la Abolición del Trabajo Forzoso. Keidanren ha hecho todo lo posible para cooperar en los esfuerzos por ratificar este Convenio. Que ha sido un problema de hace mucho tiempo, pero la ratificación ahora es inminente. Me gustaría felicitar al gobierno japonés por sus esfuerzos hacia la ratificación. Muchas gracias.

Sr. Elmer Labog

Trabajador (Filipinas)

Señor Presidente y demás funcionarios de la mesa de esta Conferencia, buenos días a todos. Saludos de paz y solidaridad a todos los Delegados. Quiero presentar y más cálida felicitación a todos aquellos que han participado en esta Centésimo Décima CIT de tanto éxito. Estoy aquí ante ustedes para representar a los trabajadores de Filipinas, expreso nuestra profunda inquietud porque está empeorando mucho la situación de los derechos laborales en Filipinas. Durante la Centésimo Octava CIT de dos mil diecinueve, se informó de violaciones graves del Convenio Ciento Ochenta y Siete de la OIT respecto al contenido del mismo y se hizo ante la Comisión de Aplicación de Normas, lo que llevó a que el Gobierno de Filipinas tuviera que recibir la Misión de Alto Nivel de tipo tripartito. Este año finalmente, Filipinas aceptó la misión que originalmente se había previsto para mayo de dos mil veintidós y sin embargo, se ha vuelto a aplazar. Nos declaramos muy desalentados por esta situación. Insistimos en una acción urgente y quiero decir que siguen adelante las violaciones de los derechos laborales y sin control. La situación ha empeorado desde dos mil diecinueve. Hay más casos que indican que hubo intercambio virtual tripartito en septiembre de dos mil veintiuno. Allí se escuchó de otros de esos casos, en particular, el asesinato de Manny Asunción, Dandy Miguel, Dennis Sequeña y Leonardo Escala, Sindicalistas. Matanzas, arrestos ilícitos, acoso, desafiliación forzada, cargos falsos se han intensificado pese a que nosotros hemos pedido que se investiguen tales situaciones. Mientras tanto, nos enfrentamos con salarios que son inhumanos, prestaciones inadecuadas y formas precarias de trabajo. Los trabajadores informales son los más afectados por las crisis, sin embargo, solo tienen programas de protección social limitados. Las mujeres trabajadoras, son cada vez más vulnerables por el abuso, la discriminación y la violencia. Las mujeres migrantes en Filipinas protestan porque de manera obligatoria se le imponen muchas tasas incluso siendo ingresos que han ganado con mucha dificultad y que son fondos de los que se apropian funcionarios corruptos. El 25 por ciento de la mano de obra marítima mundial está varada en varios países debido a las prácticas sin escrúpulos de reclutadores ilegales. Sin embargo, el Gobierno tomó iniciativas que ahora se utilizan para restringir aún más el movimiento sindical, por ejemplo, el establecimiento del Grupo de Trabajo Nacional para acabar con las Fuerzas Armadas Comunistas Locales la creación de la Oficina de Programas y la Alianza para la Paz Industrial, la adopción de la Ley Antiterrorista de dos mil veinte, y abuso continuo en el uso de órdenes judiciales de allanamiento. se está utilizando una narrativa de contrainsurgencia para criminalizar el trabajo sindical. Con esto, el presidente Duterte dejará el cargo con un legado de derechos sindicales sin igual y violaciones sin rendición de cuentas. Estas transgresiones permanecerán sin cesar. Ahora, el reto recae en la administración entrante de Bongbong Marcos. Al no haber presentado nada concreto sobre cómo abordar los problemas de los trabajadores, seguramente el trabajo está hecho a su medida. Con este telón de fondo, exigimos a Marcos segundo que, exprese su compromiso de

aceptar la misión de alto nivel de la OIT lo antes posible, desarrollar una hoja de ruta para resolver las inquietudes planteadas en el Intercambio Virtual junto con el sector obrero, expresar su compromiso de defender y proteger los derechos de los trabajadores mediante el cumplimiento significativo de los convenios de la OIT, hacer responsables al presidente Duterte y demás de la injusticia y presentar un programa claro para abordar problemas graves en trabajo decente y protección social. Para nosotros no hay mayor causa que la lucha por los derechos de los trabajadores. Nuestro compromiso con esta lucha continúa. Instamos a su continua solidaridad con los trabajadores filipinos.

Sr. Sadik Arslan

Gobierno (Türkiye)

Señor Presidente, Distinguidos Ministros, estimados Delegados. Antes de nada. Uno mi voz a los demás oradores para agradecer al Sr. Guy Ryder, su dedicación y los servicios prestados a la OIT como Director General de esta institución en el último decenio. También quiero felicitar al Sr. Gilbert Hounbo con motivo de su elección como nuevo Director General de la OIT. Agradecemos al Director General, la Memoria que ha presentado cuyo título es, Países Menos Avanzados, Transformación Estructural y Futuro del Trabajo. Las nuevas crisis han vuelto más frágiles los mercados laborales y también la producción, sobre todo, en los PMA. Hoy en día, lamentamos tener que decir que el número de PMAs ha aumentado, es de cuarenta y seis, cuando era apenas veinticinco en mil novecientos setenta y uno. Türkiye da gran importancia a este tema, como lo dijimos ya al acoger la cuarta Conferencia de Naciones Unidas sobre los PMA que se celebró en dos mil once. Distinguidos Delegados, hoy en día, Türkiye sigue haciendo lo que puede para ayudar a aquellos que son objeto de opresión y está del lado de quienes lo necesitan en el mundo, poco importa su nacionalidad, su raza y sus creencias. Me enorgullece decirles que, según los últimos informes de Asistencia Humanitaria Mundial, Türkiye es el país que ha dado más ayuda humanitaria per cápita. También, es el país que acoge el más alto número de refugiados en el mundo. Mi país, ha gastado miles de millones de dólares de sus propios recursos naturales, para más de tres coma siete millones de refugiados sirios y pese a estos esfuerzos loables para establecer una paz verdadera en la región, la crisis de refugiados que lanzó la guerra en Ucrania, demuestra una vez más, que la solución permanente a semejantes problemas, solo puede lograrse gracias a la solidaridad internacional. Nuevamente hacemos un llamamiento a la comunidad internacional para que comparta la carga y la responsabilidad de Türkiye como país que acoge a refugiados. La pandemia de la COVID-19 también ha afectado de manera muy adversa al mundo del trabajo y a múltiples dimensiones a nivel global. Türkiye ha sido uno de los países que, con más éxito, ha logrado luchar contra la pandemia, la economía turca, creció en un 11 por ciento en dos mil veintiuno, con lo cual registra su crecimiento más fuerte en los últimos diez años. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social apoyo a más de nueve coma cinco millones de ciudadanos mediante subsidios de corta duración, apoyo en dinero en efectivo, seguros de desempleo, medidas de empleo y normalización dentro del programa de Protección Social. Pese a esos esfuerzos, todavía seguimos registrando algunos efectos adversos de la fluctuación económica mundial, que ocurrió después del periodo de la pandemia. Queridos Delegados, agradecemos el Informe del Director General sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados. Durante decenios, la ocupación ilícita del territorio palestino, la destrucción de los

asentamientos y desplazamientos de palestinos ha estado minando la paz regional y mundial. Türkiye sigue apoyando al pueblo palestino en su causa legítima y justa. Queridos Delegados, la cooperación con organizaciones internacionales y en particular, estructura tripartita de la OIT, desempeñan un papel fundamental en este periodo de recuperación posterior a la pandemia, centrada en el ser humano. Reitero que estamos dispuestos a apoyar todos los esfuerzos que en tal sentido se realicen y les deseo a todos mucho éxito en esta Conferencia. Muchísimas gracias.

Sr. Panus Thailuan

Trabajador (Tailandia)

Señor Presidente, quiero manifestar mi sincero agradecimiento por la oportunidad que me ofrecen de pronunciar un discurso como trabajador de Tailandia. La pandemia de COVID-19 es un fenómeno global que aceleró la transición económica en todos los países. Y también, ha tenido un efecto devastador en Tailandia, que es un país en desarrollo. La situación del empleo ha cambiado desde las épocas de antes de la COVID. En dos mil veinte, dos mil veintiuno, más de un millón de trabajadores fueron despedidos. Entre ellos, trabajadores mayores de cuarenta, cincuenta años, fueron los más afectados. Porque no pueden volver a ser contratados en la economía formal. En la mayor parte de los casos, los empleadores prefieren contratar a jóvenes de veinte a treinta y cinco años. Muchos trabajadores, son despedidos justo antes de la edad de jubilación, lo que se convierte entonces, en un problema socioeconómico en Tailandia. Al mismo tiempo, el número creciente de trabajadores que alcanza la edad de jubilación, de cincuenta y cinco a sesenta años hace que avance la tasa de desempleo. Es imposible resolver todos estos problemas a corto plazo, pero si es posible mejorar la situación, buscando cooperación entre todas las partes, especialmente de los empleadores, que son empresas locales o con inversión extranjera en Tailandia. Cuando los empleadores han de reducir plantilla por la crisis, han de hacerlo solo si es inevitable y de manera equitativa y responsable. Además, es importante considerar la dificultad a largo plazo, que van a tener los trabajadores después de ser despedidos. Los empleadores, deberían pagar una más alta indemnización por despido que el mínimo requerido por la legislación, para que los trabajadores puedan empezar a trabajar de nuevo, reduciendo así la posibilidad de convertirse en una carga para la sociedad. En estos tiempos difíciles hay empleadores que, se valen de la pandemia como excusa para despedir a más trabajadores de los que se necesitan, sustituyéndolos con trabajadores subcontratados para reducir el coste de producción y obtener más beneficios. Esto debilita más el sistema de empleo y la economía, que ya de por sí se ha visto muy tocada. Creo que, si los empleadores tailandeses locales y las empresas multinacionales de Tailandia y otros países en desarrollo actúan con conciencia, con una buena gobernanza y moral, este problema de empleo global que se produjo en la pandemia de la COVID-19, podría corregirse pronto. Las organizaciones de trabajadores de Tailandia, no escatiman esfuerzos en la coordinación con los empleadores y el Gobierno para mejorar el problema, para cerrar la brecha, reducir y aminorar el impacto negativo que sufren los empleadores. Hasta ahora, hemos recibido buen apoyo y cooperación del Gobierno, especialmente de la Oficina de Seguridad Social. Muchas gracias.

Sr. Salar Abdulsattar Mohammed

Gobierno (Iraq)

En nombre de Dios clemente y misericordioso, que la paz les acompañe.

(Interpretación no disponible)

Sra. Patricia Veringa Gieskies

Empleadora (Congo)

En nombre del grupo de empleadores de la República Democrática del Congo, he de señalar que la COVID-19 ha hundido a mi país en una crisis cuyos efectos se notan sobre todo en aspectos económicos, restricciones comerciales, crecimiento económico, empleo y nivel de endeudamiento. La COVID-19 y la seguridad en el este del país ha llevado al Gobierno del Congo a tomar medidas de salvación, no solamente de seguridad sanitaria sino también de seguridad en el plano territorial de personas y bienes. Se ha impuesto un alto el fuego y un estado de sitio, se han cerrado restaurantes, terrazas, discotecas, cafés, iglesias, etc. Suspensión total además de la reducción de las actividades de transporte aéreo, fluvial, lacustre, marítimo salvo los aviones y navíos de carga y otros medios de transporte con autorización especial en el territorio nacional y una reducción sensible de los movimientos entre las provincias, lo que ha tenido impacto en los intercambios comerciales. Aunque la medida de toque de queda y las otras medidas fuertes mencionadas anteriormente han sido levantadas, únicamente la medida del estado de sitio por razones justificadas de seguridad ha mantenido hasta ahora en las dos provincias mencionadas de la RDC. La institucionalización en la República Democrática del Congo de sistema de cobertura universal de salud. Este compromiso político del Gobierno de la República se manifestó más por el reciente nombramiento del Asesor Especial a cargo de Cobertura Enfermedad universal con el Presidente de la República y en especial por el compromiso del Tripartito de apoyar esta protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible basado en la Recomendación de la OIT número doscientos dos sobre la protección social. Se ha tomado conciencia la necesidad de reforzar la instalación y la capacidad de los Comités de Seguridad, Salud y Seguridad mejora de los lugares de trabajo por parte de las Administraciones Públicas en convenio con sus interlocutores sociales. La concesión de préstamos a tipo cero por una institución pública siendo una institución financiera no bancaria, que es el Fondo para el Fomento de la Industria, FPI, a Pequeñas y Medianas Empresas en dificultad, aunque todavía insuficiente. Todavía se necesita un esfuerzo considerable por las autoridades públicas para apoyar a estas PYME en su desarrollo. Fortalecimiento de los programas de formación de emprendedores a través de la Oficina para la Promoción de las Pequeñas y Medianas Empresas Congoleñas, institución pública especializada en el tema. Institución pública que se benefició no sólo del apoyo del Gobierno, sino también de la financiación del Banco Africano de Desarrollo. Formación de apoyo para desarrollar la capacidad de los empresarios, siendo aún insuficiente, aún requiere esfuerzos considerables por parte de los Poderes públicos. Si bien, se basa en la Declaración de Abiyán, la República Democrática del Congo a través de su tripartito ha firmado en noviembre de dos mil veintiuno un Memorando de Entendimiento que formaliza el marco de colaboración con el apoyo de la OIT a la implementación del Programa de Trabajo Decente el Programa País de Trabajo

Decente dos mil veintiuno a dos mil veinticuatro. Desde dos mil veinte, el Grupo de Empleadores de la República Democrática de Congo ha realizado extensos estudios y ha publicado más de once revisiones sobre el impacto de Covid-19 en las empresas en la República Democrática del Congo. La última publicación que data del año en curso, dos mil veintidós, con la colaboración de estos socios, el Fondo de Inclusión Financiera, FPM en siglas, UKAID del British People y la Revista The Economist Intelligence Unit. Todo está publicado en la página web de la Federación de Empresas del Congo. Este mismo grupo de empleadores ha contribuido activamente a redactar la Gestión de los Lugares de Trabajo en periodo de COVID-19 Guía del Empleado. Con esto quiero dar las gracias por todo lo realizado al Director General saliente y dar la bienvenida al nuevo, al Sr. Hougbo.

Sra. Ariunzaya Ayush

Gobierno (Mongolia)

Señor Director General de la OIT, señor Presidente, Excelencias, señoras y señores. En nombre del Gobierno de Mongolia, es un gran honor para mí expresar mi sincera gratitud a todos los participantes. En cooperación con la Organización Internacional del Trabajo, Mongolia revisó la Ley del Trabajo, Ley de conformidad con el estado actual del mercado laboral y las relaciones laborales, normas y tendencias internacionales, que el año pasado fue discutido y aprobado con éxito por el Parlamento de Mongolia. Me gustaría enfatizar que se amplió el alcance de la ley para regular el empleo tripartito, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, contratos individuales de trabajo, estudio, turnos largos y el pago de salarios basados en habilidades y calificaciones. También establece los principios fundamentales recomendados por la OIT, tales como la no discriminación, la garantía de la libertad de trabajo, de asociación, la prohibición de tratos, prácticas desleales y la prohibición del trabajo infantil. Además, la Ley de Migración Laboral fue aprobada por el Parlamento el año pasado, reflejando los principios de desarrollo del mercado laboral nacional, protección de puestos de trabajo y capacidad de construcción en la fuerza de trabajo doméstica. El Gobierno de Mongolia y el Ministerio de Trabajo y Protección Social han de establecer una meta de Bienestar al Empleo. En este contexto, las reformas significativas incluyen enfocarse en el apoyo y la asistencia de bienestar social a los grupos destinatarios, empleando a personas sin discapacidad que reciben prestaciones sociales, desarrollando servicios públicos de empleo orientados a los ciudadanos y estableciendo una planificación presupuestaria basada en resultados. Además, el Gobierno está prestando especial atención al alto nivel de desempleo de los jóvenes en nuestro país, hemos comenzado a implementar un proyecto especial de Participación en dos mil veintiuno, cuyo objetivo es proporcionar a los jóvenes empleo, orientación profesional, asesoramiento y capacitación para proporcionarles empleos permanentes. El impulsor clave de esas reformas es la transición electrónica. Dentro de la e-transición, el Modelo Dinámico del Sistema de Empleo y la plataforma E-Job sobre un sistema de investigación para el seguimiento del empleo de egresados, lo que permitió gestionar la oferta del mercado laboral y la demanda y la disponibilidad de cálculos y soluciones basados en datos para la toma de decisiones políticas. Con este fin, creo que podemos aprender de sus fructíferas y valiosas sugerencias y recomendaciones en esta discusión, así como las buenas prácticas, iniciativas positivas y políticas correctas de otros países, de acuerdo con las especificidades de nuestro país. Gracias por su atención.

Sr. Hongren Zhu

Empleador (China)

En primer lugar, en nombre de la Confederación de Empresas de China, quisiera felicitarle por su elección como Presidente de la Centésimo Décima Conferencia Internacional del Trabajo. El Director General de la Organización Internacional del Trabajo presentó a la Conferencia de este año la Memoria con el título Países Menos Desarrollados, Crisis, Cambio Estructural y Futuro del Trabajo. Ahora hay cuarenta y seis países menos adelantados en el mundo, para los cuales representa y desafío llegar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU para dos mil treinta y el no dejar a nadie atrás. Ante estos desafíos, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el Plan de Acción de Doha para los Países Menos Adelantados, haciendo hincapié en invertir en apoyar el cambio estructural como motor de la prosperidad, aprovechar al máximo el poder de la tecnología y la innovación, potenciando el comercio internacional, abordando el cambio climático y el medio ambiente y recuperándose de la pandemia, movilizandando la solidaridad internacional y otros seis pilares para abordar los desafíos de los países menos adelantados. Apoyamos el Informe del Director General de la Organización Internacional del Trabajo como se establece en la Declaración de Filadelfia la cual en sus metas y objetivos alude a que la pobreza en todas partes amenaza la prosperidad y pide un informe a la comunidad internacional centrándose en los países menos adelantados y aumentando su apoyo. La realización de Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de dos mil treinta y la meta de no dejar a nadie atrás son significativos para las Naciones Unidas. De hecho, esto está en línea con la iniciativa de desarrollo global del presidente chino Xi Jinping y es el mismo concepto de construir una comunidad de futuro compartido para la humanidad. La Iniciativa de Desarrollo Global se compromete a ayudar a los países a alcanzar los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, enfatizando avanzar en la reducción de la pobreza, la seguridad alimentaria, el cambio climático y el desarrollo verde, la economía digital, cooperación en áreas como la conectividad, con el fin de acelerar la implementación del Desarrollo Sostenible dos mil treinta. En crisis globales como esta de la pandemia de Coronavirus, es evidente que todos estamos en el mismo barco, gracias a la solidaridad y colaboración para impulsar conjuntamente las realidades económicas y sociales, incluidos los países menos adelantados podremos lograr llegar a nuestro destino. Como representante de la organización de Empleadores de China, la Confederación de Empresas de China participa activamente en la labor y las actividades pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, está de acuerdo con su mayor apoyo a los países menos adelantados, apoyo a domicilio, especialmente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas del país de acogida. Organizar consultas, construir un entorno propicio para el desarrollo sostenible de las empresas e implementar la equidad en políticas transparentes para apoyar el desarrollo de las PYMES y el emprendimiento local, con implementación prioritaria de medidas como la reducción de la proporción de la economía informal y la creación de empleos dignos. Las federaciones industriales de empresas Chinas seguirán fortaleciendo la cooperación con la Organización Internacional del Trabajo y con la comunidad internacional. Juntos, deberán centrarse en los países menos adelantados, no dejar a nadie atrás y hacer una mayor contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible dos mil treinta del país. Deseo mucho éxito a la Centésimo Décima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Gracias a todos.

Sr. Premal Kumar Khanal

Trabajador (Nepal)

Señores delegados, señoras y señores, señor Presidente. Ante todo, me gustaría darle las gracias a la OIT por organizar esta importante Conferencia. En nombre de la clase trabajadora de Nepal, tengo el privilegio de dirigirme a esta importante Conferencia como Presidente del Centro de Coordinación de Sindicatos de Nepal. En este momento, los trabajadores están viviendo momentos muy difíciles en el mundo. Debido a la práctica del contrato temporal, subcontratar trabajadores, no existe Seguridad laboral garantizada para los trabajadores. Además, millones de trabajadores han perdido el empleo debido a la pandemia de COVID y el sustento de los trabajadores se ha convertido en un desafío debido a la inflación, al aumento del coste de vida y los salarios más bajos mientras que los más ricos del mundo que son los propietarios de las grandes empresas cada vez se hacen más ricos durante la pandemia. Mi Centro Sindical es una plataforma común de los trabajadores de Nepal y nos proponemos asegurar los derechos de los trabajadores así como aprobar la nueva ley del trabajo y programa de seguridad social después de una larga lucha en Nepal. Sin embargo, estas legislaciones todavía no se han implementado de manera efectiva debido a la falta de monitoreo y concientización. Las prácticas laborales informales han ido en aumento en el mercado laboral debido a lo cual, la clase trabajadora se ve más oprimida. Convenios aprobados por la OIT, la Libertad de Asociación y otros Convenios relacionadas con el trabajo no han sido ratificados todavía en muchos países o están siendo infringidos. La pobreza y desempleo aumentan por falta de políticas económicas para aumentar la inversión en los sectores productivos como en la agricultura y la industria. El trabajo decente no está seguro en el empleo debido al aumento de las guerras y los conflictos. En este sentido, creo que esta Centésimo Décima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del veintisiete de mayo al once de junio de dos mil veintidós en Ginebra será significativa por la importancia de los debates y adoptar las conclusiones en interés de los trabajadores. Estrategias y programas de inversión masiva en el sector productivo y la expansión del trabajo debe promoverse a nivel mundial para superar el círculo vicioso de pobreza, desempleo y privaciones. Para ello, gobiernos y empresarios de cada país necesitan hacer planes específicos. Se debe implementar un programa de seguridad social como el siguiente para los trabajadores intensamente. El plan para transformar la economía informal en una economía formal debe ser presentado. El programa bajo la meta de los ODS debe implementarse de manera efectiva. Los convenios de la OIT deben ser ratificados, y para la implementación efectiva, se deben realizar campañas con programas especiales bajo seguimiento en cada país, a fin de desarrollar la OIT como una organización internacional ideal para todos los trabajadores, es necesario hacer reformas políticas y estructurales para desarrollarlo como un representante inclusivo y democrático de los trabajadores. Al mismo tiempo, espero compromisos serios de todos los interlocutores sociales para abordar estos temas con diálogos sociales efectivos, solidaridad y apoyo en los días que vienen. Me gustaría dar las gracias a la OIT una vez más y desear un gran éxito de esta Conferencia. Namaste, muchas gracias.

Sr. Malek Ezzahi**Gobierno (Túnez)**

En nombre de Dios, clemente y misericordioso. Ante todo, quiero dar las gracias a los organizadores de la Conferencia en la cual participo por primera vez. Este es el lugar donde están representados los elementos tripartitos de todas las Naciones. Quiero dar las gracias al Director General Guy Ryder y felicitarle por todo lo conseguido mejorando en su trabajo y le deseo todo lo mejor para sus futuros proyectos. Al mismo tiempo, quiero felicitar a Gilbert Hounqbo que es el próximo Director General. Señoras y señores, el Director General en su memoria enuncia la situación general y su carácter excepcional resultante de la COVID-19, sus repercusiones económicas y sociales han mostrado nuestra necesidad de una buena gestión, una buena gobernanza que equilibre la salud, la protección por una parte y por otra el desarrollo, es decir, todos tenemos que colaborar para lograr soluciones apropiadas para acelerar la aplicación de los ODS de aquí a dos mil treinta. Sabemos que los ODS se han visto afectados por la COVID-19 y que el programa de la Agenda veinte treinta se ha visto afectada. Tras la crisis sanitaria necesitamos crear un entorno económico y una colaboración basada en el diálogo, la inclusión de todos los interlocutores sociales respetando al mismo tiempo la independencia de las organizaciones y redoblando esfuerzos para ayudar a los PMAs. Al mismo tiempo deseamos que todos comprendan lo crítica que es la situación en Túnez tras los momentos de esperanza que hubo en julio de dos mil veintiuno. Fue un momento histórico que nos permitió poner fin a la corrupción que había impedido la producción y aumentado el sufrimiento de los trabajadores y de los desempleados. Una corrupción que se había infiltrado en las relaciones laborales y había destruido nuestra economía. Hoy nuestro gobierno está trabajando con ahínco para lograr reformas estructurales y está en marcha un diálogo social impulsado por los interlocutores sociales y la sociedad civil para poner fin al desgaste económico y lograr un estado que salvaguarde las libertades, la dignidad, con una reforma y una hoja de ruta de reformas muy claras que fue aprobada por nuestro Jefe de Gobierno y que permitirá a nuestros ciudadanos expresar sus opiniones y decidir su destino. Ello ha cristalizado en el programa de reformas anunciado por nuestro Jefe de Gobierno. Señoras y señores, la OIT presta especial atención a la seguridad y salud en el trabajo por eso nuestro programa tiene un punto especial sobre la enmienda de la Declaración de la OIT relativa a la SST puesto que se trata de uno de los ocho principios fundamentales en el trabajo. En vista del compromiso de Túnez de mejorar nuestra legislación nacional de conformidad con las normas internacionales del trabajo recientemente ratificamos el convenio ciento ochentaisiete sobre seguridad y salud en el trabajo. Esto nos permitirá mejorar las condiciones laborales y ofrecer un entorno laboral sano y seguro. Queremos aprobar una estrategia nacional para protegernos de los peligros laborales y que nos permita también mejorar la conciencia que haya de la ST en todos los interlocutores sociales. Señoras y señores, a pesar de todos los esfuerzos realizados vemos que hay elevados niveles de desempleo entre los jóvenes de muchos países, lo que significa que aumenta la pobreza. Muchas gracias, he tenido que terminar.

Sra. Ida Fauziyah

Gobierno (Indonesia)

Señor Presidente, señor Director General, excelentísimos señores. Permítaseme agradecer al Director General la presentación de sus informes y Memoria. La OIT ha desempeñado un papel fundamental para promover el trabajo digno y decente, establecido normas para llevar a cabo un trabajo equitativo y justo además de profundizar en la salud y seguridad ocupacional en el lugar de trabajo para responder mejor a esos desafíos tenemos que basarnos en la cooperación solidaria y en la justicia social. Creo que ningún país por sí solo puede dejar atrás estos obstáculos. Una cooperación internacional más fuerte es una condición indiscutible. La Presidencia G20 hizo que el objetivo del grupo de trabajo sobre el empleo G20 o sea, garantizar una recuperación económica sostenible y rápida de la pandemia y lograr los objetivos de desarrollo sostenible dos mil treinta son condiciones también necesarias. El G20 debe contribuir y ser más relevante en las necesidades de los países. Así pues, la prioridad de Indonesia y su Presidencia del G20 se ajusta al informe del Director General, Países Menos Avanzados, Crisis, Transformación Estructural y Futuro del Trabajo. Voy a compartir ahora tres sugerencias importantes basadas en la Memoria del Director General. Primero, hay que multiplicar la inversión en los recursos humanos. Segundo, es necesario fortalecer y revitalizar las instituciones de formación para los trabajadores. Tercero, hay que velar porque todos los trabajadores puedan beneficiarse del proceso de desarrollo. Excelentísimos Señores, a nivel nacional Indonesia ha hecho lo que había dicho, se han mejorado las políticas laborales mediante la colaboración de múltiples partes interesadas y se han transformado los centros de formación profesional en centros de competencia y de productividad. Hemos adoptado una nueva ley sobre trabajadores migrantes para garantizar un corredor de migración regular y seguro para los trabajadores indonesios. Promovemos el diálogo social que se basa en el respeto a la libertad sindical, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y por último seguimos mejorando el papel del espíritu empresarial y las cooperativas en el desarrollo nacional y recogemos sus contribuciones para ponerle fin a las crisis. Para concluir, hay que reforzar la colaboración para llegar a una nueva era de justicia social. Muchas gracias.

Sr. Özgür Burak Akkol

Empleador (Türkiye)

Señor Presidente, Director General, Delegados, les saludo en nombre de la Confederación Turca de Empleadores. Agradezco a la OIT todos los esfuerzos por organizar esta Conferencia. Queridos colegas, en dos mil diecinueve adoptamos la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo. El año pasado nos comprometimos con el Enfoque Centrado en las Personas para una Reconstrucción Sostenible, Incluyente y Resiliente. Ahora más que nunca vemos que se acelera la transformación digital y ecológica pero también nos encontramos en un periodo de recuperación frágil que está en entredicho a causa de las tensiones geopolíticas muy desafortunadas. Los efectos negativos del cambio climático también se hacen notar y ya empezamos a preocuparnos por la crisis alimentaria que afectará a todo el mundo. Por ello, la colaboración internacional es cada vez más importante. Como Delegación de los Empleadores de Türkiye, me enorgullece participar en todas las actividades de la OIT en estos momentos difíciles y debido a la pandemia tomamos

todas las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores y también hemos enablado un diálogo fuerte con nuestro Gobierno y Sindicatos. Como prioridad principal, nuestras compañías miembros han conseguido mantener sus niveles de empleo. Hemos implementado programas de capacitación y recapitación basados en la necesidad de transformar el mercado de trabajo. Como un cambio histórico, nuestro Gobierno ha eliminado todas las tasas al nivel del salario mínimo. Con estos logros, nosotros apoyamos el empleo y niveles de ingresos gracias a nuestra fuerte cooperación tripartita. Queridos colegas, los grupos más vulnerables afectados por cualquier crisis son trabajadores informales. Como se ha dicho en el Informe del Director General, el ratio de empleo informal es extremadamente alto con un noventa por ciento en los países menos desarrollados. La prevención de la informalidad es vital para crear empleo productivo y asegurar el trabajo decente para todos. El empleo de las mujeres y los jóvenes debe ser el núcleo de nuestra agenda de recuperación. Creemos que la recuperación solo se puede lograr con un enfoque holístico. Acercar a los Gobiernos, empleadores y trabajadores creará soluciones innovadoras. Con este mandato hemos lanzado un nuevo proyecto de mercado de trabajo activo y colaborativo. Este proyecto proveerá a los jóvenes con capacidades a asegurar su empleo. Hemos establecido un foro de diálogo conjunto en dos mil diecinueve como ejemplo guía del diálogo social. Desde entonces, hemos organizado este evento cada año a pesar de las dificultades causadas por la pandemia. Sr. Guy Ryder, Sr. Erol Kiresepi, Sra. Sharan Burrow, Sra. Renate Hornung-Draus, Sr. Roberto Suárez Santos, Sr. Heinz Koller y Sr. Owen Tudor han honrado este evento. Me gustaría expresar mi apreciación por su apoyo e invitarlos al cuarto fórum en octubre de este año. Queridas señoras y señores, aunque los esfuerzos nacionales son muy importantes, necesitamos juntar nuestras fuerzas para esquivar los desafíos globales. Estoy seguro de que las conclusiones de esta Conferencia nos llevarán a un futuro mejor. Antes de terminar mi discurso me gustaría agradecer al Sr. Guy Ryder su servicio desde dos mil doce y felicito al Sr. Gilbert Hougbo por su elección como nuevo Director General. Además, me gustaría expresar mi gratitud más sincera a nuestro Ministro el Profesor, Doctor Vedat Bilgin y Presidente de Türk-IS Sr. Ergün Atalay por su continua colaboración y apoyo. Finalmente, agradecer a todos los delegados por sus valiosas contribuciones.

Sr. Manusha Nanayakkara

Gobierno (Sri Lanka)

Señor Presidente, Director General de la OIT, distinguidos ministros, excelentísimos señores, damas y caballeros. Es un gran placer y además un privilegio el pronunciar esta declaración en nombre del Gobierno de Sri Lanka. Desde ya, expreso mi agradecimiento profundo a la OIT, por haber organizado la CIT permitiendo la participación a distancia durante la pandemia y la crisis económica. La Memoria del Director General de la OIT para la Conferencia, sobre los Países Menos Avanzados, llega en un momento oportuno, dado el contexto de la COVID-19 y la situación económica mundial. La COVID-19 ha afectado a los países de manera desproporcionada y los PMA son los más afectados. Cada país ha empezado a sentir los efectos de la crisis de Ucrania justo antes de recuperarse de la pandemia. Hay que estar preparados para hacer frente a cualquier problema imprevisto en el mundo del trabajo. La Memoria recomienda que se tenga un sistema de protección social amplio. Sri Lanka entiende la importancia de una protección social amplia y ya ha empezado a preparar una política de seguridad social que cubra a los trabajadores

formales e informales gracias a la asistencia técnica de la OIT. Señor Presidente, Sri Lanka ha desplegado y mostrado su compromiso de proteger a los trabajadores de la crisis y está haciéndolo con una estructura de diálogo social fuerte. Durante la COVID-19 formamos un grupo de trabajo tripartito formado por los principales sindicatos y empleadores para hacer frente a las cuestiones relativas al mundo del trabajo. Me complace decirles que, hemos sentido el valor de ese diálogo social y su contribución a mantener la economía en funcionamiento pese a los momentos difíciles. Esto nos llevó a un acuerdo exitoso para los ingresos del sector privado, con lo cual, estos no se vieron avocados a la pobreza. Promulgar leyes sobre la edad de jubilación de los trabajadores del sector privado, aumentando beneficios de las prestaciones por despido aumentó un dos por ciento. aumentó la cantidad pagada por accidente fatal, elevando la edad de admisión al empleo de 14 a 16 años y revisando las ocupaciones de la lista peligrosa, son algunos de los ejemplos clásicos para mostrar el compromiso de Sri Lanka en la protección de los derechos de los trabajadores. Sri Lanka, ha tenido éxito en la gestión del COVID-19, ha vacunado al ochenta y dos por ciento de su población de más de doce años, de manera continua hemos salvaguardado la salud de toda la población, vacunando a los ciudadanos. Empezamos a administrar una cuarta dosis de la vacuna del COVID-19 para la población vulnerable. Sin embargo, aquí en Sri Lanka, mientras hablo, nuestra gente está pasando un momento muy difícil, asistimos a una de las peores crisis de la historia, La situación es la culminación de múltiples conflictos económicos y políticos, factores que se han acumulado a lo largo del tiempo. La crisis se vio acelerada por la escasez de moneda extranjera durante la pandemia de COVID-19 y gracias a la nueva dirección política nuevas medidas para hacer frente a la crisis económica. En medio de la crisis económica, Sri Lanka solicita a los países representados aquí, extender su apoyo en términos de inversión, turismo y empleo extranjero. Sri Lanka está dispuesto a discutir cualquier propuesta en este sentido con los países interesados. También queremos trabajar en estrecha colaboración con la OIT dado el presente contexto económico. Soy de la opción de que la OIT puede reorientar sus prioridades teniendo en cuenta nuestra crisis económica y proporcionar la asistencia técnica y financiera necesaria para atender a los desafíos más cercanos que tenemos en el mundo del trabajo. Confiamos en que se pueda vencer la crisis económica con la ayuda de la Comunidad Internacional, porque Sri Lanka lo puede hacer. Muchas gracias.

Sr. Jorge Bermúdez

Trabajador (Uruguay)

Señor Presidente, señoras y señores delegados. Es un honor dirigirme a esta asamblea en nombre de las y los trabajadores del Uruguay. Esta Conferencia se desarrolla, una vez más, en el marco de la pandemia de COVID-19 y sus efectos sobre la salud de la población y las economías de nuestros países. Esta pandemia ha dejado al descubierto las enormes desigualdades existentes en el mundo, particularmente con respecto a los países menos adelantados, tal cual lo expresa la memoria del Señor Director General. La profundización de las desigualdades y las violaciones a derechos humanos, entre ellos los derechos laborales, han quedado al descubierto. Junto a ello, la especulación y el lucro de las grandes farmacéuticas que obtuvieron enormes ganancias con la provisión de vacunas, situación que condenamos duramente. Esta realidad global es consecuencia de la pandemia COVID-19 y del sistema capitalista que lleva al planeta a límites de explotación de sus recursos nunca

vistos y que amenazan seriamente la sobrevivencia de la especie humana. En su Memoria el señor Director General maneja datos claros. Desde dos mil diecinueve, setenta y siete millones de personas han caído en la pobreza extrema, ciento diecisiete millones de personas padecen hambre, el trabajo infantil va en aumento y cuarenta millones de personas han perdido el empleo, siendo los trabajadores informales los más afectados. Articular respuestas a escala mundial a la actual crisis debe pasar por generar estímulos económicos que impliquen un aumento del gasto público, creación de empleo, combate a la informalidad, protección de la salud de la población, seguridad social, educación y vivienda, con fuerte protagonismo de los estados. Estas respuestas deben articularse, necesariamente, en el marco del Diálogo Social Tripartito, pilar fundacional de la propia OIT, y deben además contribuir a la concreción de los ODS. En Uruguay, atravesamos la pandemia de COVID-19 y sus efectos sociales y económicos con diferentes resultados. En materia sanitaria, a partir de un diálogo social tripartito que posibilitó acuerdos, y la existencia de un Sistema Nacional Integrado de Salud permitió la aplicación de un plan de vacunación exitoso en el combate a la misma. Las consecuencias sociales y económicas, aumento del desempleo, de la pobreza y la pérdida de ingresos de amplios sectores de nuestro pueblo, no corrieron con la misma suerte y esto destaca las diferencias que se manifiestan hoy con nuestro Gobierno. En este marco, nuestro movimiento sindical va a defender y promover de forma categórica la negociación colectiva en nuestro país. Por ello, hoy y aquí, que rechazamos enfáticamente el proyecto de la Ley a estudio del Parlamento que introduce modificaciones regresivas a la Ley de Negociación Colectiva para el sector privado. La organización sindical que representamos, el PIT-CNT, ha tenido históricamente un compromiso con los principios y objetivos de la OIT. Para nosotros, el llamamiento del año pasado de esta organización en la que las personas deben estar en el centro de las acciones, mantiene plena vigencia. Entendemos que el modelo económico imperante no puede ser quien marque el designio de los que menos tienen, se debe procurar un crecimiento sostenible y una distribución equitativa de la riqueza, con pleno respeto por la democracia, los derechos humanos, el derecho a la autodeterminación de los pueblos, la solución pacífica de los conflictos y el fin de los bloqueos de grandes imperios sobre pequeños países. Es así, que existen varias y profundas propuestas para transformar esta realidad. Todavía estamos a tiempo. Debemos entonces, poner en ello todos nuestros esfuerzos. Muchas gracias.

Sr. Younes Sekkouri

Gobierno (Marruecos)

En el nombre de Dios clemente y misericordioso. Que la paz esté sobre el profeta, señor Presidente, Excelentísimos señores. En nombre del Reino de Marruecos, durante esta Centésimo Décima sesión de la OIT, el lugar donde hay que estar, porque aquí se celebra el tripartidismo. Felicito al Excelentísimo Sr. Gilbert Houngbo que es el nuevo Director General electo de la OIT. Esperamos poder trabajar con el excelentísimo señor cuando más que nunca, se espera de la OIT que haga ciertas cosas. Expreso mis más cálidas felicitaciones y agradecimiento también al Sr. Guy Ryder actual Director General de esta Organización. Agradezco todos los esfuerzos realizados por su equipo para que nuestra Organización sea más efectiva. Supongo que también podemos felicitarnos a nosotros mismos porque físicamente, después de dos años, nos podemos volver a reunir. La crisis sanitaria ha sido un auténtico desafío para el mundo para el equilibrio entre la aplicación de las

legislaciones laborales y la interacción personal y profesional. Hay muchas lecciones que hoy en día podemos aprender todos. Hay nuevos temas que tenemos que tratar. En el Reino de Marruecos gracias a su Majestad Mohamed sexto y su dirección toda la nación logró mitigar los efectos de la crisis de la COVID-19 mediante una serie de medidas, tanto de carácter social, como económico. Nuestra opción fue, ha sido y sigue siendo hacer que la seguridad sanitaria de la población sea nuestra prioridad fundamental, no importa el costo. Todo ello ha ocurrido de manera simultánea con la preparación y estructuración de un nuevo modelo de desarrollo de nuestro país. Señor Presidente, señoras y señores. Los problemas que todos tenemos consisten en establecer en el terreno mismo una nueva formulación de lo que es el estado social. Un estado social activo que pueda domeñar el potencial de la población, sobre todo, los más vulnerables, los jóvenes y las mujeres. Un estado social que se ocupe de las cuestiones propias de la red social, por ello, bajo la dirección de su Majestad, lanzamos un programa de gran envergadura de protección social y su generalización. También tenemos a once millones de marroquíes que ya se benefician de la generalización de este programa y tenemos la intención de extender la cobertura desde ahora, hasta el dos mil veinticinco. Damas y caballeros, el estado social que queremos no podrá lograrse si no tenemos una secuencia correcta y un auténtico diálogo social y para tal propósito, Marruecos ha logrado un acuerdo histórico hace un mes con los sindicatos y los empleadores. Esto desde hace dos decenios. Todos están aquí presentes con nosotros en esta Conferencia tan importante y no solo hemos llegado a un acuerdo si no que también hemos elaborado un nuevo marco que juntos nos llevará a la institucionalización del diálogo social. Les puedo decir que tenemos un nuevo concepto al que llamamos, El Año Social, que empieza el primero de Mayo y concluye el treinta de Abril y queremos desplegarlo a nivel local, regional, para resolver los problemas locales y regionales en el terreno para que en las reuniones nacionales no se trate de negociación colectiva si no de negociación para hacer avanzar la causa social de nuestro país. Tenemos una colaboración que es valerosa, todos participan en ello en favor de un diálogo productivo para servir a los trabajadores, pero también, para mejorar su poder adquisitivo, sus derechos y preservar la competitividad de nuestro tejido económico. Confiamos en que este logro tan histórico, que es el diálogo social se plasmará en la práctica para todos los interesados. En todo caso, hemos de fomentar el tripartidismo para que logre sus objetivos y se fortalezca la cohesión social de nuestra nación. También estamos comprometidos con todos los estados miembros presentes y con la OIT misma, a hacer avanzar de manera colectiva los ideales de un mundo mejor que nos permita a todos vivir en paz, en armonía donde las jóvenes generaciones puedan prosperar. Damas y caballeros, agradezco su atención, esperando que realmente se pueda crear una recuperación positiva después de la pandemia. Gracias.

Sr. Ilkhom Khaydarov

Empleador (Uzbekistán)

Muchas gracias, señor Presidente, distinguidos delegados, embajadores. Realmente es un honor para mí representar a los empleadores de Uzbekistán en esta Conferencia. El año pasado se vio marcado por grandes cambios, tanto desde el punto de vista económico con desde el político para todo el mundo. Las políticas establecidas para la reforma económica y social de Uzbekistán en los últimos años han permitido garantizar la aplicación de le Proyecto de Desarrollo de Infraestructura

de la Industria y de la Agricultura lo que ha permitido mejorar el crecimiento económico y el bienestar de la población. Hoy en día, la Confederación de Empleadores de Uzbekistán tiene siete miembros fundadores, asociaciones empresariales que unen a más de ciento cincuenta mil empleadores de Uzbekistán. Nuestros miembros incluyen a las asociaciones de industria más importantes, Consejo de Farmacéuticos, agricultores, la Cámara de Comercio de Uzbekistán, la industria del zapato y del cuero, de la seda, la industria electrotécnica, la industria de los materiales de construcción y también la industria textil y de la moda de Uzbekistán a la cual yo represento. Es una organización joven y estamos en una etapa incipiente de nuestro desarrollo institucional. En ello la OIT tiene un papel activo y directo y se ha prestado mucha atención al desarrollo de nuestra organización en los últimos cuatro años. Está claro que hoy en día hay una amplia gama de cuestiones laborales para cooperar con la OIT y ha ampliado de manera significativa la cooperación, mucho más allá de la mera solución de cuestiones como, el trabajo infantil, el trabajo forzoso. Hoy en día nuestra colaboración con la OIT se centra en mejorar y fortalecer el diálogo tripartito, el diálogo social y la prioridad son las normas laborales internacionales, con lo cual, se pueden crear las condiciones para el trabajo digno y decente en el país, apoyar la viabilidad de las empresas y garantizar un nivel de vida mediante el empleo y la protección social. Con el paso de los años, la Confederación ha logrado muchos éxitos, como una asociación independiente de los empleadores del país, papel importante que nos lleva al diálogo social. Un encuentro histórico para Uzbekistán fue la Declaración de la OIT y la coalición internacional de Marzo de este año. El llamamiento a boicotear el algodón de Uzbekistán es una cosa del pasado y en nombre de mi Confederación expreso mi agradecimiento a los interlocutores nacionales e internacionales por ello. Hace poco hubo una Conferencia Internacional, en Marzo de dos mil veintidós, donde se recogió mucha atención internacional. Hoy en día, quiero asegurarles que siendo parte del diálogo social tripartito, la Confederación de Empleadores de Uzbekistán está dispuesta a seguir adelante, trabajando sobre estas condiciones de trabajo y oportunidades para la plena aplicación de las normas internacionales laborales y el cumplimiento de las mismas. Porque podremos aplicar las normas como se expresan en los convenios de la OIT. Seguiremos haciendo todo esto, dentro del marco del Programa Nacional Trabajo Decente de Uzbekistán que se firmó en Septiembre de dos mil veintiuno y que seguirá hasta el dos mil veinticinco. Son vías claras para garantizar el trabajo decente en Uzbekistán durante los próximos años. A la luz de este programa, también propulsamos el programa de la OIT para un mejor trabajo, que estamos discutiendo aquí en la Conferencia Internacional. Somos la voz de los empleadores de Uzbekistán y pedimos a la comunidad internacional de empleadores, que apoye nuestras iniciativas como decía mi colega de Marruecos. Propulsamos al Gobierno como un gobierno social y así impulsamos iniciativas para promover un empleo y empleadores que tengan una orientación social. Es un tipo de trabajo que aplica sin reservas el trabajo decente y las normas propias de ese trabajo. Señor Presidente. Para nosotros, la Confederación de Empleadores de Uzbekistán en esta Centésimo Decima CIT, es algo muy especial, por primera vez la Confederación de Empleadores de Uzbekistán tiene el honor de participar en estas sesiones de la Conferencia. Anuncio una iniciativa de la Confederación de Empleadores de Uzbekistán que se convertirá en miembro de pleno derecho de la Organización Internacional de Empleadores, las OIE, que es algo que nos permitirá seguir desarrollándonos. Aprovecho la oportunidad también para expresar mi profundo agradecimiento al equipo de la OIT por toda la cooperación prestada y le felicitamos por este aniversario de trabajo y les deseamos mucho éxito en su

cometido porque permitirán garantizar las condiciones del trabajo decente y mejorar las normas laborales. Su contribución para con la armonía social y equilibrar las relaciones laborales revisten gran importancia y son fundamentales para cada país. Año a año hemos de seguir el tono de conformidad con lo que nos indique la situación social y económica, sobre todo, después de la pandemia. Puedo decir que hay muchos hitos en las relaciones laborales de Uzbekistán y se ha mejorado la repuesta del país en cuanto al trabajo decente. Agradezco su atención.

Sr. Tony Burke

Gobierno (Australia)

En nombre del Gobierno de Australia, tengo el honor de dirigirme a la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El Gobierno Australiano es un miembro de larga duración de esta importante organización multilateral, que está en el centro del futuro del trabajo. Me presento aquí como el recientemente nombrado Ministro de Empleo y Relaciones Laborales de Australia, tras un cambio de gobierno el mes pasado. Estoy orgulloso de que Australia esté representada en la OIT por un gobierno comprometido con el logro de un trabajo seguro y decente para todos. El Gobierno de Australia se compromete a defender y defender las normas internacionales y tiene el máximo respeto por los valores del sistema multilateral. Tenemos el privilegio de trabajar junto con nuestros interlocutores sociales y trabajar con los estados miembros en la OIT para ayudar a lograr un cambio progresivo y sostenible a escala mundial. Tenemos que seguir buscando formas de fortalecer nuestros sistemas laborales, porque incluso a medida que las catástrofes persisten, más de tres mil millones de personas necesitan trabajar. Cada nación tiene sus propios retos en materia de trabajo, desafíos que requieren una respuesta adaptada. Para el Gobierno de Australia, esto significa trabajar por un trabajo seguro, mejores salarios y un entorno y un sistema más justo. Para un trabajo seguro, estamos poniendo la seguridad laboral en el centro de la toma de decisiones. Medios de trabajo seguro protegiendo a aquellos en la economía de plataforma y defendiendo a los trabajadores eventuales. Por mejores salarios, el Gobierno australiano se compromete a implementar la política de, un mismo trabajo, mismo salario. Los trabajadores empleados a través de empresas de contratación de mano de obra no recibirán menos que los trabajadores empleados directamente. Por un sistema justo, nos comprometemos a avanzar en la acción sobre la igualdad de género. Esto significa cerrar la brecha salarial de género. A las mujeres no se les debe pagar menos que a los hombres, también significa garantizar que las mujeres estén seguras y sean respetadas en el trabajo. Finalmente, nuestro Gobierno será un empleador modelo, liderando a los Australianos con el ejemplo. Nunca ha sido más crítico que trabajemos juntos, como gobiernos, empleadores y trabajadores, para impulsar la acción global colectiva para garantizar que nadie se quede atrás. La acción global colectiva significa reconocer y abordar los desafíos únicos a los que se enfrentan los países menos adelantados a fin de promover el desarrollo sostenible y las prácticas de trabajo decente en estas regiones. Apoyamos los comentarios del Director General de que la OIT en su conjunto debe llamar nuestra atención sobre la creación de capacidad y el desarrollo de políticas dentro de los países menos desarrollados, para contribuir a transformación estructural. Nuestro apoyo a los estados miembros de la OIT se extiende al compromiso de Australia de trabajar más estrechamente con nuestros vecinos regionales para fortalecer nuestras respuestas a los desafíos laborales. Australia está orgullosa de unirse a más de 45 miembros

estados a apoyar a Ucrania en la reunión del Consejo de Administración en marzo de este año. Nosotros seguiremos apoyando a Ucrania y seguiremos apoyando su participación en la OIT y en el mundo comunidad. Nuestro gobierno está comprometido a trabajar juntos para forjar un camino hacia el futuro del trabajo que contribuya al trabajo decente para todos, y contribuir a una OIT receptiva, colaborativa y ambiciosa. Trabajaremos juntos para garantizar que nadie se quede atrás. Los delegados, trabajaremos juntos para garantizar que el futuro del trabajo sea justo y equitativo para todos. Gracias.

Sra. Petra Bolster

Trabajadora (Países Bajos)

Muchas gracias. Ante todo, gracias a Guy Ryder por la excelente dirección de la OIT en los últimos diez años. Ha sido un verdadero adalid de los derechos en el trabajo. También nos complace mucho que haya sido elegido Gilbert Houngbo y haremos todo lo que sea posible para apoyarle, una vez ocupe su cargo en Octubre. Durante la pandemia la OIT, ha estado trabajando con ahínco para señalar, responder y asesorar sobre los efectos devastadores de esta crisis. Puesto que ha afectado a los trabajadores del mundo entero, especialmente en los PMA como se señala en la Memoria del Director General. En esos países es donde más han sufrido las consecuencias de la crisis, los trabajadores de la economía informal, los jóvenes, las mujeres, los migrantes, los refugiados, las personas que viven con discapacidad y otros que sufren discriminación en el mundo del trabajo. Esto se ve agravado por las crecientes violaciones de los derechos de los sindicalistas en el mundo. Vemos como se reduce la capacidad de los trabajadores de luchar por la justicia social y su prosperidad. Los efectos duraderos de la pandemia en 2022 y más allá, continúan enfrentando el mundo del trabajo con gran incertidumbre y déficits persistentes de trabajo decente. Esto ahora se ve agravado por la guerra contra Ucrania que fue iniciada por Rusia. El conflicto puede resultar en una crisis global de los alimentos, la energía y las finanzas. La crisis del COVID nos ha dejado muy claro que la implementación de la Declaración del Centenario es más urgente que nunca. Debemos, por lo tanto, apoyar el proyecto de resolución sobre la inclusión de un entorno seguro y saludable de trabajo en el marco de los principios fundamentales derechos en el trabajo de la OIT, a raíz de la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, que mencionaba que, la seguridad y las condiciones de trabajo saludables son fundamentales para el trabajo decente. Queremos hacer aquí un llamamiento especial a favor de un acuerdo de seguridad social adecuado y justo para aquellos que lucharon contra los efectos de la pandemia en primera línea, principalmente trabajadores de la salud y la educación. En los Países Bajos, más del cuarenta por ciento de los empleados sanitarios tienen quejas después de una infección por coronavirus, tienen el COVID largo, como se le llama, y han sido despedidos sin ningún tipo de indemnización por parte del Gobierno. Esto es un bofetón para todos aquellos profesionales que estuvieron en primera línea por la sanidad de Países Bajos durante la pandemia. Apreciamos la intención del Gobierno de ratificar el convenio ciento noventa este año y esperamos que muchos países lo hagan también. Como respuesta a la Memoria del Director General de la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados nos alegramos de ver la mejora habida tras los efectos económicos y sociales de la crisis de la pandemia en el pueblo palestino. Y coincidimos con la observación del Director General de que la constante y ampliación de la actividad de las colonias están bloqueando la economía

palestina privando a las instituciones de ofrecer un trabajo decente y los derechos fundamentales.

Sr. Alarico De Rosario Alarico

Gobierno (Timor-Leste)

Señor Presidente de la Conferencia, Director General de la OIT, Guy Ryder, Excelentísimos Ministros y Distinguidos Delegados. Es un privilegio para mí representar al Pueblo y al Gobierno de Timor-Leste en la Centésimo Décima Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Desde que se convirtió en Estado miembro de la OIT en dos mil tres, el Gobierno de Timor-Leste ha estado trabajando en estrecha colaboración con la OIT. A la fecha, mi país ha ratificado seis de los ocho Convenios fundamentales de la OIT. La agricultura es el principal sustento en Timor-Leste. El setenta y cinco por ciento de la población vive en zonas rurales. La pandemia de COVID-19 ha tenido efectos profundamente negativos, efectos en la economía mundial, incluso en Timor-Leste. Los países se han enfrentado a enormes desafíos, particularmente creando puestos de trabajo para la población joven, cualificando a la mano de obra y diversificando su economía. La cooperación con la OIT ha tenido un impacto tremendo sobre las condiciones de vida de los timorenses. Desde dos mil ocho, Timor-Leste y la OIT han desarrollado catorce proyectos, de los cuales destacamos el Proyecto COMPASIS, el Proyecto BOSS y el Proyecto ERA. Además, tengo el honor de informarles que estamos actualmente en proceso de redacción y adopción de la nueva legislación sobre Trabajo Doméstico, Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo, Empleo en la Industria Extractiva, Salario Mínimo, Mediación, Conciliación y Arbitraje Laboral y la primera enmienda a la Ley del Trabajo de Timor-Leste. Señor Presidente, a pesar de las mejoras en el crecimiento de nuestra economía, el desarrollo económico del país depende excesivamente del sector público. Para garantizar el desarrollo económico y social sostenible e inclusivo de Timor-Leste, es urgente fomentar la inversión del sector privado para acelerar la diversificación económica, con el fin de proporcionar servicios dignos y oportunidades de empleo sostenible para los timorenses. Timor-Leste, apoya firmemente la promoción de una Agenda de Trabajo y ha estado haciendo esfuerzos para crear mejores condiciones de trabajo para aumentar el bienestar de las personas. Señor presidente, antes de concluir, me complace informar que actualmente, Timor-Leste está en proceso de implementar el segundo Programa País de Trabajo Decente, que tiene tres prioridades. Promoción del Empleo y la Protección Social, desarrollo Socioeconómico Rural e Instituciones de Buena Gobernanza del Mercado Laboral. La promoción de la igualdad de género, el tripartidismo, el diálogo social y la creación de capacidad institucional se integran en las prioridades del Programa de Trabajo Decente por País. Muchísimas gracias.

Sr. Phongxaysack Inthalath

Gobierno (República Democrática Popular Lao)

Señor Presidente, señor Director General de la OIT, señoras y señores delegados, damas y caballeros. En nombre de la delegación de República Democrática Popular de Lao, me gustaría expresarle mi más sincero agradecimiento, Señor Presidente, y también me gustaría apoyar el informe del Presidente que examina varios temas de los impactos de la crisis durante la pandemia de COVID-19 en el empleo en todo el mundo. En este sentido, deseamos felicitar al Sr. Gilbert

Houngbo de Togo por su elección como Director General de la Organización Internacional del Trabajo y esperamos con interés su liderazgo en la OIT y la colaboración continua con la República Democrática Popular de Lao. Señor Presidente, la pandemia de Covid-19 ha tenido importantes impactos en el desarrollo socioeconómico en todo el mundo, en particular sobre el empleo regional y mundial y la participación de la fuerza laboral. Esta crisis ha seguido afectando mi país y mi gente como siempre, profundizando aún más en las vulnerabilidades existentes, haciendo indispensables los planes de respuesta inmediata. Mi delegación cree que es muy importante seguir fortaleciendo a nivel mundial los esfuerzos para responder a la pandemia y mejorar la recuperación efectiva. Centrándose especialmente en la asistencia en los PMA que carecen de la capacidad para responder a la crisis actual, como la República Democrática Popular Lao. Debemos defender la cooperación multilateral con los organismos internacionales, especialmente con la OIT, y las áreas enfocadas en la era posterior a la pandemia reforzando las instituciones del mercado laboral. La reforma del mercado laboral y las estadísticas laborales. Asimismo, de conformidad con el informe de la Presidenta del Consejo de Administración para el periodo dos mil veintiuno, dos mil veintidós, el Gobierno de Lao PDR ha desarrollado varias medidas para mitigar los impactos negativos de la pandemia, incluyendo un plan nacional de respuesta al COVID-19, concentrándose en la Seguridad y salud en el trabajo, abordando el establecimiento de normas para los aprendizajes, así como los aspectos de la economía social y solidaria para asegurar una recuperación y un desarrollo centrados en el ser humano. Es con gran orgullo que informo a la conferencia que, mi país viendo la importancia de la SST para el camino del futuro, ha ratificado el Convenio ciento cincuenta y cinco sobre seguridad y salud en el trabajo y el ciento ochenta y siete sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo que ha recibido una documentación oficial del Presidente de nuestro país el catorce de febrero de este año. Finalmente quiero aprovechar la oportunidad para reafirmar que Lao PDR sigue apoyando plenamente el trabajo que realizan la OIT y los organismos internacionales y toda la comunidad internacional para hacer frente a los impactos en el desarrollo socioeconómico y la recuperación del mercado laboral. Gracias por la oportunidad ofrecida y les deseo mucho éxito.

Sr. Alexey Vovchenko

Gobierno (Federación de Rusia)

Muchas gracias. Quisiera agradecerles por organizar y celebrar esta Conferencia Internacional del Trabajo en un formato híbrido. Como acertadamente señaló el Director General de la OIT en su informe, la pandemia de COVID-19 ha resaltado la importancia de fortalecer la solidaridad mundial y la cooperación internacional en la solución de problemas colectivos de la humanidad. En el plano económico y social reconocemos la necesidad de redoblar esfuerzos para conseguir los ODS a nivel mundial. En vista de las desigualdades crecientes en todas partes, los problemas en el mercado laboral, afectando negativamente a los derechos de los trabajadores, consideramos necesario continuar aplicación de las metas y objetivos estratégicos de la OIT destinados a lograr un trabajo decente. Damos gran importancia al uso para estos fines de las herramientas de cooperación internacional, solidaridad, fortalecimiento, asociación tripartita de representantes de gobiernos, sindicatos y empleadores. Es fundamental que todos los trabajadores de todos los países sin excepción puedan usar este potencial y tener la oportunidad de manifestar su voluntad a la OIT en relación con sus intereses vitales. Nos gustaría

enfatar el papel del apoyo experto de la Oficina de Moscú de la OIT, que no solo ayuda a promover programas nacionales, trabajo decente, desarrollo del diálogo social, protección social, empleo, protección laboral, igualdad de género y otros temas clave en el ámbito social y laboral, sino que también brinda una pronta asistencia en la búsqueda de mejores prácticas de los Estados en áreas relevantes, lo cual es necesario para garantizar plenamente la observancia de los derechos de los trabajadores. Esta asistencia se ha vuelto indispensable durante la pandemia, cuando los estados trataron de minimizar y superar las consecuencias que tenía en el ámbito social y laboral. El apoyo técnico recibido de la Oficina de la OIT en Moscú nos ayudó a evaluar la experiencia exitosa de nuestros socios de otras regiones, y pudimos usar algunas soluciones para lograr los mejores resultados frente a las consecuencias de la COVID-19. Observamos que, en este contexto, la continuación de actividades ininterrumpidas del funcionamiento de la bien establecida Oficina de Moscú de la OIT, que tiene muy buena reputación, es de particular importancia. Lamentamos llamar la atención sobre el contenido del Informe del Director General de la OIT donde acusa a Rusia de socavar el potencial agrícola de Ucrania y el deterioro de la seguridad alimentaria mundial, así como la energía y la crisis financiera que agudizará la situación de los países menos desarrollados. En este sentido, nos gustaría recordar que la situación desfavorable en los mercados mundiales de alimentos comenzó a tomar forma debido a la pandemia de la COVID-19, que condujo a la interrupción de las cadenas de suministro, mayor costo de los transportes y los seguros. No es la operación militar especial de Rusia quien ha tenido este efecto, sino más bien, las sanciones occidentales que privaron absolutamente a Rusia del sistema SWIFT e impidieron que circularan los buques de carga. No es Rusia quien impide que funcionen los puertos. Más de setenta barcos extranjeros están bloqueados y si no se resuelve este problema no podremos hablar de distribución de cereales desde Ucrania. Pedimos pues que, de inmediato, se pida a las autoridades de Ucrania que liberen el acceso para todos los buques extranjeros en los puertos de Ucrania. Esperamos que la OIT, que siempre ha apreciado los derechos de los trabajadores del mundo entero y no los intereses de unos cuantos estados, siga respetando este precedente. En vista de estas consideraciones, hacemos un llamamiento a la Organización a respetar sus principios, consagrados en la Declaración de Filadelfia que dice que, hay que actuar rápidamente para aprovechar las nuevas posibilidades y superar las dificultades para asegurar un desarrollo, un porvenir productivo al trabajo lo que permitirá el pleno empleo y el trabajo decente para todos. Confirmamos que estamos dispuestos, también en el futuro a contribuir a la realización de los objetivos fijados en la Declaración sobre el Futuro del Trabajo. Muchas gracias.

Sra. Taabeta Teakai Amuera

Gobierno (Kiribati)

Señor Presidente, Vicepresidentes, Director General, damas y caballeros, en nombre de Jesus. Kam na bane ni mauri. Mucho me honra el dirigirme a ustedes en representación del pueblo de Kiribati. Kiribati como todos los países tienen sus bellezas y sus problemas. El aumento del desempleo entre los jóvenes es uno de los problemas, pero son considerados un capital humano, una riqueza en potencia del país. El Gobierno, tiene por aspiración, alimentarlos y formarlos para convertirlos en recursos humanos valiosos mediante su capacitación. Nuestro Centro de Formación Marina y el Instituto de Tecnología de Kiribati, están ofreciendo cursos con

homologación internacional, lo que facilita el acceso a los programas de movilidad laboral y hará que atienda a las necesidades de los empleadores. Nuestros programas de movilidad laboral en colaboración con Australia y Nueva Zelanda continúan expandiéndose y floreciendo. También reconozco el apoyo de Canadá en términos de nuestro proyecto de movilidad laboral con futuras contrataciones previstas. En la búsqueda de nuevos mercados laborales, la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores en el extranjero es siempre fundamental para garantizar que se les proporcione el apoyo adecuado y un trabajo decente. La presencia de la pandemia de COVID se convierte en otro desafío que ha provocado el estancamiento de nuestros diversos programas de movilidad laboral y los trabajadores muchas veces se han quedado varados en el extranjero debido al cierre de fronteras y restricciones de viaje. Esto también ha impedido nuestros esfuerzos para cumplir con la Ley de Trabajo Marítimo. Deseo agradecer el apoyo de la OIT, la Cámara Naviera, Federación Internacional de Transporte, por nombrar algunos involucrados en facilitar la repatriación de nuestras tripulaciones que han quedado varadas y les han proporcionado un regreso sano y salvo. De igual importancia es la protección de nuestro pueblo ya que nuestro sistema y las instalaciones de salud siguen estando subdesarrollados para hacer frente a la realidad de la pandemia. Con el actual estado de calma de la COVID en Kiribati debido a una mayor cobertura pública de vacunas, los procedimientos COVID se han relajado y por lo tanto nuestras actividades económicas se están recuperando gradualmente como los vuelos regulares y la posible reanudación de parte de nuestros programas de empleo que se han visto afectados. Permítanme reflexionar sobre los principales logros alcanzados en colaboración con los interlocutores sociales. El primero es el compromiso regular de la organización tripartita del Consejo Consultivo de Trabajo Decente que delibera sobre condiciones laborales, conflictos laborales y las diversas obligaciones de presentación de informes a la OIT. El segundo es la continua revisión de las leyes laborales y el desarrollo de nuevas regulaciones para el fortaleciendo y aplicación de nuestras leyes laborales. Me gustaría reconocer el apoyo constante de la OIT y deseo ver la ampliación del programa y apoyo técnico al Piso de Proyección Social en el futuro. El Gobierno de Kiribati ha desarrollado políticas sociales relevantes y programas de asistencia para jóvenes desempleados, discapacitados y subsidios por vejez y, por lo tanto, estamos deseosos de explorar los programas relevantes de la OIT en la materia. Señor Presidente, elogio la agenda de este año de la conferencia señalando observando un mayor desarrollo de un nuevo instrumento relacionado con el Marco para la Calidad de Aprendizajes. Creo que esta es un área importante para regular los beneficios de los aprendices en todo el mundo. Deseo ver que el trabajo de este comité en desarrollar este instrumento también considere el contexto y las aspiraciones de los pequeños estados insulares. Para acabar, le deseo a usted, y quiero compartir la bendición de Kiribati, Te Mauri, Te raoi ao Te Tabomoa, buena salud, paz y prosperidad a todos.

Sr. Marcel Spatari

Gobierno (República de Moldova)

Querido señor Director General, distinguidos delegados. Realmente es un privilegio estar en esta Conferencia. La OIT es un apoyo inquebrantable de Moldavia para hacer avanzar el trabajo decente y el programa laboral de nuestro país. Vivimos tiempos sin precedentes y hacemos frente a desafíos sin precedentes. La guerra en Ucrania ha desplazado a cientos de miles de madres y niños, casi cuatrocientos mil

refugiados han cruzado las fronteras de la República de Moldavia y más de ochenta mil se han quedado en nuestro territorio. Para un país de dos coma siete millones de habitantes, es más del tres por ciento de nuestra propia población. Nueve de cada diez refugiados han encontrado una familia moldava para quedarse. Menos del diez por ciento de ellos están en centros para refugiados. Estamos comprometidos a ayudarles a encontrar un hogar en Moldavia. Hemos facilitado su acceso al mercado laboral y con el apoyo de organizaciones internacionales, les hemos dado servicios sociales de buena calidad. Moldavia es un país pequeño con una economía frágil. Además de la guerra en Ucrania, la crisis del Covid-19, el aumento de los precios de la energía y los alimentos, ha dejado una huella en nuestro país. Estamos implementando activamente soluciones para abordar la alta inflación, el bajo nivel de empleo, la informalidad generalizada y la crisis de los refugiados. A pesar de este contexto desafiante, estamos comprometidos a abordar cada uno de estos desafíos uno por uno mientras avanzamos en impulsar el trabajo decente. Una nueva estrategia sobre el empleo, que lanzaremos en breve, establece la hoja de ruta para aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la disminución de la informalidad y una mejor adecuación de los solicitantes de empleo y empleadores. Estamos decididos a promover la participación laboral y más y mejores oportunidades de empleo para todos. Se aumentaron los salarios mínimos y las pensiones para que los más vulnerables puedan ser más resistentes frente al aumento de precios. Estamos trabajando para lograr un sistema de pensiones sostenible y equitativo, incluida la equiparación de las pensiones a las edades de hombres y mujeres. Se reformará y modernizará la inspección del trabajo para aplicar la ley con mayor eficacia. vamos a mejorar los controles y sanciones para luchar eficazmente contra el trabajo no declarado. Moldavia sigue avanzando en nuestro camino europeo. Continuaremos con la transposición de directivas de la UE y avanzar en la implementación de nuestro Acuerdo de Asociación con la UE. Tras años de estancamiento, el diálogo social se ha intensificado en el último año. Junto con la OIT, nuestro objetivo es fortalecer y reactivar aún más el diálogo social para una participación más efectiva de los interlocutores sociales. La OIT ha sido un constante apoyo de Moldavia. En el marco del Programa Nacional de Trabajo Decente, seguimos comprometidos con el desarrollo sostenible y la cooperación con nuestros interlocutores para lograr buenas condiciones de trabajo y trabajo decente para todos. Gracias.

Sr. Olivier Dussopt

Gobierno (Francia)

Señor Director General, señoras y señores Ministros, damas y caballeros. Antes de nada, les diré que me enorgullece representar a Francia y al Consejo de la Unión Europea por primera vez ante esta Conferencia Internacional del Trabajo. Físicamente no estoy con ustedes y lo lamento, tendré el placer de encontrarles de manera más cálida en las próximas semanas. Esta es una Conferencia que me permite dar cuerpo al mandato normativo de justicia social de la OIT. La pandemia, ahora está en una fase de reflujó, pero sigue siendo fuerte en los países donde la cobertura y la eficacia de la vacuna son insuficientes. Vivimos a las puertas de Europa una guerra liderada por Rusia contra el pueblo ucraniano, su Gobierno, sus trabajadores y sus empresas. Francia recuerda, aquí, su pleno apoyo, en su carácter nacional y como Presidente del Consejo de la Unión Europea, a la resolución adoptada para condenar esta agresión militar en la sesión trescientos cuarenta del

Consejo de Administración de la OIT. Las crisis vividas y las que conocemos actualmente hacen que su papel sea aún más crucial en un momento en que, según las estimaciones de la Organización, la inflación (en particular los precios de energía y alimentos) e interrupciones de la cadena de suministros mundial, exacerbada por la guerra en Ucrania, pueden conducir a un deterioro de la recuperación del mercado trabajo mundial. Francia está encantada con los grandes temas tratados durante esta CIT y se involucra plenamente, en consulta con los representantes trabajadores y empresarios franceses en todo lo que se hace. Sé toda la importancia de las discusiones relativas a la inclusión, condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Varios puntos de las negociaciones continúan y espero que podamos llegar a un acuerdo. Con respecto a la cuestión normativa sobre aprendizaje, esta materia es fundamental para el acceso de los jóvenes al mercado laboral. Está de actualidad en Francia, como en muchos otros Estados, que han optado por fomentar el desarrollo del aprendizaje, a veces a través de cambios en sus leyes. Esta CIT también está marcada por las discusiones sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria. Esta es la primera discusión para profundizar en la economía social y solidaria en la OIT, que debe subrayarse. La discusión permitirá que se demuestre el interés en promover la economía social y solidaria, en un contexto donde los ciudadanos tienen y necesitan, más que nunca, dar sentido a sus actividades profesionales y a sus efectos. En cuanto a las políticas generales a favor del empleo, para hacer frente a la crisis y promover desarrollo inclusivo y sostenible, los desafíos que están ante nosotros son considerables. Un esfuerzo mayor para capacitar y apoyar a los trabajadores a lo largo de su vida creo que son las respuestas posibles. Finalmente, esta CIT permitirá reafirmar la necesidad de monitorear la aplicación de normas, en particular los convenios no ratificados. Desde la última Conferencia, Francia ha sido capaz de progresar en varios aspectos. Nuestro Parlamento ratificó así el pasado mes de noviembre el Convenio ciento noventa de dos mil diecinueve sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. En un momento en que se está pasando una página en la OIT, me gustaría felicitar calurosamente a Gilbert Houngbo, por su nombramiento. Finalmente, agradezco sinceramente Guy Ryder por sus 10 años al frente de la Organización particularmente marcados por la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro de Trabajo, adoptado en la CIT de junio de dos mil diecinueve y por haber tenido en cuenta la importancia del acceso a la protección social de los 4 mil millones de mujeres y hombres en el mundo. Hasta muy pronto.

Sra. Kachollom Shangti Daju

Gobierno (Nigeria)

Señor Director General, señores Presidente y Vicepresidentes de la Conferencia, distinguidos delegados, damas y caballeros. Es un gran placer presentar esta declaración en nombre del Gobierno de Nigeria. Quiero felicitar al nuevo Director General y le prometemos nuestro apoyo como país a su mandato. El informe del Director General sobre los países menos adelantados. Crisis Estructural, Transformación y el Futuro del Trabajo es muy apropiado para nuestro debate en vista de las múltiples implicaciones de los desafíos globales actuales. Como en informes anteriores, el hecho de centrarse en los PMA es motivo de preocupación para como la pobreza en cualquier parte constituye un peligro para la prosperidad por todas partes. Agradecemos y felicitamos Guy Ryder por la elección de este tema como su último informe y le deseo éxito en su futuro. Presidente, el análisis del

carácter y desafíos del índice de mercados laborales de los cuarenta y seis PMA plantean algunas preocupaciones, especialmente a la luz del impacto y el lento progreso de recuperación de muchas economías después de la pandemia. El volumen de pérdidas de puestos de trabajo y el vínculo establecido entre la justicia social y la paz mundial deben provocar un debate honesto en esta Conferencia. La ola de inseguridad, terrorismo, escasez de alimentos, aumento del costo de la energía, el impacto del COVID-19, entre otros, deben desafiar nuestra humanidad común y compartir relaciones Internacionales. Estas son consumadas recetas para la disrupción socioeconómica mundial y desigualdad cada vez mayor. El efecto dominó del deterioro de la situación en estos cuarenta y cinco PMA es capaz de erosionar las ganancias de los países en desarrollo y economías desarrolladas. Nuestra respuesta debe ser estimular la actividad económica para crear puestos de trabajo decentes para los jóvenes desempleados que quieren una vida digna. Nigeria ha mantenido a lo largo de los años los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, así como los objetivos estratégicos de la OIT mediante la aplicación de diferentes agendas y visiones transformadoras para transformar estructuralmente y mejorar su economía, capacidades productivas y resultados. Esto en última instancia, es un poco para mover al país por el camino del desarrollo sostenible y el crecimiento económico. Actualmente el Plan de Crecimiento y Recuperación Económica, EGRP de dos mil diecisiete dos mil veinte, se está incorporando como Plan Nacional de Desarrollo dos mil veintiuno, dos mil veinticinco y tiene en cuenta reconocer los logros de las actividades anteriores, programas y proyectos con claves bien definidas e indicadores de rendimiento como guía. Tenemos programas y proyectos emprendedores en el sector agrícola a través de varios esquemas de préstamos que han creado un gran número de empleos decentes. Nosotros también nos hemos centrado en varios programas de intervención en asistencia social y protección social para garantizar la no erosión de las ganancias previas a COVID-19 en Pisos de Protección Social. Estos fueron para amortiguar el efecto de los desafíos globales emergentes enumerados en la Memoria del Director General. Distinguidos delegados, si los países menos adelantados van a proceder en el camino legítimo de la transformación estructural, implicaría la reingeniería de su capacidad productiva, recalibrando sus instituciones con arreglo y revisión de su gobernanza estructural para transitar a la liga de países en desarrollo. Requerirá un mayor apoyo y proyectos de comunidades internacionales e instituciones multinacionales, incluida la OIT, para ayudar los PMA en cuanto a los ámbitos enumerados en el párrafo veinticinco de la Memoria, además de adherirse a los principios de titularidad nacional enfatizada en el Programa de Acción de Doha para la transición. Presidente, lamentablemente, sin embargo, la ambiciosa Declaración del Centenario de dos mil diecinueve y la llamada mundial a la acción dos mil veintiuno para un cambio centrado en el ser humano. La recuperación de la crisis del COVID-19 no tiene vínculo con los PMA. Solicitamos una revisión y reiteramos nuestra llamada anterior sobre la necesidad de garantizar que las vacunas COVID19 lleguen a la parte más remota del mundo concediendo derechos de patentes para la producción de vacunas. Lamentablemente también, los PMA son en su mayoría miembros del Comité de Expertos en la Aplicación de Normas. Recomendamos una revisión de esta práctica, especialmente en lo que se refiere al rendimiento económico y desarrollo de los PMA. Por último, señor Presidente, con el estado actual de creciente brecha de desigualdad, consideramos que el logro de los ODS para dos mil treinta corre un gran riesgo. Si alguna vez se cumple el objetivo de “no dejar a nadie atrás” requerirá un esfuerzo urgente, apoyo y contribución que será requerida por todos en un compromiso renovado con el

multilateralismo y la cooperación internacional. Señor Presidente, señor Director General, delegados. Agradezco a todos su amable atención.

Sr. Ebyan Mahamed Salah

Gobierno (Somalia)

Señor Presidente, excelentísimos señores, señor Director de la OIT, damas y caballeros. En primer lugar, acepten los cálidos saludos del Gobierno de la República de Somalia, para usted Señor Presidente y para todos los distinguidos delegados presentes en esta Conferencia y antes de pronunciar quiero felicitar al Director General entrante, el Sr. Gilbert Houngbo que sucederá al Sr. Guy Ryder. Nuestro agradecimiento también va al Sr. Ryder por la dirección que ha dado a la OIT durante sus mandatos y le deseamos lo mejor en sus cometidos futuros. El Gobierno de Somalia se ha comprometido con los estados miembros de la OIT desde Noviembre del sesenta y ha integrado todos sus esfuerzos para hacer avanzar una respuesta basada en el ser humano. Inclusive, un enfoque de la recuperación para hacer frente a la pandemia del COVID-19 dada la situación de sequía tan difícil y otras que enfrenta mi país como, por ejemplo, la plaga de langostas. Somalia sigue reforzando su respuesta para abordar la pobreza, participa en el diálogo social, fortalece las instituciones de trabajo y apoya la justicia a pesar de la situación actual en la que nos encontramos. Somalia está comprometida con la implementación de la salud y la seguridad en el trabajo y está entre los primeros países del mundo en ratificar la nueva Ley de Violencia y Acoso Convenio ciento noventa, que es la primera norma internacional que proporciona un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluido el basado en el género. En dos mil diecinueve, Somalia hizo un avance mínimo en los esfuerzos para eliminar las peores formas de trabajo infantil, sin embargo, queda un largo camino por recorrer para eliminar el trabajo infantil de mi país. Muchas familias se ven obligadas a enviar a sus hijos a trabajar debido a las dificultades económicas y falta de oportunidades de empleo decente para los cabezas de familia. Actualmente, mi oficina está trabajando en estrecha colaboración con la OIT en el proceso de ratificación del Convenio ciento treinta y ocho, una evidencia clásica que muestra cuán comprometidos estamos con la eliminación del trabajo infantil. Pido a la OIT para que trabaje continuamente con mi país en el desarrollo de una Política Nacional de Trabajo Infantil que finalmente nos ayudará a poner fin al trabajo infantil para dos mil veinticinco. Hace poco hemos elaborado un programa nacional dos mil veintidós-veinticinco junto con la OIT y los demás mandantes tripartitos, en pro del Trabajo Decente. Igualdad de género, tripartidismo y diálogo social y creación de capacidad institucional son las prioridades. Se trata de las siguientes prioridades: Promover oportunidades justas de trabajo decente, creación de capacidad y competencias, protección social, protección de las familias, instituciones de trabajo, administración laboral y promover el diálogo social para proteger el derecho laboral. Hace poco hemos establecido un Centro Nacional de Empleo cuyo objetivo es, mejorar las oportunidades para los jóvenes desempleados que pueden venir a utilizar los recursos que tenemos para buscar trabajo tanto en el Gobierno como en el sector privado. En los próximos tres años, el objetivo es establecer centros profesionales en todo el país para guiar a los jóvenes de Somalia a buscar empleo. Lo hacemos junto con la OIT porque esto nos permitirá crear miles de puestos de trabajo para los jóvenes. La seguridad social para todos, también es una prioridad fundamental del Gobierno para los años venideros. La seguridad social para todos es la principal

prioridad del gobierno en los próximos años. Varias iniciativas del Gobierno en general y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en particular están en marcha. Si bien el gobierno ha hecho una serie de esfuerzos para prestar servicios a los segmentos pobres y vulnerables de la sociedad como parte de los programas de red de seguridad, también hemos tomado medidas para mejorar la empleabilidad y fomentar la innovación y el espíritu empresarial. Estamos trabajando en una estrategia completa para llevar el empleo al centro de nuestro desarrollo. Esperamos con interés la continuación de la asociación con la OIT para promover los objetivos del trabajo decente y los objetivos de desarrollo sostenible. Concluiré deseando a los participantes de la Conferencia todo el éxito en el importante trabajo que están haciendo aquí en la Conferencia Internacional del Trabajo. Agradezco la atención que me han prestado.

Sr. Oudet Souvannavong

Empleador (República Democrática Popular Lao)

Señor Presidente, miembros de la Mesa, excelentísimos señores, distinguidos delegados, damas y caballeros. Es un honor representar a los empleadores de Laos ante esta 110.^a reunión de la CIT. Felicito al Sr. Guy Ryder, Director de la OIT, por presentar una Memoria completa que aborda las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, aprendizaje y economía solidaria. Los empleadores de Laos apoyarán esta iniciativa ya que la seguridad y la salud son importantes para mantener el espíritu empresarial y el empleo tomando en cuenta lo que el COVID-19 nos ha enseñado. Laos es un PMA, el Gobierno de Laos está implementando su noveno Plan Quinquenal de desarrollo social y económico dos mil veintiuno dos mil veinticinco que continúa poniendo énfasis en el desarrollo de una economía fuerte basada en la inversión privada y las empresas. Pero desde dos mil diecinueve, el crecimiento del PIB se redujo drásticamente debido al impacto de las medidas sanitarias y de viaje que impactaron en la operación comercial en muchos sectores y afectó profundamente al empleo. Para rehabilitar la economía hay una agenda nacional con nuevas directivas y medidas para mejorar la inversión y los negocios y fortalecer la capacidad de los empresarios y empleadores locales. El programa país de trabajo decente y otros programas relacionados con el trabajo que se ha iniciado e implementado en forma tripartita con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Comercio están progresando bien y deben desarrollarse aún más para incluir la seguridad en el trabajo y la salud, los aprendizajes y la economía disruptiva y los cambios sociales que se avecinan. La Cámara Nacional de Comercio e Industria de Laos como organización oficial de empleadores está promoviendo el trabajo decente y contribuyendo en el desarrollo de nuevas condiciones laborales y sociales. Una de las principales tareas de nuestra organización es promover las pyme. Finalmente, me gustaría agradecer a la OIT por brindar asistencia técnica para fortalecer nuestra organización para conseguir a los empleadores y trabajadores de Laos un mejor ambiente de trabajo, empleo justo y trabajo decente. A estas palabras quisiera desear un gran éxito a esta Centésimo Décima Conferencia Internacional del Trabajo. Gracias, señor Presidente.

Sr. Ruslan Ilyichov

Empleador (Ucrania)

Querido señor Presidente, Director General, damas y caballeros. Hay guerra en Ucrania. La guerra por la libertad de nuestro país contra la agresión rusa. Nos enfrentamos a daños terribles, miles de muertos, millones de personas abandonan sus hogares y patria. Miles de empresas han cerrado, muchas están trabajando por debajo de su capacidad. La guerra provocó una crisis económica y alimentaria en el mundo. Los empleadores ucranianos están al lado del pueblo, el ejército, el gobierno, del país. Vemos que el mundo democrático está con Ucrania. Agradecemos a nuestros socios internacionales por su apoyo. Los empleadores de Ucrania apoyaron la Resolución de la OIT sobre la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania. Las sanciones económicas y políticas contra Rusia deben continuar. La tarea principal de los empleadores ucranianos junto con el gobierno y los sindicatos es apoyar la economía y salvar puestos de trabajo. Hay seis millones de ciudadanos ucranianos tuvieron que abandonar sus hogares y mudarse a otros países. Las estimaciones de la OIT consideran que hay cinco millones de personas en Ucrania que ya han perdido sus trabajos. Con el apoyo de los socios internacionales, la OIT, haremos todo lo posible para que regresen a Ucrania y a sus trabajos en el futuro. Hoy se habla mucho de la reconstrucción de Ucrania después de la guerra. Estamos seguros de que la reconstrucción del país depende de nuestro pueblo, de nuestra producción y nuestras capacidades tecnológicas. Y hoy debemos hablar de pasos prácticos para la recuperación. Son parte clave del plan para reconstruir el país después de la guerra. Nuestros amigos de los países miembros de la OIT también pueden ayudarnos aquí. Cooperación de producción, realización de pedidos a Ucrania, nuevos contratos. Todo esto le dará a nuestra gente trabajo y confianza en el futuro. Agradecemos a la OIT y personalmente al Director General por la iniciativa para revisar los proyectos de la OIT en Ucrania de acuerdo con nuestras necesidades actuales. Durante más de cien años, la OIT ha estado trabajando sobre la base de los principios de la colaboración social y el diálogo social. Hoy, siguen siendo relevantes tanto en Ucrania como en todo el mundo. Y cuentan con el apoyo de los empleadores ucranianos. Deseo a todos, señores, mucho éxito y un trabajo fructífero durante esta Conferencia. Agradezco su atención.

Sra. Hildegard Hagemann

Obra Kolping Internacional

Señor Presidente, Distinguidos Delegados. Estimado presidente, queridos delegados. Les agradezco la oportunidad para la asociación social católica KOLPING INTERNACIONAL con alrededor de cuatrocientos mil miembros en más de 60 países. Felicitamos al Director General por su última Memoria, sobre los PMA, abordando un fenómeno significativo de esta época de crisis y le felicitamos por ello. Bajo su liderazgo, la OIT no solo ha permitido preparar a la Organización para el mundo del trabajo, sino que también ha encontrado un camino claro para el concierto de las naciones y el trabajo que esto tiene que llevar a cabo. Su trabajo ha dado un gran impulso a la OIT y a sus mandantes. Sus miembros tendrán que abordar las cuestiones relativas a esta cuestión. La COVID-19 también nos lleva a hacer algunos comentarios. Es un hecho conocido que el contacto con las personas que trabajan en la economía informal a menudo se logra mediante las organizaciones de la sociedad civil, sobre todo en los PMA. Razón por la cual es fundamental que las ONG, se

integren como debe ser en el diálogo social y en muchos países observamos que la sociedad civil, sus organizaciones tiene una acción limitada por causa de la violencia de los estados. La OIT tiene una posición clara, defender a las organizaciones de la sociedad civil y por causa de la pandemia la economía informal ha aumentado mucho, no solo en los PMA sino también en las economías en desarrollo lo que da acceso a una mano de obra más barata lo que es un peligro para el trabajo decente. Se requiere regular mucho más que nunca para contrarrestar la situación para que las empresas sean responsables de sus acciones y no dejar a nadie rezagado también requiere ayudar a los más vulnerables. La OIT debe tomar medidas firmes, incluso sanciones, entre otras cosas, sanciones contra los gobiernos y los interlocutores sociales que violan la legislación laboral. La OIT de manera específica debe centrarse en las mujeres, en las minorías sexuales, trabajadores migrantes de regímenes dictatoriales y otros, mediante intervenciones adecuadas. El cuarto punto que queremos plantear es la transformación económica y social de la economía de manera general y del mundo laboral en general requiere una fuerte presencia de la OIT. El establecimiento de una instancia laboral es fundamental porque queremos la solidaridad y la sostenibilidad. Como organización católica, agradecemos al Director General saliente, Guy Ryder, el apoyo que ha dado a nuestras iniciativas y al futuro del trabajo y también el nuevo documento para atender a los trabajadores que ha contribuido mucho a la discusión. Y entonces llegamos a la dirección del nuevo Director General de la OIT Gilbert Hougbo. Contamos pues, con él para que siga colaborando con nosotros en el futuro. Muchas gracias.

Sr. Claudio Moroni

Presidente (Argentina)

Muchas gracias. No Podemos escuchar al Sr. Abdul Gani por un problema técnico así que, delegados, delegadas, les agradezco a todos las intervenciones que hemos tenido. Con esto, damos por concluida la octava sesión plenaria de la Centésimo Décima Reunión de la Conferencia y reanudaremos la discusión general después del receso. Delegados y delegadas, se levanta la sesión. Muchas gracias.

Sr. Alexandre Furlan

Vicepresidente empleador (Brasil)

Distinguidos Delegados y Delegadas. Sean ustedes bienvenidos a esta Noventa Sesión Plenaria de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En la presente sesión, retomaremos la discusión del Informe de la Presidenta del Consejo de Administración y de la Memoria del Director General conforme a nuestra lista de oradores, que se publicó en el boletín diario del día de hoy. Antes de emprender nuestras labores, cúmpleme recordarles que, en el día de mañana, desde las diez hasta las trece horas, tendrá lugar en esta sala plenaria la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo. El tema de la Cumbre este año será, Superar la Múltiples Crisis Mundiales, Promover una Recuperación y Resiliencia Centrada en las Personas. Este importante evento consistirá en una mesa redonda de alto nivel, moderada por una periodista de renombre, alocuciones de dos Jefes de Estado y una conversación entre el Director General de la OIT, el Sr. Guy Ryder, Secretario General de esta 110.ª reunión de la Conferencia y dos representantes de alto nivel de los sectores sindical y patronal. En el sitio web de la Conferencia, en la aplicación ILO events y en el boletín diario del día de mañana, encontraran toda la información pertinente.

Conforme se explicó en el boletín diario, durante la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, se requerirá un distintivo especial además del distintivo de la OIT, para ingresar en la sala plenaria, a cada Delegación, se les asignaran cuatrocientos únicamente, debido al límite de aforo de la sala. Los delegados que deseen escuchar las labores pero que no puedan ingresar en la sala veinte tendrán la oportunidad de escuchar la retransmisión en directo desde la sala diecinueve ubicada a un costado de esta. Toda esta información fue publicada en el boletín diario de hoy y se incluirá en el boletín de mañana. Una vez terminada la cumbre, emprenderemos la aprobación de los primeros informes de las comisiones. Muchas gracias por su atención y sin mayor dilación, daremos inicio a nuestras discusiones.

Al terminar por favor, sin mayor dilación, daremos inicio a nuestra discusión general al respecto, cúpleme recordar a todos los oradores que intervengan vía Zoom, la importancia de que lo hagan utilizando un micrófono adecuado y desde un entorno silencioso. El uso de material adecuado y la intervención desde un entorno ruidoso, dificulta innecesariamente la labor de nuestros intérpretes. Para velar por la calidad de interpretación, les invito a que tengan estas observaciones presentes al expresarse. Damas y caballeros. Invito al primer orador de la lista, que es el Sr. Mohd Effendy Abdul Ghani de Malasia para que haga uso de la palabra e invito al siguiente orador, que es el Sr. Ergun Atalay, para que tome asiento aquí al lado.

Sr. Mohd Effendry Abdul Ghani

Trabajador (Malasia)

Distinguidos delegados, señores participantes. Es para nosotros un placer dirigirnos ante este periodo de sesiones de la CIT de dos mil veintidós, poder participar en los debates, compartiendo con varios de los delegados que han intervenido ya. Este año, estamos tratando el tema de los aprendizajes, así como, la economía social y solidaria. Al igual que en años anteriores. [interpretar: lamentan los intérpretes, el sonido no permite la interpretación.]

Sr. Ergün Atalay

Trabajador (Türkiye)

Constataron la inutilidad de su dinero y se dieron cuenta que la vida cotidiana no podía continuar sin los trabajadores que brindaban los servicios esenciales. Millones de nuestros ciudadanos en Türkiye se vieron afectados por la pandemia. Miles de ellos perdieron sus vidas. Trabajamos conjuntamente con el Gobierno y los empleadores para evitar la pérdida de trabajo y de salarios. El Estado, cubrió todos los gastos de las pruebas, las vacunas y los gastos relacionados con la salud durante la pandemia y consideramos que el proceso de la pandemia fue bien gestionado y se realizó con éxito en nuestro país. Agradezco a todos quienes contribuyeron en ese sentido. Distinguido Presidente, nos centramos en los planes para después de la COVID para restañar nuestras heridas antes de que empezara la guerra contra Ucrania y ahora tenemos más preocupaciones con respecto a nuestro futuro. Ahora se está hablando de la seguridad energética, problemas de acceso al alimento, al agua y la elevada inflación. El poder adquisitivo de los trabajadores está disminuyendo cada día, algunos empleadores, que están en contra de que se organicen los sindicatos, siguen explotando a los trabajadores. Durante mucho tiempo hemos dicho que sectores como la alimentación y la energía no se deberían

privatizar. Tenemos que organizarnos con mayor facilidad en la mayoría de lugares de trabajo que son miembros de organizaciones de empleadores, presentes en esta sala. Sin embargo, los despidos, debido a que se forma parte de sindicatos o se llevan a cabo actividades antisindicales, en el lugar de trabajo, incluido el noventa por ciento de lo que ocurre en mi país, es algo que continua. No podemos hablar de que la democracia funcione o que existan plenamente los derechos sindicales a menos que los empleadores cambien su percepción con respecto a los sindicatos. No es posible establecer plenamente un diálogo social, evitar los accidentes laborales, establecer la seguridad en el empleo o resolver otros problemas de la vida laboral, sin resolver primero el problema del empleo no registrado. Se nos acabó la paciencia. En el próximo periodo legislativo, tendrán que tomarse medidas, negociando con los sindicatos para eliminar el impacto negativo de la constitución del golpe contra los derechos sindicales y acabar con los obstáculos con los que tropiezan los sindicatos. Temas importantes y urgentes como, el salvaguardar el poder adquisitivo de los trabajadores que ganan un salario mínimo, los jubilados y todos los trabajadores. La situación de aquellos que no pueden jubilarse debido a su edad, la contratación de trabajadores por contrata, los problemas relacionados con las horas de trabajo temporal. Todos ellos son problemas que se tienen que resolver. Además, hay que tomar las disposiciones para que los empleados del sector público puedan llevar a cabo negociación colectiva al igual que el resto de obreros. Türkiye cumple con su respuesta humanitaria a este respecto, porque está acogiendo a millones de refugiados sirios que huyen de la guerra y otros que vienen de Ucrania y otros países. No obstante, aquellos que están haciendo que naufraguen los barcos de los refugiados en el mar Egeo, están cometiendo crímenes de lesa humanidad y el mundo está mirando como esto ocurre. Durante la sesión de hace tres días, un delegado de los trabajadores chipriotas, utilizó el termino, ocupación turca en la isla. Quisiera recordarles que entre mil novecientos sesenta y tres y mil novecientos setenta y cuatro, los chipriotas griegos llevaron a cabo una limpieza étnica armada contra los chipriotas turcos. Durante más de cincuenta años, el pueblo turco chipriota ha estado sufriendo este problema en Chipre. No tenemos que olvidarnos de que los chipriotas turcos aceptaron el Plan Annan en dos mil cuatro, mientras que los chipriotas griegos lo rechazaron. No podemos escuchar a los chipriotas turcos trabajadores y empleadores el día de hoy como representantes de pleno derecho en las plataformas internacionales, que vean como se les niega este acceso por parte de los chipriotas griegos. Queremos pedir que se ponga fin a estas restricciones que no tienen un asidero jurídico o legítimo. Las armas de los países independientes y democráticos, no pueden comprar la autodefensa y están libremente promovidos por organizaciones terroristas en manos de algunos países. Mientras las personas mueren, quienes salen ganando, son los traficantes de armas. Como lo dijo el Director General, quienes empiezan una guerra y apoyan el terrorismo, están obstaculizando la justicia social. Los valores que están erosionando en el mundo laboral, como el problema de los derechos humanos, la democracia y el estado social en el mundo, deben volverse objetivos prioritarios para todos los países. Lo que es bueno es fácil, según dijo un autor muy conocido, pero lo que es difícil es justo. Tenemos que obrar por un mundo mejor. Muchas gracias por su atención.

Sr. Gudmundur Ingi Gudbrandsson

Gobierno (Islandia)

Señor Presidente, señor Director General, honorables delegados, damas y caballeros, señores participantes que no forman parte de las categorías anteriores. En primer lugar quiero agradecer al Director General por sus dotes de líder en estos últimos diez años y manifestar mi agradecimiento más sentido por la labor que ha llevado a cabo por todo este tiempo. El objetivo general de la Agenda dos mil treinta de naciones unidas es poner fin a la pobreza. Esto incluye que se garantice empleo y trabajo decente para todos y que no quede nadie atrás. Este es un compromiso que todos compartimos y que resuena con el mandato de la OIT en materia de justicia social. Desafortunadamente, la pandemia de la COVID ha perturbado el mundo laboral y ha hecho que nuestra tarea sea aún más difícil. Las pruebas demuestran que los países menos adelantados, se han visto particularmente afectados por estos retos. Hay preocupaciones acerca de cómo los PMA han sufrido de la distribución desigual de las vacunas y de cómo la relación del empleo ha caído. Las mujeres siguen siendo un grupo vulnerable que está en gran medida desempleado. Otros grupos vulnerables que también están fuera del radar, son personas que tienen discapacidad. Personas que vienen de la comunidad LGBT también. Es preocupante, igualmente, que la economía informal, no hay hecho sino crecer durante la pandemia y esto ha resultado en condiciones de trabajo muy deficientes, falta de acceso a la seguridad social y bajos salarios. Es muy importante que la OIT y sus miembros siga trabajando para promover la Agenda de Trabajo Decente en los PMA porque esta es una cuestión que debe ser encarada por la comunidad internacional. Islandia está comprometida a no dejar a nadie atrás. Dentro de nuestro propio país, a pesar de que, las tasas de pobreza en Islandia son relativamente bajas, los desafíos relacionados con la pobreza, con la soledad y la brecha salarial y de género y otras oportunidades desiguales para personas con discapacidad, inmigrantes y otros trabajadores vulnerables, siguen siendo una realidad en nuestra sociedad. Pensamos que se puede encontrar una solución invirtiendo en las personas mediante una educación flexible e inclusiva, para tener un mercado laboral inclusivo para todos. Creemos que la educación y los recursos humanos, constituyen la base para la igualdad, el crecimiento económico a largo plazo y la prosperidad. Por tanto, Islandia está comprometida para crear un mercado laboral accesible para todos y que tenga en cuenta los retos del futuro, incluida la transición justa relacionada con el cambio climático y el cambio tecnológico. Vamos a promover el empleo y la inclusión social, movilizándolo a los grupos vulnerables en el mercado laboral, como, por ejemplo, las personas con baja capacitación, jóvenes, personas extranjeras e individuos que tengan poca capacidad de trabajo. Estas medidas implican crear un mercado laboral que tenga en cuenta factores físicos, psicológicos y sociales de los trabajadores, que pueden afectar a su capacidad de trabajo y aumentar el número de puestos de trabajo flexibles o a tiempo parcial, así como, la posibilidad de diseñar programas de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Esta es una labor que ya ha empezado en Islandia. La justicia social y la inclusión han de ser siempre prioridades para un mercado laboral incluyente que esté abierto para todos. Este es un requisito previo para lograr una vida decente, pero también lo es luchar contra el cambio climático y garantizar la paz. Esto debe ser un requisito previo fundamental para que las personas tengan justicia social y tengan bienestar en los próximos decenios. Gracias por su atención.

Sr. Quang Phong Hoang

Empleador (Viet Nam)

Estimado Presidente, señores jefes de delegación, damas y caballeros. En nombre de la delegación de empleadores de Viet Nam, quisiera manifestar mi respetuoso saludo al Presidente de la Conferencia, al señor Director General y a todos los Delegados. Es para mí un honor informarles acerca del éxito conseguido en el Congreso Nacional número siete de la Cámara de Comercio de Viet Nam, celebrado en diciembre de dos mil veintiuno donde se plantearon seis soluciones clave y tres hitos estratégicos para nuestra asociación y la comunidad empresarias, con el objeto de avanzar un entorno empresarial y lograr que sea conductivo, sostenible y digitalizado en Viet Nam. Al ser la Organización Nacional de Empleadores de Viet Nam, nuestra organización, la VCCI, ha estado trabajando codo con codo con el Gobierno y con otros interlocutores para presentar de manera oportuna, soluciones y políticas que brinden apoyo a la continuidad empresarial, que generen empleo y seguridad social durante la pandemia y también durante la fase de recuperación. Nosotros conjuntamente con otros interlocutores tripartitos de Viet Nam y de la OIT, estamos desarrollando el cuarto ciclo del Programa de Trabajo Decente de nuestro país que va del año dos mil veintidós hasta el año dos mil veintiséis, alineándolo con el Plan de Desarrollo Económico y Social de nuestro país y con el marco de cooperación para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Las practicas sociales responsables, la seguridad en materia de salud y las condiciones laborales en las empresas, sobre todo, en materia de trabajo, en los sectores intensivos que requieren mucha mano de obra, como, por ejemplo, los de las prendas de vestir, los textiles, el calzado, la electrónica, los mariscos, el procesamiento de madera, etc. Han sido promovidos ampliamente por nuestra asociación, conjuntamente con los convenios fundamentales de la OIT, las normas internacionales de trabajo para garantizar trabajo decente y empresas sostenibles en la cadena mundial de suministros. La empleabilidad y las aptitudes, también constituyen prioridades de nuestro programa, desde hace muchos años para desarrollar una mano de obra cualificada, para que brinde apoyo a las empresas en Viet Nam. El VCCI es un líder y es un miembro activo y responsables de una institución tripartita como el Comité Nacional para la Educación y el Desarrollo de Recursos Humanos, el Comité de SST a nivel nacional, el Comité Nacional sobre Salarios, así como, la Junta de Gestión de los Fondos de Seguridad Social de Viet Nam, el Comité de Relaciones Industriales de Viet Nam también. Nuestra asociación es presidenta del grupo de asesoría interna bajo el capítulo trece del EVFTA de desarrollo sostenible. Tenemos la esperanza de que ahora estemos saliendo de la pandemia y hayamos podido aprender de la época en la que vivimos con la COVID-19, para elaborar un periodo de recuperación económica prolongado. En este contexto, es un placer que en este periodo de sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, número 110.^a reunión, contemos con un programa que abarque el tema relacionado con la calidad de la fuerza de trabajo. Algo de fundamental importancia para que las empresas puedan ayudar a reconstruir para mejorar. Por último, quiero agradecer muy sinceramente a la OIT, en particular a la OIT de Viet Nam y a otras organizaciones de empleadores hermanas, así como a otras organizaciones asociadas, por su apoyo y cooperación sumamente valiosos. Les deseo a todos ustedes, mucho éxito y muy buena salud. Muchas gracias por su atención.

Sr. Parveen Kumar Bala

Gobierno (Fiji)

Señor Presidente de la Conferencia, señor Director General de la OIT, distinguidos delegados, damas y caballeros. "Bula Vinaka". Cálidos saludos desde Fiji, excelencias, damas y caballeros, es para mí un gran placer, dirigirme a ustedes, durante este periodo de sesiones, 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en nombre del Gobierno de Fiji. Antes de nada, quisiera felicitarle a usted, excelencia, Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Argentina, por haber sido elegido para presidir esta Conferencia, el día veintisiete de mayo del dos mil veintidós. Su experiencia y su liderazgo durante esta reunión van a orientarnos profundamente. Presidente, concuerdo con el sentir del Director General, en el sentido de que los conflictos en curso en el mundo han traído sufrimiento a las personas trabajadoras y ha dañado a las empresas. Nosotros, en nuestra pequeña isla, estamos haciendo frente a todas sus consecuencias. Es fundamental que adoptemos medidas colaborativas ahora, para proteger el futuro del trabajo y el futuro que queremos brindar a nuestros hijos. Presidente, a pesar de esto reveses, seguimos ofreciendo nuestra respuesta para abordar desafíos como son la pobreza, la pérdida de empleo, el cambio climático y muchas otras preocupaciones que aquejan al mundo del trabajo para garantizar que se pueda brindar lo mejor al pueblo de Fiji. Al mismo tiempo, queremos brindar un entorno propicio para que reine el diálogo social y la buena fe. En todos los aspectos del empleo, las relaciones laborales y la productividad. Señor Presidente, un entorno de trabajo seguro y saludable, debe encontrarse en el corazón mismo de cualquier debate sobre relaciones laborales y condiciones de empleo, es fundamental que quede constancia que la salud y la seguridad no han de comprometer de ninguna manera a la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Presidente, el Gobierno de Fiji, cuenta con un plan robusto de recuperación de la pandemia, para garantizar que se sienta el mejor marco posible para recuperar las horas perdidas de trabajo y las pérdidas conexas causadas durante la pandemia. Nuestro Gobierno tiene como objetivo fundamental, garantizar que no se deje a nadie atrás y que todos los ciudadanos de Fiji cuenten con la mejor atención posible durante la pandemia o en una situación de desastre. Nuestro marco de recuperación segura de la COVID, garantiza que estemos abiertos, que nuestra economía pueda gradualmente avanzar para atender la demanda y garantizar un entorno de trabajo libre de la COVID. Presidente, el Gobierno de Fiji, sigue prestando ayuda a las personas desempleadas mediante programas de asistencia, en el dos mil veintiuno, el Gobierno proporcionó cuatrocientos millones de dólares para prestar asistencia a más de cuatrocientos mil ciudadanos de Fiji del sector formal e informal. Presidente, en calidad de Nación, los últimos dos años, con el impacto de la COVID-19, ha sido una época para promover la importancia de tener una cultura de salud y seguridad en el trabajo, para ello hemos creado campañas de sensibilización. Los esfuerzos conjuntos con nuestros ministros, las organizaciones estatutarias, las partes interesadas relevantes, el Gobierno de Fiji ha llevado a cabo la campaña de sensibilización y auditorías para seguir muy de cerca lo que se hace en los lugares de trabajo y cumplir con los protocolos de la COVID. El Gobierno ha planificado, revisar el salario mínimo y diez reuniones sectoriales para fijar el salario mínimo, para garantizar que se brinde salario decente a todos los trabajadores. Hemos aplicado este aumento en cuatro extractos de nuestra situación laboral. En este preciso momento, estamos comprometidos a brindar apoyo mediante el Programa de Movilidad Laboral con el

apoyo de Australia y Nueva Zelanda. Gracias Presidente y a todos los participantes, agradezco por esta oportunidad y les deseamos lo mejor en nombre del pueblo de Fiji. Gracias.

Sr. Mostafa Bayram

Gobierno (Líbano)

Muchas gracias, señor Director General de la OIT, excelencias, ahora que se reúnen ustedes para este periodo de sesiones, 110.^a reunión de la CIT, intervenimos en nombre del Líbano que está sufriendo un bloqueo que está afectándonos de muchas maneras. No tenemos electricidad, lo cual impide que explotemos nuestros recursos petrolíferos y de gas, además de todo eso, tropezamos con muchas complicaciones, debido a los ataques del enemigo israelí y de las excavaciones en una zona que es objeto de muchos litigios. Pedimos también que regresen cuanto antes los refugiados y que la asistencia se les siga brindando en todo nuestro país. Que se iguale al pueblo y al Gobierno del Líbano como compensación por todo lo que ha sufrido. El Líbano ha hecho muchos sacrificios, ha sacrificado la vida de sus ciudadanos, ha sido presa de actos de terrorismo porque hay terroristas que transitan libremente de un país a otro. Al mismo tiempo, estamos acogiendo a palestinos, estamos levantando nuestra voz para decirles que tienen que volver a sus hogares en Palestina y para que se ponga fin a los ataques que sufren de manera cotidiana y también que se retire el muro que les separa. Nosotros trabajamos codo a codo con todos y al mismo tiempo condenamos los gastos dirigidos a los conflictos que están destruyendo nuestro planeta y sus recursos, si se gastara tan solo la mitad para otros fines, conseguiríamos de esa manera superar la enfermedad, la desconfianza y muchos otros flagelos, de esta manera la humanidad completa se daría cuenta de cuán importante es el desarrollo y cuán importante es que nosotros coloquemos a los seres humanos en el epicentro de todos nuestros esfuerzos. Que no se pongan los lucros por encima de las vidas de las personas y esto fue lo que vimos en materia de vacunas. En el Líbano, tuvimos resultados positivos a pesar del colapso que ocurrió en nuestro país, debido a la corrupción y a los efectos acumulativos de todas esas prácticas. Actualmente, tenemos que hacer frente a una importante escasez de alimento, de materiales, las cadenas de suministros se han visto perturbadas y esto ha conducido a que el desempleo aumente, no solo en el Líbano sino en todo el mundo. El Ministerio de Trabajo, ha lanzado una serie de incentivos en el Líbano para apoyar los salarios de los trabajadores y fortalecer también, la seguridad social, del mismo modo, mejorar la libertad de los sindicatos, los sindicatos están trabajando en ese sentido para hacer frente a la oferta y la demanda. Se cuenta con un Plan para la Transformación Digital, se otorgan licencias a las agencias de empleo para poder evitar soslayar cualquier peligro que pueda aparecer como, por ejemplo, la trata de personas. Hemos tratado de influir en los términos de los acuerdos internacionales. Podemos mencionar casos de personas que han sido despedidas, en unos pocos días, en el margen de esta reunión, en una reunión de los países no alineados, lanzamos una iniciativa que una vez más, volvemos a plantear aquí. Una iniciativa única para la solidaridad global, para superar el desempleo, superar las injusticias en pro de las naciones. Ha llegado el momento de implicarnos activamente en una nueva fórmula en la que todos salgan ganando. Gracias.

Sr. Dechboon Marprasert

Empleador (Tailandia)

Presidente, en nombre de los empleadores de Tailandia, quisiera hacer alusión brevemente a la repercusión de la COVID y a la crisis mundial en la economía tailandesa y como nosotros, empleadores tailandeses, hemos trabajado para superar esta situación. La pandemia y la crisis mundial han repercutido considerablemente sobre la economía de Tailandia en los últimos años. Para poder dar respuesta a la pandemia, al igual que en otros países, se pusieron medidas de confinamiento, de ahí que numerosas empresas se vieran obligadas a cerrar o a despedir a sus trabajadores ya que, no pudieron asumir los costos que suponía. El Gobierno adoptó medidas para ayudar a los más vulnerables durante la pandemia, mediante programas de asistencia social. Además, los empleadores no nos quedamos de brazos cruzados en ese momento. Tampoco queríamos dejar a nadie atrás, las empresas han de sobrevivir y también nuestros trabajadores. En estos tiempos tan complicados, hicimos todo lo posible para brindar a los trabajadores, buenas condiciones de trabajo, un bienestar razonable y para garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro, los empleadores, en su mayoría proporcionaron pruebas de antígenos gratuitas y se preocuparon de que los trabajadores recibieran, tratamientos médicos mediante los programas de seguridad social y de seguro médico. Además, nosotros, la Confederación de Empleadores de Empresas Tailandesas, animamos a nuestros miembros, que tengan que despedir a su gente, a proporcionar una compensación justa y un paquete de indemnización razonable para los despedidos. No se trata únicamente de la economía, hubo cierres y confinamientos que también han modificado la manera en que trabajan las personas, la mayoría de empresas, recurrieron a formas de teletrabajo, estableciendo diferencias entre horas de trabajo y la vida personal de los trabajadores, esa es ahora la cuestión más importante. Es nuestra responsabilidad, como empleadores, ayudar a nuestros trabajadores a prosperar en este difícil tiempo juntos ofreciendo asistencia técnica y de bienestar, así como garantizar que los derechos de los empleados estén protegidos. Hoy en día, parece que la pandemia está terminando. Tailandia espera que se avance hacia una reapertura total del sector turístico. Estamos preparados para reconstruir mejor tras la pandemia. Del mismo modo, todos estos programas de apoyo no hubiesen sido posibles sin la ayuda del Gobierno, sobre todo, por parte del Ministerio de Trabajo, también los empleadores y trabajadores colaboraron y consideramos que se pudo lograr la protección de los trabajadores y garantizar el buen funcionamiento de la economía gracias a esa colaboración. Gracias.

Sra. Cyrene Waern

Trabajadora (Suecia)

Presidente, Delegados, como Delegada de los Trabajadores de Suecia quisiera recalcar el papel fundamental que desempeña la OIT para contribuir a un mundo en el que, el trabajo decente, la igualdad y la paz sean grandes principios rectores de nuestra labor tripartita. En plena pandemia vimos como los países en desarrollo se quedaban a la zaga en lo referente a vacunas como en los esfuerzos para la transición en lo que se refiere a la desaparición de empleo. En la Memoria del Director General se menciona que hay quinientos cincuenta y tres millones de personas que viven en la pobreza y doscientos quince millones que están desnutridos y es algo que no

podemos eludir si deseamos lograr los Objetivos de Desarrollo de dos mil treinta, poniendo fin a la pobreza debemos lograr asistencia sanitaria de calidad, condiciones de trabajo adecuadas y educación para todos. Una manera de abandonar la pobreza se logra a través de la educación, ningún niño debería trabajar y al mismo tiempo los derechos de la mujer en la vida laboral han retrocedido. La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue siendo amplia. El desempleo va al alza y las primeras que pierden su empleo son las mujeres, de ahí que se trata de trabajar en pro de la igualdad de género en el mercado laboral. A día de hoy, debemos prestar atención al fenómeno de la esclavitud moderna, sueños de un futuro mejor que se ven explotados por empleadores sin escrúpulos y avariciosos. Debemos crear un mercado laboral en el que todos los trabajadores tengan el derecho de volver a cualificarse, mejorar sus habilidades y contar con formas de aprendizaje continuo. De ahí que la labor efectuada en la Comisión de Asuntos Generales de este año donde se habla del entorno de trabajo seguro y saludable como derecho fundamental es de enorme importancia. A día de hoy son muchos los activistas sindicales y trabajadores que son perseguidos, van a la cárcel e incluso son asesinados en numerosos países. Belarús, Irán, Myanmar evitan la formación sindical y la afiliación de los trabajadores, algo que debe finalizar. En nombre de la Confederación Sindical Sueca y la Confederación Sueca de Trabajadores Profesionales quiero igualmente expresar nuestra profunda solidaridad con los trabajadores de Palestina. En la Memoria del Director General cuando habla de la situación de los trabajadores en los territorios ocupados al señalar que hay un déficit de trabajo decente es alarmante. Junto con el movimiento sindical mundial debemos condenar igualmente la violencia perpetrada por Israel. Un ejemplo reciente es el asesinato de la periodista Shireen Abu Akleh, donde hay firmes motivos para considerar que fue disparada a bocajarro por parte de las fuerzas israelíes. Se debe iniciar una investigación imparcial y los responsables han de ser llevados a la justicia. La ocupación de finalizar el bloqueo de Gaza y el acoso cotidiano a los civiles ha de desaparecer. Consideramos que el reconocimiento del Gobierno Sueco del Estado Palestino apoya a las fuerzas progresistas tanto en Palestina como en Israel. Debemos y queremos reafirmar nuestro apoyo a esas fuerzas para lograr una solución duradera en la que Israel y Palestina vivan uno con otro en paz y seguridad. Gracias

Sra. Kerfalla Camara

Empleador (Guinea)

Presidente, señoras y señores quisiera, en nombre de la Confederación General de Empresas de Guinea, transmitirles los saludos del sector privado de Guinea unido al decidir aunar sus medios y competencias al servicio del país y de sus asociados. Gracias a la labor del Excelentísimo señor Coronel Mamadi Doumbouya, Presidente de la Transición que ha hecho todo lo posible para aunar las cuatro organizaciones de empleadores que representan al sector privado de Guinea, esto entre dos mil ocho y dos mil veintidós. Quisiera agradecer igualmente la iniciativa del Director General de la OIT al haber elegido este año el tema de los países menos adelantados entre los que se incluye Guinea. Como se recoge en la Memoria, la transformación estructural es fundamental para lograr plasmar en la práctica el programa de trabajo decente en un país como Guinea y de hecho también lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Nosotros creemos firmemente que eso será posible gracias a un sector privado sólido en Guinea, no será posible si no existe ese sector privado y si no hay un entorno favorable para el desarrollo de empresas formales y sostenibles.

También con el Comité Nacional de Unión y Desarrollo el cinco de septiembre de dos mil veintiuno, el sector privado del país atravesaba una situación desfavorable y para lograr esa unión hay apoyos que se han puesto en práctica para que todos puedan continuar ese proceso democrático y de ciudadanía que ha logrado re dinamizar la Cámara de Comercio, Industria y Artesanado de Guinea que llevaba casi veinte años sin celebrar elecciones. También fue posible crear un Patronato Unificado que tengo el gusto y honor de representar hoy aquí, organizaciones representativas e independientes que tienen como objetivo ser palancas de puesta en práctica de un entorno propicio para crear empresas duraderas para aumentar la creación de trabajo decente, favorecer la inversión en infraestructuras, contribuir al desarrollo de competencias y ampliar la protección social. Queridos mandantes, como se recoge en la Memoria del Director General, para lograr un desarrollo socioeconómico considerable los países menos adelantados han de mejorar su capacidad productiva pero también han de reforzar su dispositivo institucional y su gobernanza. Los actores de la economía guineana que representa el CGE-GUI han decidido contribuir a la dinámica impulsada por el Coronel Mamadi Doumbouya, Presidente de la Transición, reinventándose con el objetivo de hacer de Guinea un país próspero. Como único representante de todos los empleadores de Guinea, el CGE-GUI ahora juega un papel más fuerte en el diálogo social tripartito, elemento esencial en el proceso que llevará a Guinea hacia el crecimiento socioeconómico inclusivo y sostenible. Gracias.

Sr. Muferihat Kamil Ahmed

Gobierno (Etiopía)

Buenas tardes Presidente, distinguidos ministros, delegados. Presidente, le doy la enhorabuena por haber sido elegido para presidir esta Centésimo Décima Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. También elogió la labor del señor Director General Guy Ryder por la Memoria exhaustiva presentada y por la excelente labor efectuada durante su mandato. Es el momento también de darle la enhorabuena al Sr. Hougbo que está a punto de asumir la Dirección General de la OIT. Presidente, esta Conferencia se celebra con carácter presencial por vez primera desde que surgiera la pandemia de la COVID. A lo largo de los dos últimos años la pandemia ha creado incertidumbre y ha ido acompañada de desafíos emergentes que han puesto en entredicho los modos de vida de todos los ciudadanos del mundo, algo que exige solidaridad. Es fundamental proseguir con esta idea también teniendo muy presente el programa de la Conferencia ya que la pandemia todavía no ha finalizado, además, muy importante como bien dice el Director General en su Memoria, son muchos los países que todavía viven verdaderas dificultades para recuperarse y dejar atrás los numerosos daños creados por la pandemia. Mi país, Etiopía, también se ha visto muy afectado por la pandemia, ha habido repercusión sobre el sector laboral de gran importancia, además. Hemos trabajado teniendo en cuenta los valores sociales del pueblo de Etiopía y bajo la batuta de los dirigentes hemos podido avanzar con buenas intervenciones. Hemos agilizado el ámbito institucional del sector laboral y su gobernanza con nuevos arreglos ministeriales para las cualificaciones y el trabajo, lo que nos ubica en una mejor situación para superar la pandemia y también han resultado de utilidad a la hora de aplicar los acuerdos internacionales como los de la OIT de la cual forma parte mi país. Mi ministerio colabora igualmente con asociaciones de trabajadores y empleadores para ver la manera de fijar un salario mínimo, para garantizar la seguridad y la paz

laboral gracias al diálogo social. Como parte de esos arreglos institucionales hemos remodelado nuestras estrategias de uso y de desarrollo de cualificaciones con flexibilidad de cualificaciones y la empleabilidad de los jóvenes. Además de nuevas formas de desarrollo de cualificaciones para toda la región. De hecho, hemos puesto en marcha un centro de excelencia para proyectos de integración regional y transformación de cualificaciones con siete esferas prioritarias. Consideramos que, estas iniciativas son importantes para lograr los objetivos de nuestro Continente como se recogen en la Agenda dos mil sesenta y tres de la Unión Africana. Nuestras intervenciones estratégicas promueven la colaboración y las alianzas. En ese sentido, mi Ministerio ha firmado ocho memorándums de entendimiento interministeriales para fomentar la coherencia normativa y la coordinación. También concluimos cuatro acuerdos bilaterales laborales con los principales países receptores para regular la clandestinidad, la migración, prevenir la trata de personas, proteger los derechos, la dignidad y la seguridad de los ciudadanos que están trabajando en el extranjero. La reforma y los cambios no son fáciles de llevar a cabo y también son lentos, pero vamos a trabajar sin descanso para que se conviertan en oportunidades todos esos desafíos. Confiamos en que los resultados de esta Conferencia mejoren nuestra solidaridad y refuercen las alianzas globales de manera que den respuesta a los ingentes desafíos políticos, socioeconómicos y medioambientales de nuestra era. Ahora que Etiopía está a punto de conmemorar el centenario de su membresía en la Organización Internacional del Trabajo, quisiera concluir mostrando nuestro compromiso, una vez más, con el multilateralismo y los trabajos de esta Organización histórica. Muchas gracias.

Sr. Fridolin Mve Messa

Trabajador (Gabón)

Presidente, delegados, señoras y señores. Es para mi motivo de orgullo ser la voz aquí de los trabajadores de Gabón. En esta asamblea donde examinamos y elaboramos normas que regulan el mundo laboral. Esta reunión de la Conferencia se celebra en plena crisis sanitaria vinculada con la pandemia, algo que ha trastocado nuestras costumbres, nuestras vidas y que tanto ha afectado a las economías de nuestros países. Básicamente, son los trabajadores de todo el mundo los que más han pagado los efectos de la pandemia. A pesar de todo ello, podemos estar satisfechos ya que la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de dos mil veintidós sí se ha podido celebrar a pesar de las restricciones de viaje y de las medidas sanitarias todavía en vigor en numerosos países. También queremos darle la enhorabuena al Sr. Moroni, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Presidente de la Conferencia, le damos la enhorabuena por la excelente manera en la que está dirigiendo nuestro trabajo. De la misma manera quisiera darle la enhorabuena al Director General entrante de la OIT, el Sr. Hounngbo, primer africano que va a ocupar tan digno cargo. Su elección es el resultado de la expresión democrática que reina en la OIT. Como representante de los trabajadores, no puedo dejar de mencionar la excelente labor de nuestro camarada Guy Ryder, Director General saliente de la OIT que a lo largo de diez años supo dar a esta Organización una visión de futuro para atender siempre a los numerosos desafíos que vive el mundo del trabajo de manera cambiante. A él, le rendimos homenaje por la excelente manera en la que ha asumido su labor. De hecho, bajo su dirección, Gabón se benefició del apoyo técnico de la OIT que hizo posible que nuestro país pusiese a disposición de empleadores y trabajadores una nueva ley laboral gracias al consenso

entre todas las partes y gracias al diálogo social. Hay otros trabajos en curso, así, por ejemplo, está en curso el refuerzo de la capacidad de los líderes sindicales y de los empleadores en la futura creación del Consejo Nacional del Diálogo Social que hará posible celebrar el diálogo social entre todas las partes y lograr la presencia finalmente, de un representante sindical. En todo caso, cabe constatar, de todos esos avances en el ámbito laboral que hay numerosos trabajadores de Gabón y sus representantes que siguen siendo objeto de malos tratos tanto en el sector público como en el privado. Así, por ejemplo, hay trabajadores de empresa que trabajan sin equipos de protección individual vulnerando el dispositivo nacional e internacional que sienta las normas internacionales de seguridad y salud en el trabajo. Además, muchos son remunerados por debajo del ingreso mínimo fijado por el Estado y sin cobertura social. Hay situaciones todavía más graves que merecen ser tenidas en cuenta en la OIT, me refiero a los jubilados de todos los sectores, civiles y militares que no reciben sus pensiones en los plazos previstos y esto hace que muchos vivan en una situación de precariedad y miseria, me refiero por ejemplo, a los funcionarios públicos que, desde que se creó el nuevo sistema en dos mil quince, de remuneración, siguen recibiendo adelantos de sus pensiones con dificultades antes de recibir su pensión completa. Para finalizar, quisiéramos hacer una llamada a la OIT en relación con la situación de los dirigentes sindicales que sufren intimidación y acoso por parte de sus empleadores y que son llevados ante los tribunales para ser llevados a la cárcel. Está en entredicho el diálogo social, surge el conflicto social de esa manera, lo que es fuente de desestabilización, no quiero ser pesimista, creemos que será posible tomar conciencia colectiva de todo ello para mejorar nuestras condiciones de vida y trabajo por lo que contamos con el pragmatismo de nuestro Gobierno. Muchas gracias.

Sra. Irina Kostevich

Gobierno (Belarús)

En nombre del Gobierno de la República de Belarús, quisiera transmitir un saludo a todos los participantes en esta Reunión de la Conferencia. A todos ellos les deseo mucho éxito en el desempeño de su labor. Nosotros somos miembros de la OIT desde hace casi setenta años. Hemos ratificado un gran número de convenios, por ejemplo, los ocho fundamentales, aquellos convenios que garantizan los derechos de los trabajadores. Estamos convencidos de que la dimensión humana ha de notarse en todas las tareas políticas y sociales del diálogo social que es clave para garantizar el desarrollo social con éxito. Nosotros nos basamos en comercios. Todo ello ha repercutido en la economía mundial, de ahí que convenimos en que hay una serie de preocupaciones que han de tenerse en cuenta teniendo como centro al ser humano y buscando la paz y la estabilidad. Invitamos a todos los gobiernos a abandonar el enfrentamiento y tenemos que redoblar esfuerzos conjuntamente porque sólo así podremos superar las dificultades actuales y lograr un futuro mejor para nuestros hijos. Queremos un mundo unificado, no obstante, la realidad es bien distinta hoy en día, la comunidad internacional se decanta por otras prácticas unilaterales, coercitivas por parte de grupos de países que vulneran el derecho internacional. El dispositivo de la Carta de las Naciones Unidas que tratan de imponer su voluntad. Prácticas nocivas condenadas por el Consejo de Derechos Humanos y por parte de organizaciones expertas con medidas económicas unilaterales que han traído consigo efectos devastadores en numerosas regiones. Nosotros estamos a punto de una crisis alimentaria que no da razón a quienes consideran que la fuerza

resuelve todo. Hoy en día, la Unión Europea, Estados Unidos y otros muchos estados de manera ilícita aplican sanciones a Belarús, ¿con qué objetivos? La respuesta es evidente. Lo que desean es que cesen las actividades empresariales para que los trabajadores y empleadores pierdan sus garantías sociales. Al intervenir aquí, declaro que las actividades de esos países que aplican medidas unilaterales y sanciones suponen un escollo al logro del concepto del trabajo decente. Consideramos que la Organización no ha de ser indiferente ante ese fenómeno. Se ha de llevar a cabo una evaluación de los principios de la OIT para combatir esas medidas y tener en cuenta los aspectos morales y sociales. La OIT ha de condenar dichas prácticas nocivas, esas medidas unilaterales y sanciones exigiendo que se retiren de inmediato. Gracias.

Sr. Saravanan Murugan

Gobierno (Malasia)

Señor Presidente, Distinguidos Delegados, buenas tardes. Primero y antes que nada, quisiera sumarme al resto de los moderadores para felicitar al Sr. Gilbert Hougbo por su reciente nombramiento como Director General de la OTI. Sabemos que va a proseguir con la excelente labor realizada por el Director General Guy Ryder y va a traer un enfoque progresivo, atendiendo al impacto a largo plazo de la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo. Queremos hacer hincapié, sobre todo, en los países menos adelantados, como se hace en la Memoria del Director General y nos complace ver que se está basando en el concepto de no dejar a nadie atrás con arreglo a los ODS y la Agenda de las Naciones Unidas de dos mil treinta. A nivel nacional, hemos centrado nuestros esfuerzos en las personas más afectadas por la pandemia y el Gobierno de Malasia ha destacado la función del trabajo, para revitalizar la economía del país como principal habilitador en el proceso de recuperación. En primer lugar, se ha incorporado la Iniciativa JaminKerja, para brindar seiscientos mil puestos de trabajo en el dos mil veintidós atribuyendo mil ciento millones de dólares estadounidenses. Esta iniciativa forma parte del compromiso de nuestro Gobierno para reducir la tasa de desempleo de un cuatro coma uno antes de la COVID-19 a un tres coma tres por ciento. En segundo lugar, el Gobierno, ha dado pasos firmes para asistir a los trabajadores y estimular la economía introduciendo un nuevo salario mínimo mensual nacional con un incremento del veinticinco por ciento.

Sr. Gatis Eglitis

Gobierno (Letonia)

Señor Presidente, Excelencias, Distinguidos Delegados. Es un gran honor dirigirme ante la Conferencia Internacional del Trabajo. La pandemia de COVID-19 ha tenido una incidencia muy significativa en el mercado laboral, algunos sectores y grupos vulnerables han tenido que enfrentarse a grandes desafíos, lanzamos varias iniciativas para apoyar a quienes se vieron más afectados por la pandemia y las restricciones que tuvieron que establecerse para contener la situación. Nosotros introdujimos diferentes planes y subvenciones a los salarios, así como, medidas destinadas a mejorar la situación sanitaria en los lugares de trabajo. Ajustamos los programas de mercado laboral activos y otras medidas de apoyo expandiendo cursos en línea de distintos tipos y garantizando el acceso a las plataformas para cursos abiertos en línea que seguían siendo muy populares. La pandemia,

probablemente tenga una repercusión a largo plazo en las disposiciones, en el equilibrio entre la vida laboral, la vida personal y como las personas estructuran sus vidas. Con el trabajo a distancia, probablemente, esto durará mucho más tiempo. Ha habido una recuperación gradual tras la pandemia, las tasas de desempleo han alcanzado los niveles previos a la pandemia y los números de vacantes, superaron los anteriores a la pandemia. Hemos tenido resultados positivos, sin embargo, la guerra en Ucrania ha tenido una repercusión, tanto en el mercado laboral, como en el sistema de protección social. Letonia condena la guerra de Rusia contra Ucrania de la manera más vehemente posible. Letonia ha acogido a personas que salieron huyendo de la guerra de Ucrania y ha lanzado programas de apoyo exhaustivos. Hemos levantado restricciones en la participación del mercado laboral para las personas que viene de Ucrania y se brinda apoyo en materia de servicios de empleo público. Los mercados laborales inclusivos y los sistemas de protección social eficaces son una condición previa para el crecimiento económico y el potencial económico. Tenemos que mirar hacia el futuro del trabajo. a través de una lente de inclusión en el mundo laboral. Las transformaciones ecológicas y digitales tienen el potencial de causar transiciones significativas en el mercado laboral conjuntamente con los cambios demográficos que ya están ocurriendo, por tanto, los programas activos de mercado laboral se han visto potenciados gracias a medidas de protección de competencias para responder a estos desarrollos. es esencial que las políticas relativas a las competencias sean el centro de nuestros esfuerzos con un enfoque a lo largo de toda la vida para ir actualizando las competencias que son un requisito previo para la transición del mercado laboral. También, los grupos vulnerables, sobre todo, las personas con discapacidad necesitan recibir un apoyo adecuado para promover la integración y contar con empleo sostenible. además, las políticas sobre la vejez tendrán que jugar un papel prominente. Quisiera observar el tema de la escasez de mano de obra y de competencias. Cuando ocurren estas situaciones de escasez, tienen que ser abordadas de manera exhaustiva prestando particular atención a las condiciones laborales. Cuando se fijan a nivel correcto, los salarios mínimos constituyen un instrumento fundamental para dar apoyo a los ingresos para las personas que tiene bajos ingresos e incentivarlas al trabajo, mejoras en la productividad y en las inversiones. El diálogo social es vital para tomar decisiones políticas mejor informadas

Sr. Francisco Maltes Tello

Trabajador (Colombia)

Señor Presidente Las centrales sindicales CGT, CTC y CUT de Colombia saludamos la 110.^a reunión de la Conferencia de la OIT. Sr. Guy Ryder, los trabajadores y trabajadoras queremos felicitarle por su excelente labor realizada a lo largo de estos años, mucho más, en tiempos en los que la situación de crisis sanitaria, económica y social de la pandemia ha demandado la máxima resiliencia. También damos la bienvenida al Sr. Gilbert Houngho, a quien deseamos éxito en la promoción efectiva de un diálogo tripartito, a través del cual, podamos persistir en la solución de los problemas del mundo del trabajo. Del informe del Director, destacamos la necesidad de avanzar y formular estrategias nacionales dirigidas a aumentar el empleo decente, la transformación económica y la promoción de políticas de empleo. Colombia celebra la decisión de la Conferencia Internacional de Trabajo de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables como principio y derecho fundamental del trabajo decente. Actualmente solo setenta y cuatro países tienen ratificado el

Convenio ciento cincuenta y cinco Sobre seguridad y salud en el trabajo y tan solo cincuenta y siete países el Convenio ciento ochenta y siete, razón por la cual, hacemos un llamado a todos los Gobiernos del mundo, entre ellos al Colombiano, a que se proceda inmediatamente a iniciar hasta su culminación el proceso de sumisión y ratificación de los mencionados convenios como gesto de verdadero diálogo tripartito. Así mismo el Gobierno Colombiano debe cumplirle a la OIT y a los trabajadores y ratificar los convenios ciento treinta y cinco, ciento cuarenta y nueve, ciento setenta y seis y ciento ochenta y tres acordados en la pasada Negociación estatal. Igualmente, consideramos trascendental la implementación concertada de un sistema de protección social, distinto al puesto en marcha mediante el decreto once setenta y cuatro de veinte veintiuno que no garantiza el acceso efectivo a salud, pensión, riesgos laborales ni la posibilidad de avanzar en los estándares mínimos hacia mayores coberturas y niveles de protección social. Por otro lado, la situación de violencia en Colombia persiste, según cifras de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, desde el año veinte veintiuno se dieron al menos nueve mil setecientas protestas, con la participación persistente de casi dos millones de personas en las calles, en estas protestas fueron asesinadas ochenta y tres personas, más de cien personas desaparecidas, al menos ochenta y siete actos de violencia sexual hacia hombres y mujeres, más de mil heridos en el desarrollo de estas protestas y noventa y tres personas con lesiones oculares. Esto evidencia que el Gobierno prefirió la represión sobre la negociación del pliego de peticiones de emergencia. El Gobierno Colombiano, se niega a implementar las recomendaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. En el último año se han asesinado cerca de cuarenta y cuatro líderes sociales, de los cuales aproximadamente veintitrés de ellos son líderes sindicales, víctimas de la violencia y la persecución sindical que aún persiste en nuestro país. Pese al discurso del Gobierno de que promueve el diálogo social, cuando se firman acuerdos colectivos entre sindicatos y Gobierno, este no los cumple. Ejemplo el acuerdo estatal firmado el año pasado y el acuerdo tripartito del salario mínimo firmado el diecisiete de diciembre. Así como en el sector público, los incumplimientos de los acuerdos colectivos debilitan a las organizaciones sindicales, en el sector privado las debilita los pactos colectivos entre empresas y trabajadores no sindicalizados, pese a las recomendaciones que han hecho los expertos desde el año dos mil dos de que no se firmen pactos colectivos en las empresas donde exista sindicato. Por estas razones, lamentamos que Colombia no haya quedado en la lista corta de los veintidós países con peores derechos laborales y aspiramos a que a pesar de esto, la OIT mantenga su mirada crítica y atención tanto a la situación de violencia antisindical como a la violación de la negociación colectiva. Anhelamos una OIT en la cual se cumplan los preceptos enarbolados de justicia social, trabajo decente y diálogo tripartito eficaz. Muchas gracias.

Sra. Mims Davies

Gobierno (Reino Unido)

Muy buenas tardes y gracias Presidente por esta oportunidad de intervenir. Felicito a la OIT por haber organizado con éxito esta Conferencia Internacional del Trabajo híbrida. Quisiera empezar diciendo cual es la postura de nuestro Gobierno con respecto a la despreciable invasión de Ucrania por parte de la Federación de Rusia. Se trata de un ataque que no ha sido provocado y que esta injustificado contra un estado soberano y constituye una crasa violación del derecho internacional. El

Reino Unido apoya a los interlocutores internacionales para condenar las acciones reprobables de la Federación de Rusia e instamos a la Federación de Rusia a que se retire de inmediato. Además, de la pérdida de vidas, que es terrible e innecesaria, prácticamente seis como cinco millones de ucranianos son refugiados y ocho millones son desplazados internos. En el mundo del trabajo se han perdido prácticamente cinco millones de empleos en Ucrania, cincuenta por ciento de las empresas han cerrado y se estima en cien mil millones de dólares la destrucción, tanto de infraestructuras como escuelas, hospitales y otros edificios. Nuestro Gobierno hace todo lo que puede para apoyar a las personas que vienen de Ucrania garantizándoles el derecho a trabajar, dándoles acceso a la protección social y ayudándoles apoyando su participación en el mercado laboral del Reino Unido. Ahora que nos recuperamos del impacto del coronavirus, tenemos que aprovechar la oportunidad para transformar nuestra economía y contar con empleos ecológicos y sostenibles alejándonos de productos básicos como son, el gas y el petróleo e invirtiendo en tecnologías limpias como son, la energía eólica, de captura de carbono, de hidrógeno y otras. Esta nueva revolución industrial verde va a generar miles de nuevos puestos de trabajo, puestos de calidad que protegerán simultáneamente a las futuras generaciones del cambio climático. Pasando ahora a los elementos principales de la Memoria del Director General, ante esta Conferencia, los países menos adelantados. Nuestro Gobierno está de acuerdo en que no se puede hacer frente a la pobreza sin crear más empleo y de mejor calidad. La ayuda de Reino Unido ha tenido una repercusión importante a este respecto, entre el año dos mil quince, dieciséis y dos mil diecinueve, veinte. Hemos apoyado a cinco millones de personas para que aumenten sus ingresos y mantengan mejores vidas y medios de sustento. Reino Unido, está reformando su sistema de preferencias comerciales para los países en desarrollo que brinda actualmente acceso a los mercados preferenciales para sesenta y siete países en desarrollo y de ellos, cuarenta y siete, son países menos adelantados, también estamos contemplando la posibilidad de simplificar las normas de origen para los países menos adelantados que constituyen una exigencia técnica y un obstáculo al comercio. Esto responderá directamente a la Declaración de Nairobi y reflejará el compromiso de Reino Unido para apoyar a los países menos adelantados. Mediante una integración regional y el desarrollo económico que constituyen pilares clave del Programa de Doha para el desarrollo. En esta época que constituye todo un reto desde el punto de vista económico con el impacto de la COVID que todavía se hace sentir y los daños económicos adicionales que infringe Rusia de manera innecesaria, las deliberaciones y decisiones que se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo, son más pertinentes que nunca. El Reino Unido espera seguir pudiendo participar activamente en este sentido. Por último, quiero desearle a usted, señor Director General Guy Ryder, lo mejor en sus empeños futuros, el Reino Unido ha apreciado en gran medida su excelente liderazgo aquí en la OIT y su colaboración fructífera entablada, tanto en el G7 como en el G20. Gracias.

Sra. Jacqueline Mugo

Empleadora (Kenya)

Señor Presidente de la Conferencia, le saludamos en nombre de la Federación de Empleadores de Kenya. La Memoria del Director General llega en un momento definitorio para el mundo. La pandemia de la COVID-19 el conflicto de Ucrania y otros desafíos de índole mundial han convergido para tener una incidencia negativa en el

mundo en desarrollo, sobre todo en los países menos adelantados. A pesar de la contribución de bajo nivel de los PMA, a la producción mundial, cerca del doce por ciento de la población mundial vive en estos países. La productividad, la informalidad y el desarrollo de las competencias que son prioridades clave para los empleadores, constituyen un reto importante en los PMA. La OIT nunca logrará el objetivo de no dejar a nadie atrás, si no atiende plenamente la interconexión entre estos temas y las actividades que se han de aplicar para atenderlos. El Informe demuestra que la mayoría de personas empleadas en los PMA, trabajan en la agricultura, en empleos altamente informales. Tenemos que abogar a favor de políticas e intervenciones que transformen la agricultura en estos países y que promuevan el que se añada valor, el agro procesamiento y la adopción de la tecnología. La Memoria del Director destaca también, la situación de las exportaciones en los PMA. La elevada tasa de desempleo de los jóvenes en África, se debe en parte a las prácticas comerciales desequilibradas, según las cuales, los países desarrollados importan materias primas de los países pobres y luego los venden como productos terminados. Los empleos en efecto, se alejan de los PMA y van a otras economías desarrolladas, esto contribuye al desafío que constituye la migración. Los siguientes pasos tiene que abordarse para mejorar la situación de los PMA. Primero, crear un entorno empresarial estable que se base en un estado de derecho, en instituciones transparentes y viables y que se desplieguen esfuerzos sólidos contra la corrupción. También es necesario contar con sistemas de educación que funcionen bien, con marcos jurídicos y legales que garanticen el respeto de los derechos de propiedad y que se hagan cumplir los contratos. Los empleadores invitan a la OIT a que preste asistencia en los PMA identificando y abordando los desafíos con los que tropiezan para crear entornos propicios para las empresas sostenibles. Reducir la informalidad es también una prioridad para generar empleo productivo y trabajo decente y para reducir la pobreza, los operadores del sector informal, tienen acceso limitado a una amplia gama de aspectos de la productividad para mejorar los servicios, las mercancías, incluida la capacitación, la tecnología, servicios de apoyo e invertir en capital. La informalidad perpetúa la baja productividad y debilita la competitividad de estos países. La mejora de la productividad ha de encontrarse en el corazón de las políticas de desarrollo sostenible de los PMA. El párrafo diecisiete de la Memoria indica que, la tasa de extrema pobreza se ha mantenido en un treinta y dos por ciento y aunque los PMA representan el catorce por ciento de la población mundial, representan tan solo el uno coma tres por ciento de la producción mundial. Los empleadores, repetidas veces han instado a la OIT a que brinde apoyo a los PMA para aplicar un entorno propicio para el crecimiento de la productividad, contar con un nivel macroeconómico importante y desarrollar una estrategia coherente y exhaustiva en toda la Oficina, para promover el crecimiento de la productividad. La OIT debería promover iniciativas en este sentido ayudar a que se atiendan los impulsores micro y macro de las estrategias importantes para la productividad, aprovechar el potencial del Centro de Formación de la OIT y colaborar con otras organizaciones en materia de productividad. Por último, Presidente, queremos felicitar al nuevo Director General electo de la OIT, el Sr. Gilbert Houngbo y agradecer al Director saliente, el Sr. Guy Ryder, por toda la labor que ha realizado. Los empleadores esperan poder seguir colaborando aún más con la OIT para poder propiciar verdaderos cambios. Gracias.

Sr. Bhupender Yadav

Gobierno (India)

Gracias Presidente por brindarme esta oportunidad de dirigirme a la Conferencia Internacional de trabajo aquí en la OIT. Damas y caballeros. La India en los años recientes ha introducido sistemas tecnológicos y simplificados con el objetivo de que todos los trabajadores puedan disfrutar de la dignidad y que puedan elegir el empleo y la seguridad social. Nuestro Gobierno, proporciona a cada trabajador un número de cuenta universal, así, estos trabajadores se encuentran en el sector formal o informal, también lo reciben y sirve como un sistema de identidad portátil para seguir disfrutando de los derechos en el trabajo. El Gobierno de la India, ha lanzado estudios sobre la demanda de empleo, los trabajadores migrantes y domésticos, para atender las necesidades específicas de estos trabajadores en nuestro país. Los trabajadores en el sector informal en la India, cuentan con dos organizaciones tripartitas importantes, una de ellas se llama, la Organización de los Fondos de Previsión de los Empleados, así como, la Corporación de Seguro Estatal de los Empleados. Ambas sirven, otorgando prestaciones de seguridad social mediante tratamiento médico, pensiones, permisos de maternidad, desempleo, etc. La India también, en el parlamento, ha promulgado cuatro códigos laborales que remplazan a veintinueve leyes laborales que se han modernizado y simplificado teniendo en cuenta las dificultades con las que tropiezan los trabajadores del sector informal. A la luz del surgimiento de la economía de las plataformas y trabajo intermitente, se han otorgado derechos para que se pueda disfrutar de prestaciones de seguridad social por primera vez, mediante fondos de seguridad social, se han tomado medidas para financiar estos planes para el sector informal gracias al Gobierno Central, los gobiernos provinciales, y se están recogiendo fondos en este sentido. Para abordar las preocupaciones de los trabajadores del sector informal, un portal digital se lanzó en Agosto de dos mil veintiuno. Esta base de datos cuenta con doscientos ochenta millones de trabajadores, además, hay más de cuatrocientas ocupaciones para estos trabajadores. Al incluirlas en la base de datos permite diseminar mejor los planes de prestaciones sociales y de bienestar social para los trabajadores. Durante la COVID-19 no solamente brindo vacunas gratuitas a toda su población, sino que también permitió entregas gratuitas de alimentos y de granos para el alimento, servicios de salud y garantizó el empleo. Con arreglo al programa de garantía de empleo rural nacional Mahatma Gandhi, setenta y dos millones de hogares, pudieron contar con este plan, a partir de abril de dos mil veinte hasta marzo de dos mil veintiuno, durante este periodo se empezó con un nuevo plan para incentivar a los empleadores a crear nuevos empleos y volver a emplear a los que habían perdido su empleo durante la pandemia, pagándoles con participación presupuestaria de otros empleados y empleadores con una tasa del doce por ciento de su salario. Al mismo tiempo, hubo transferencias en metálico directamente a los bancos y las cuentas que pudieron llegar a doscientos millones de mujeres durante el periodo de la pandemia de la COVID-19. cerca de tres coma dos millones de vendedores callejeros, recibieron prestamos colaterales gratuitos para ayudarles a reanudar sus negocios bajo el programa SwanidhiScheme. La india ha realizado reformas importantes para mejorar la tasa de participación de las mujeres, la duración de la licencia por maternidad aumentó de doce semanas a dieciséis semanas. También ha prestaciones que permiten trabajar desde casa, instalaciones de guardería, se han establecido con cincuenta o más empleados enmendando la ley existente. Para

facilitar una migración ordenada y la totalización de los beneficios, hemos dado pasos importantes en el sentido de la seguridad social. Muchas gracias.

Sr. Julie Su

Gobierno (Estados Unidos)

Es para mí un gran placer, poder dirigirme en este periodo de sesiones, 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los acontecimientos de los últimos años e incluso de los últimos meses, nos han recordado, de una manera sin precedentes, cuan interconectados estamos y cuán importante es la labor de la OIT. Los trabajadores, los empleadores y los gobiernos, están reconstruyendo tras las repercusiones tan devastadoras que tuvo la pandemia de la COVID-19, sin embargo, la recuperación mundial, como el impacto de la pandemia propiamente dicho, ha sido desigual. La pandemia sigue también haciendo hincapié en la salud y la seguridad en el trabajo, sobre todo, para aquellos trabajadores de los que tanto dependemos, que nos ayudan a mantenernos sanos en seguridad y bien alimentados. Muchos de ellos carecen de la protección básica que necesitan y que merecen. Por lo tanto, hemos venido aquí para reconocer la salud y la seguridad en el trabajo como el quinto principio y derecho fundamental en el trabajo. Estados Unidos apoya plenamente este esfuerzo, como lo dijo el Presidente Biden, garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, constituye una prioridad nacional, además de ser un imperativo moral. Esperamos con sumo entusiasmo, poder trabajar junto a ustedes para promover el derecho de los trabajadores en nuestra economía. Al mismo tiempo, debemos permanecer unidos para condenar las acciones que socaban nuestro objetivo compartido de paz mediante la justicia social. La invasión por parte de Rusia de Ucrania sin provocación, ha causado muchas pérdidas, muertes, desplazamientos, despojando a las familias y a sus seres queridos y los niños de sus futuros y causando aún más tensión en la economía mundial. La OIT ha estimado que se han perdido cerca de cinco millones de empleos adicionales como resultado de las medidas adoptadas por Rusia. Ante estos desafíos, el multilateralismo y el trabajo que desplegamos aquí en la OIT, son más importantes que nunca. Los Estados Unidos se hacen eco de la resolución del Consejo de Administración de la OIT de condenar las acciones de Rusia y para que inmediatamente y sin condiciones se retire de Ucrania. Ante este trasfondo, que es todo un reto, es fundamental que la OIT siga brindando ayuda, crítica a los países que más lo necesitan. El Informe del Director General, destaca la forma en que la pandemia de COVID-19 ha empeorado los desafíos con los que tropiezan estas naciones. Además, Estados Unidos, apoya plenamente el programa de Doha para el desarrollo. De modo que queremos decir que la OIT puede realizar una contribución importante para estos esfuerzos. El enfoque centrado en las personas y basado en los derechos de la OIT, es fundamental para lograr el desarrollo económico sostenible. Nos enorgullecemos de brindar el apoyo a la OIT para que a su vez participe en la cooperación técnica y promueva el trabajo decente eliminando el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Seguiremos apoyando a todos en esta labor por apoyar también a los países menos adelantados. Algo central en todos estos esfuerzos, tener una economía social y solidaria, un lugar de trabajo con salud y seguridad, trabajo decente y prosperidad compartida, es empoderar a los trabajadores. Esperamos seguir trabajando con la OIT con nuestra nueva iniciativa, la asociación multilateral para organizar empoderamiento de los trabajadores y sus derechos, que se llama M-POWER. Este une a los gobiernos, a los sindicatos, a los

círculos académicos, a la sociedad civil y promueve el empoderamiento de los trabajadores y de los derechos de los mismos. La libertad sindical y el derecho de sindicación son fundamentales para los trabajadores de todo el mundo, para contar con más derechos estamos comprometidos a seguir colaborando en el mundo del trabajo y esperamos que esta Conferencia tenga una repercusión importante. Gracias.

Sr. Samir Majoul

Empleador (Túnez)

Presidente. Comenzaré dándole la enhorabuena por haber sido elegido para ocupar la presidencia de esta Reunión de la Conferencia. Reunión que nos permite vernos una vez más tras una ausencia de tres años debido a la COVID-19. Señoras y señores, para dar respuesta a la Memoria del Director General, lamentablemente se ve ahí que los PMA podrían ver aumentada la lista existente de países menos adelantados actual. Debido a las dificultades actuales, también debido a la guerra actual en Ucrania, dificultades en inversión y otros indicativos, además de los escayos en los intercambios comerciales mundiales, además de la incapacidad de muchos países de pagar por los precios de los alimentos y de la energía. La Memoria del Director General ya recoge cual es el estado actual de la cuestión, la necesidad de solidaridad, transformaciones sociales que se basen en la integración, sostenibilidad y resiliencia. La Memoria además del programa de Doha para la acción, para los PMA, ponen de manifiesto que la única manera de dejar atrás la crisis y evitar la vulnerabilidad y la pobreza y garantizar la soberanía nacional es, a través del apoyo a iniciativas especiales en el marco de instituciones productivas socioeconómicas que estén en condiciones de proporcionar trabajo decente, empleo y valor añadido. Hay que tener en cuenta este hecho, en los PMA y en otros países en desarrollo ya que, si se soslaya habrá más repercusiones relativas que pondrán en entredicho el desarrollo, las mejoras presupuestarias, lo que traerá consigo mayor deuda externa y no proveerá el entorno propicio para que esos indicadores mejoren. También, le doy las gracias al Director General de la OIT, en esta su última Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y ahora que su mandato toca a su fin ya le dimos las gracias en su momento ya que durante su mandato le dio muchísima importancia a Túnez en esa etapa de transición nuestra y también se reunió con nosotros, con nuestros interlocutores sociales para ayudarnos en nuestro diálogo social tripartito. Esperemos que esa excelente relación siga su curso con el nuevo Director General, el Sr. Gilbert Houngbo a quien le deseamos lo mejor, estamos convencidos de que será también un excelente Director General. Hace unos días, señoras y señores, todo el mundo presencié el asesinato de una periodista palestina cuando ejercía su noble tarea. Algo condenable, algo que exige que la Organización y sus miembros lleven a cabo una investigación independiente que pueda determinar las responsabilidades de quienes perpetraron este crimen. El derecho a trabajar en un entorno seguro, el derecho también a la libertad de expresión y el derecho de todos a vivir en una

(Interpretación no disponible)

Sr. Mikhail Orda**Trabajador (Belarús)**

Presidente. Muchas gracias, esta Organización se creó para promover el trabajo decente y la justicia social. Además, la Declaración de Filadelfia brinda a la OIT una serie de responsabilidades específicas, se encarga de examinar las políticas económicas y financieras internacionales de manera que todos puedan tener un trabajo en condiciones estables, económicas e igualdad de oportunidades, motivo por el cual hoy me dirijo a la dirección de la OIT, a todos sus miembros. En nombre de más de cuatro millones de personas, miembros de la Federación de Sindicatos de Belarús para poder proteger a nuestros trabajadores frente a la discriminación por parte de distintos gobiernos europeos y que, desde hace dos años en desprecio de la Carta de las Naciones Unidas, imponen sanciones, lo que vulnera el derecho de los trabajadores de Belarús al trabajo. Nuestra Federación hace un llamamiento también a los gobiernos de esos países para que renuncien a esas políticas que discriminan a nuestros trabajadores. El año pasado, más de un millón de trabajadores de nuestro país firmaron la carta contra esas sanciones ilegales. Firmas que se hicieron llegar al Consejo de la Unión Europea. Sea como fuere, las peticiones legítimas por parte de nuestros trabajadores se ignoran. Nuestro Gobierno toma, precisamente medidas para minimizar las repercusiones negativas de esas sanciones sobre estos trabajadores. También los sindicatos brindan asistencia clave a nuestros trabajadores con apoyo jurídico, subvenciones también esta política de sanciones pone en entredicho la seguridad de los trabajadores de todo el mundo, con prácticas que hacen que muchos gobiernos de manera impune e ilícita, atenten contra los derechos de los trabajadores de otros países. El resultado de esas sanciones además, afecta a nuestros trabajadores con medidas perniciosas. También, desde la OIT se ha de solicitar que finalicen esas actividades ilícitas del mismo modo, se ha de procurar lograr la igualdad social y una globalización justa atendiendo en su mandato, todas las cuestiones económicas, políticas internacionales de manera que podamos alcanzar la justicia social. La Declaración del Centenario, recalca igualmente que la política relativa a los marcadores financieros y comerciales, influye sobre el empleo, ahí es donde la OIT ha de valorar las consecuencias de esa política, de manera que, podamos lograr el pleno empleo y productivo para todos. Desde esta tribuna, también conviene aludir a la sostenibilidad económica de todas las empresas. Esas sanciones van en contra de ese objetivo, provocan interrupción de las cadenas de suministros, limitan las posibilidades financieras y son los trabajadores los que salen perdiendo. Impide a los trabajadores el disfrutar de su derecho a un pleno empleo productivo. De conformidad con el artículo veinticuatro de la Constitución de la OIT, son muchos los países que no respetan el Convenio ciento veintidós que, no obstante, ratificaron los trabajadores de Belarús. Consideran que en esta situación la OIT ha de demostrar la eficacia de su trabajo, justificando plenamente las medidas tomadas a fin de asistir a la justicia social y al trabajo decente para todos. Como se indica en la Declaración de Filadelfia, algo que quisiera recalcar. Muchas gracias.

Sra. Brenda Mwika Tambatamba**Gobierno (Zambia)**

Presidente de la Conferencia, distinguidos delegados. Es para mí todo un honor y un privilegio, dirigirme a esta Conferencia en torno a los temas básicos que de manera tan atinada se recogen en la Memoria del Director General de la OIT y en el

Informe de la Presidenta del Consejo de Administración. Zambia quisiera darle la enhorabuena al Director General entrante de la OIT, el excelentísimo Sr. Gilbert Houngbo, por haber sido elegido para ocupar la dirección general. Nos satisface especialmente y tenemos muy en cuenta la consideración de los desafíos que atraviesan los países menos adelantados, como se recoge precisamente en la Memoria del Director General. Esperamos que el nuevo Director siga considerando esos asuntos que, de manera tan adecuada se abordaron bajo la batuta del Director General Saliente el Sr. Guy Ryder. En la Memoria se recogen una serie de factores que ponen en entredicho los logros que tanto costo alcanzar por parte de los PMA en su senda hacia la justicia social. Hay dificultades en los mercados laborales en los países menos adelantados, algo que podría ser motivo de temor y poner en entredicho nuestra resolución colectiva a la hora de alcanzar la justicia social universal. Ahí tenemos que ser más resilientes. Ese debate sobre la economía social y solidaria, que aquí se ha celebrado, tiene en cuenta y encaja perfectamente con nuestro Plan de Desarrollo Nacional, el octavo. Cuyo objetivo consiste en que Zambia abandone la categoría de PMA y pase a ser un país próspero de ingresos medios en dos mil treinta. Nuestro plan se basa en cuatro pilares. A saber, la transformación económica y la creación de empleo, el desarrollo social y humano, la sostenibilidad medioambiental y un entorno de buena gobernanza. Dicho Plan, considera prioritario el bienestar de las personas y del planeta, por encima de los beneficios, fija una serie de transformaciones estructurales necesarias, a fin de superar, una situación económica muy complicada que se ha visto exacerbada por la pandemia, la alta deuda y otros vaivenes externos. De ahí que la solidaridad internacional es un elemento fundamental, ahora más que nunca. El sistema multilateral ha de trabajar con ahínco con objetivos comunes, a fin de alcanzar objetivos complementarios de manera que nadie se quede atrás. Zambia ha creado el Ministerio de las Pequeñas y Medianas Empresas para aprovechar el potencial de crecimiento de nuestra economía y atender a esa dicotomía de los distintos tamaños de las empresas para, en última instancia, asistir a la transición de las pequeñas unidades económicas, de manera que pasen de la informalidad a la formalidad. El presupuesto de dos mil veintidós, aumentó considerablemente la atribución de apoyos a todos los mandantes de Zambia, de manera entregada, a fin de poder estimular y promover el desarrollo responsable socioeconómico desde las bases. Esto, en la mayoría de zonas rurales. La gestión de la deuda o la sostenibilidad, son elementos prioritarios para Zambia. Ahora que tratamos de crear ese espacio fiscal tan necesario, a fin de, lograr una recuperación económica más sólida, alcanzar la estabilidad y el crecimiento continuo de manera sostenible. Para reforzar el diálogo social y teniendo en cuenta también el papel fundamental que desempeña el sector privado en nuestro programa de desarrollo, Zambia celebró el Foro de Diálogo Público Privado, con el objetivo de reforzar la presencia del sector privado y estrechar la colaboración entre las distintas entidades, a fin de considerar las dificultades concretas de una serie de sectores básicos. En este último decenio de actividad, a fin de, alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible, nos corresponde a todos nosotros procurar que nadie quede atrás. Todos nosotros debemos hacer nuestro, ese principio clave de la OIT según el cual, la paz duradera y universal, solo se podrá alcanzar, si se basa en la justicia social. Gracias.

Sr. Kassahun Follo Amenu

Trabajador (Etiopía)

Presidente, delegados. Con mucho gusto me dirijo a este parlamento laboral mundial tripartito en nombre de la comunidad de trabajadores de Etiopía y también en mi nombre propio. La Reunión de la Conferencia de este año, es un evento especial ya que se celebra de manera híbrida y en un momento en que la crisis causada por la pandemia sigue ahí.

Presidente, quisiera, con su permiso, darle la enhorabuena al Director General entrante, el Sr. Houngbo, quien será el primer africano que ocupará ese cargo desde que se creara la Organización Internacional del Trabajo en mil novecientos diecinueve. Puede contar con el pleno apoyo de los trabajadores de Etiopía en el desarrollo de su mandato. Quisiéramos también desearle mucha suerte. También quisiéramos darle las gracias al Director General saliente, el Sr. Guy Ryder, por la manera extraordinaria en que dirigió los trabajos de la Organización, en un momento además, sumamente complicado, cuando el mundo tenía que atender a las dificultades de la pandemia y del cambio climático. Como primer dirigente sindical que asumió este importante cargo, merece usted la loa de todos nosotros en reconocimiento de una tarea desempeñada de manera sobresaliente. Ha hecho usted historia señor en la OIT y deja ahí los excelentes resultados alcanzados. También quisiera darle las gracias al Consejo de Administración de la OIT, por haber recogido el tema de la seguridad y salud en el trabajo en el programa de esta reunión de la Conferencia, lo que pone de manifiesto una vez más, que nuestra Organización es tripartita y que está a la altura de su mandato constitucional. Estoy convencido de que, el resultado del debate tripartito a este respecto, llevara en última instancia, a la incorporación de la seguridad y salud en el trabajo, en la lista de normas laborales básicas. De ahí que nuestra capacidad de negociar y llegar a un consejo a este respecto se verá reforzada y también mejorará nuestra intención de lograr entornos de trabajo seguros y saludables como derecho fundamental para todos. Por último, quisiera reafirmar que nuestra Organización tiene como objetivo alcanzar las metas del Programa de Trabajo Decente, mediante campañas de sensibilización, a fin de, participar y aplicar algunos de los convenios básicos de la OIT, crear un sistema de salarios mínimos para proteger a los trabajadores más vulnerables y marginados, combatiendo así la pobreza y la desigualdad salarial. La ampliación de la protección laboral y la cobertura de prestaciones para todos. Además, mi organización considera que los resultados de esta Conferencia, valdrán sin lugar a dudas a la hora de que nuestra Organización Internacional esté en condiciones de abordar de manera eficaz, los desafíos ingentes existentes, en nuestro mundo del trabajo actual, de manera que pueda mejorar la justicia social y se pueda promover el trabajo decente para todos. Gracias.

Sr. Angel Custodio Cabrera Baez

Gobierno (Colombia)

Gracias, señor Presidente. Quiero felicitar al Director por su buena labor en esta casa. Su última Memoria tiene especial importancia por los múltiples retos que le impuso al mundo la pandemia del COVID-19, retos que hemos asumido desde el seno del estado en pro de la estabilización de nuestro país. El Gobierno de Colombia ha realizado esfuerzos intentes por salvaguardar el empleo colombiano. En marzo y

abril de dos mil veinte, a inicios de la pandemia, se perdieron más de cinco millones de empleos. Tuvimos que transformar las políticas públicas de empleabilidad y sumar esfuerzos con el sector privado que se acogió a los incentivos, tanto monetarios como tributarios, creados por el Gobierno nacional, que superan las inversiones de la nación por más de dos mil millones de dólares. Con ello se han recuperado de manera progresiva y constante más del noventa y siete por ciento de los empleos perdidos, es decir, más de cinco millones de puestos de trabajo, aún en el marco de una emergencia sanitaria que sigue vigente en nuestro país. Colombia hoy cuenta con el noventa y ocho por ciento de cobertura total en salud, hay más de once millones de cotizantes al sistema de pensiones y más de cuatro millones de beneficiarios que cuentan con un mecanismo de protección a la vejez. Con una inversión cercana a los doscientos setenta millones de dólares a través de los mecanismos de protección al cesante así como las personas que perdieron sus puestos de trabajo y más de trece millones de dólares para trabajadores con contratos suspendidos. Ya nos encontramos en la etapa de reactivación económica y los incentivos están dirigidos a generar nuevos empleos, la tendencia al aumento es evidente. A la fecha se han creado trescientos setenta mil nuevos puestos de trabajo, más de doscientos ochenta y seis mil para jóvenes entre dieciocho y veintiocho años, prioridad de este Gobierno. Hoy esperamos cumplir satisfactoriamente nuestra meta de quinientos mil nuevos puestos de trabajo, antes de terminar este Gobierno. La informalidad laboral, desde el año dos mil diez, viene presentando una reducción sostenida que se vio ligeramente afectada por la pandemia, aun así, en estos doce años, el indicador pasó del sesenta y ocho punto seis por ciento al sesenta y uno punto ocho por ciento. Es decir, logramos una reducción de siete puntos porcentuales. Por otro lado, y comprometidos con el cumplimiento de la legislación nacional y las recomendaciones internacionales, entendemos nuestros desafíos, pero hemos realizado esfuerzos importantes entre otras cosas, para la estabilidad de los inspectores del trabajo, su capacitación permanente y aseguramos de que cuenten con los recursos para realizar sus actividades de inspección laboral. El aumento del presupuesto de inversión de la Dirección de Inspección y Vigilancia ha venido realizándose todos los años de manera gradual, sin que sus variaciones afecten lo asignado en el presupuesto general de la nación para la actividad misional de los inspectores de trabajo. En el año dos mil veintidós, se asignaron más de dos millones de dólares, producto de la gestión de la dirección y el apoyo del Departamento Nacional de Planeación. Adicional a lo anterior, destacamos que para el año dos mil veintidós, el Ministerio de Trabajo, logró siete punto ocho millones de dólares adicionales para incrementar la plantilla de los inspectores con trescientos cincuenta y cinco nuevos cargos. Lo anterior, significa un aumento del treinta y nueve punto dos por ciento respecto de los años anteriores pues a la fecha se cuenta con novecientos cuatro cargos de inspector. Colombia es uno de los pocos países de la región que cuenta con el mecanismo de negociación colectiva en el sector público. Desde el año dos mil catorce al año dos mil veintiuno se han suscrito cinco acuerdos estatales que benefician a más de un millón doscientos mil funcionarios públicos y en el lapso de este Gobierno, se han logrado mil novecientos nueve acuerdos colectivos en todo el país. En el año dos mil veintiuno, se acordó por unanimidad, el aumento del salario mínimo para el año dos mil veintidós, en un ejercicio concertado y tripartito con un factor adicional previendo el alza de la inflación para el año siguiente, tema que se empezará a discutir en los próximos días. Se decretó la indexación de algunos precios regulados por el Gobierno en unidades de valor tributario y no en términos de inflación. Eso nos ha permitido aminorar todo este fenómeno de inflación que es mundial, no colombiano.

Por primera vez en la historia como producto de una negociación, se expidió un decreto que se denomina, el Principio de Progresividad con el cual, todo lo que se acuerde, llegue un gobierno nuevo o lo que sea, se respeta, por eso es importante anunciarlo en este tema. En materia de negociación colectiva hemos dado pasos agigantados desde la firma del acuerdo nacional estatal. Estamos cumpliendo con el setenta y tres por ciento de los acuerdos los cuales tienen vigencia por dos años, sin embargo, en menos de siete meses estamos avanzando y ya hay una política pública del señor Presidente de la República, el Doctor Iván Duque Márquez, que con instrucciones precisas a todo el Estado Colombiano, antes de que cerremos el Gobierno nacional, cumplir ese acuerdo estatal, así sea por dos años. Por último, hemos trabajado intensamente por salvaguardar la vida y la integridad del sindicalismo de nuestro país. Por eso el Gobierno de Colombia rechaza enfáticamente la violencia contra los ciudadanos colombianos por su condición de sindicalistas. Por esto y gracias a la estrategia del Estado, pese a que aún continúan en nuestro país los graves problemas de orden público por causas estructurales, los homicidios contra los sindicalistas se han reducido en un noventa y cinco por ciento. Recordemos que en el año dos mil once, conocimos doscientos cinco homicidios, en el año dos mil veintiuno solo han ocurrido once homicidios. Para nosotros, así sea solo uno, lo rechazamos contundentemente. Y se están determinando los móviles de los mismos. Eso es muy importante y quiero resaltar la presencia de la señora Vicefiscal General de la Nación que es la encargada de realizar todas las investigaciones, viajó a Ginebra y ante la OIT expresó caso por caso y entregó todos los elementos necesarios para que hoy la Organización de la OIT sepa cómo se están manejando nuestras investigaciones. Y finalmente quiero resaltar el hecho de que tanto los gobiernos, como trabajadores y empleadores miembros de la OIT, resaltaron los grandes avances realizados por nuestro país en materia de negociación colectiva y diálogo social al haber sido excluidos de la lista de países llamados a rendir informes a la OIT. Importantísimo para nosotros es ese apoyo de la OIT, con el cual nosotros seguiremos implementando los nuevos acuerdos para dar vía libre a resolver los derechos de nuestros trabajadores. Muchísimas gracias.

Sr. Jacek Dubunski

Trabajador (Polonia)

Señor Presidente, señoras y señores. La Alianza de Sindicatos de Polonia organiza este año las celebraciones del día del trabajo con el lema "Detener la Guerra, Seguridad en el Trabajo, Lugares de Trabajo Dignos". Al decir, "Detener la guerra" parece que estemos cubriendo nuestra indiferencia hasta ahora, bastante pragmática, incluso la hipocresía mostrada para con los hechos de los últimos decenios, en los que hemos intentado no ver las guerras que se producían lejos de nuestras fronteras, las fronteras de los blancos. En algunas de estas guerras participamos y no según el lema de "por nuestra libertad y por la vuestra". Las imágenes de las guerras a veces denominadas de manera eufemística intervenciones, que libramos nosotros los blancos en Viet Nam, Iraq, Siria, Libia, Afganistán, Yugoslavia y muchos otros países del denominado tercer mundo, no diferían en nada, y quizás eran incluso más terribles que las fotografías de la guerra actual que hay en Ucrania. Con estas fotografías, el repentino deseo de ayudar a los amenazados por el efecto de la guerra, intentamos apaciguar nuestras conciencias y hacer penitencia por los errores pasados, derramando a veces, lágrimas de cocodrilo y hallando las vigas de las que habla la biblia, en el ojo ajeno. Tal vez, si hubiéramos

reaccionado a nuestro mal, el mal que habíamos creado conjuntamente antes de los actuales incendios y tragedias que se hallan a nuestras puertas, no se hubiera producido todo esto. La guerra en nuestra frontera, también puede ser una buena cobertura para los problemas de las esferas que gobiernan los países supuestamente democráticos. Puede cubrir la ineficiencia de los presidentes, la disposición a la discoteca del Primer Ministro de Downing Street o la competencia por el ganar el Oscar de la mejor imitación de pinocho de los gobiernos de Varsovia o de Budapest. La guerra también puede ocultar el terrible golpeo de nuestros propios ciudadanos, ya sean los que llevan chalecos amarillos o las mujeres objeto de violencia que se manifiestan contra la muerte en el parto. La guerra finalmente también oculta el seguimiento permanente de los ciudadanos por su propia seguridad, por los servicios democráticos especiales. La guerra a escala internacional también hace posible esconder los dolorosos hechos en pro de la democracia que los pueblos indígenas de los continentes hoy políticamente significativos no han recuperado hasta el día de hoy. Algunos de ellos jamás los recuperaran. En el caso estrictamente de los trabajadores, la guerra nos permite olvidar los derechos fundamentales de los trabajadores y el verdadero diálogo social. En las salas de reunión de distintas sesiones de la OIT, hemos dedicado muchas horas al diálogo social, muchos países, el mío también, Polonia, han creado grandes instituciones de diálogo, maravillosas, preciosas salas de conferencia, pero, sin embargo, dos de las cualidades básicas de este diálogo han sido olvidadas. Su propósito ha sido olvidado y su espíritu ha sido completamente olvidado. Por lo tanto, para mí es un poco triste pero lamentablemente prosaico el hecho de que el cumplimiento de las obligaciones formales por las partes esenciales del diálogo social ya no es suficiente. Y por eso, en este punto, me gustaría expresar la esperanza de que los próximos documentos, adoptados por nosotros, serán realmente implementados, convirtiéndose en su estándar. Y lo que es realmente importante, es que estos expedientes serán ejecutados. Este estándar de trabajo, trabajo decente, salarios decentes y mutuo respeto a los derechos llamados derechos humanos nos permitirá extinguir la mayoría de los conflictos que nos rodean. Recuerden un libro de Gutenberg, todavía hay trabajo por hacer. Gracias.

Sra. Carla Bacigalupo

Gobierno (Paraguay)

Señor Presidente señores ministros de trabajo señores delegados. En primer lugar, permítanme iniciar brindando un sincero reconocimiento a la trayectoria del Sr. Guy Ryder y a su valiosa y fructífera contribución al mundo del trabajo durante los diez años como Director General de la Organización Internacional del Trabajo, quien se encuentra próximo a dejar el cargo, éxitos. Asimismo, quiero felicitar al electo Director General, Gilbert Houngbo, quien asumirá efectivamente en el mes de octubre del año dos mil veintidós, augurándole éxitos en sus importantes funciones. Asimismo, quiere extender una felicitación al Sr. Claudio Moroni, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, quien fuera electo Presidente de esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y expresarle nuestros mejores deseos de éxitos en estas tareas. En el tiempo difícil que nos tocó vivir como país y en el mundo entero, el Gobierno Nacional de la República del Paraguay ha construido medidas que han sido de vital importancia para sostener el empleo. Hemos construido un sistema de subsidios que abarcó no solamente la suspensión de contratos de trabajo sino también las figuras de aislamiento COVID positivo y

vulnerabilidad, subsidios que han sido vitales para proteger a los trabajadores y proteger el vínculo laboral. En materia de seguridad ocupacional, hemos realizado fiscalizaciones, inspecciones, hemos confeccionado protocolos sanitarios con empresas, con el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, con centrales obreras, hemos fortalecido la política de seguridad y salud ocupacional hasta crear incluso la figura del agente de seguridad y salud ocupacional, agentes técnicos hoy más de siete mil que operan en diferentes empresas del país y que en tiempos de Pandemia fueron vitales para evitar que los ambientes laborales se conviertan en focos de contagio. Además, Paraguay ha sido resaltado como uno de los países con menor incidencia de la Pandemia en el desempleo y la economía. Hoy, gracias también a la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo, contamos con un Plan Nacional de Empleo, estamos abocados en Paraguay a las MiPymes que son las que más concentran el empleo en cantidad. Paraguay es uno de los países más jóvenes de la región con un bono demográfico de una proyección de más de 50 años. Hoy, el Plan Nacional de Empleo, la Estrategia Nacional de Formación Profesional, la Estrategia Integrada de Formalización del Empleo, son nuestras grandes herramientas todas aprobadas por Decreto presidencial que le dan un marco a todas estas acciones estratégicas que estamos impulsando desde Paraguay y sobre todo a través del diálogo social, un diálogo fuerte y extendido, con las centrales obreras, con el sector empleador, desde un tripartidismo sólido que sabe lo que quiere, recuperar los empleos y generar mayores oportunidades incluso construyendo una mejor normalidad. Mis deseos de éxito para esta Conferencia Internacional y un saludo con mucho cariño para la delegación paraguaya.

Sr. Bakhtiyor Makhmadaliev

Trabajador (Uzbekistán)

Señoras y señores. Tengo el agrado de saludarles en nombre de los trabajadores de Uzbekistán con dos millones de afiliados. Gracias al trabajo democrático que hacemos hace diez años hemos logrado grandes éxitos en todas las esferas de la vida de Uzbekistán, hemos conseguido elevar el nivel de vida de la población, ofrecer ayuda a los trabajadores de menos ingresos y dar protección a los trabajadores. Ahora estamos revisando nuestros mecanismos jurídicos, elaborando concretamente un nuevo código de trabajo de conformidad con las normas internacionales que hemos ratificado, concretamente, todos los convenios fundamentales de la OIT, así como, el Convenio sobre el Trabajo Forzoso y estamos preparando una Ley de Seguridad Social, también un documento político sobre el paso de economía informal a formal y hemos elaborado un plan estratégico para Uzbekistán para los próximos años que prevé reforzar aún más la protección de los derechos sociales y laborales en la legislación y en la práctica. Los sindicatos de Uzbekistán participan en todos estos proyectos. Hemos firmado un Programa por País de Trabajo Decente en colaboración con la OIT y que corresponde a la estrategia de desarrollo del grupo de Uzbekistán y que quiere desempeñar un papel importante en el desarrollo del concepto del trabajo decente. Los sindicatos son los principales beneficiarios de este plan BPTD y esperamos que se amplíen las competencias de los sindicatos y de los sindicalistas que recibirán una mejor formación para conocer sus derechos. También pensamos que así podrá negociarse un aumento del sueldo mínimo para que ascienda a los niveles mundiales y también una mejor protección en materia de seguridad y salud en el trabajo y un refuerzo del diálogo social. Para ello contamos con el apoyo de los sindicatos internacionales. Ya saben cuáles son los

problemas que hoy imponen las economías neoliberales. Por eso tenemos que insistir en la economía social y solidaria y en el trabajo decente, cosas que destaca la Memoria del Director General refiriéndose a la crisis de los países menos adelantados. Por otra parte, somos también favorables a incluir derechos de los trabajadores en un entorno de trabajo seguro y sano. En nombre de los trabajadores de Uzbekistán doy las gracias a la OIT por la asistencia práctica que ha brindado a nuestro país y personalmente quiero dar las gracias a Guy Ryder y felicitar una vez más al Director General electo Gilbert Houngbo. A todos los participantes les deseo mucho éxito en esta Conferencia, estoy convencido de que, con participantes de su nivel, esta Conferencia se verá coronada por el éxito. Gracias.

Sr. James Hoth Mai

Gobierno (Sudán del Sur)

Señor Presidente, señoras y señores ministros, señor Director General de la OIT, señores delegados, damas y caballeros. En nombre de la delegación de la República de Sudán del Sur y en nombre propio, quiero aprovechar esta ocasión para felicitarle a usted señor Presidente, por haber sido elegido Presidente de la Centésimo Décima Conferencia Internacional del Trabajo. También felicitamos a los Vicepresidentes. Queremos hacer extensiva nuestra felicitación al Director General entrante de la OIT, su elección supone un hito en la historia de la OIT. En Sudán del Sur como en los demás países del mundo, se ha visto afectado por la pandemia de la COVID-19 y también por las graves inundaciones que golpearon al país. Sin embargo, el Gobierno ha intentado aliviar algunos de los retos y reducir el impacto de la pandemia y de las inundaciones en la población. Sudán del Sur es uno de los PMAs y apreciamos la Memoria del Director General de la OIT por haberse centrado precisamente en los PMAs con la intención de producir programas que mejoren su rendimiento económico y contribuyan finalmente a sacarlos de la situación. Sudán del Sur ha elaborado su Programa de Trabajo Decente y espera poderlo aplicar con el apoyo de la OIT y otros interlocutores. En vez de depender del petróleo estamos esperando diversificar la economía elaborando un desarrollo de los recursos humanos, creando capacidad, desarrollando competencias y centrándonos en la agricultura. Como en la mayoría de los países africanos, Sudán del Sur tienen una población muy joven y si aprovechamos las competencias que necesita el mercado del trabajo, el país podría beneficiarse de esta población y contribuir al crecimiento económico. Hemos reconocido la necesidad de introducir una producción a pequeña escala, como estrategia esencial para producir y crear oportunidades de empleo para los jóvenes. Así, podríamos beneficiarnos en el país, con una producción básica como, por ejemplo, la extracción de aceite de las distintas semillas oleaginosas que tenemos, la elaboración y transformación de productos alimenticios, su preservación, su tratamiento y también el de cueros y pieles que abundan en el país. La evaluación del mercado laboral en el sector privado, inclusive las ONG, sigue sin completarse y la ampliaremos a los estados una vez haya fondos disponibles. Los datos que antes se habían recopilado y analizado, darán lugar a decisiones políticas. Sudán del Sur está comprometido a trabajar con la OIT asegurando que las políticas nacionales sean conformes con sus principios. El Proyecto de Ley sobre Seguridad Social será presentado a la asamblea legislativa nacional y transición revitalizada y pronto será promulgada. El Fondo de Seguro Social asegura la portabilidad de los beneficios sociales de los trabajadores migrantes de sus países de origen. La formación de inspectores de trabajo sigue siendo prioritaria y así se podrá conducir

el proceso de concienciación de los trabajadores. La divulgación de las leyes laborales también es otro sector que el país considera de máxima importancia. Señor Presidente, señoras y señores. Como conclusión diremos que esperamos continuar nuestra colaboración con la OIT, mejorando el desempeño de los trabajadores y del trabajo en general en la República de Sudán del Sur y estamos comprometidos a ser parte importante del Programa de Acción de Doha. De nuevo felicitamos al Director General saliente por su liderazgo en el tiempo de su mandato y le damos las gracias por todo lo que ha hecho y damos la bienvenida al Director General entrante y aseguramos nuestro pleno apoyo para trabajar con él como hicimos con el último Director General. Muchas gracias.

Sr. Antoine Robinson

Trabajador (Seychelles)

Señor Presidente de la Conferencia, señores Vicepresidentes de la Conferencia, Director General, señores ministros, señoras y señores, buenas tardes a todos. Ante todo, en nombre del movimiento sindical de las Seychelles, permítanme felicitarle a usted, Guy Ryder Director General, por los grandes éxitos de la OIT bajo su mandato. La Federación de Sindicatos de Trabajadores de Seychelles también quiere felicitar al primer Director General africano electo, Gilbert Hounou, de Togo. Estamos seguros de que con su experiencia y sus competencias, podrán ayudarnos a superar los problemas del mundo del trabajo. Aprovecho esta ocasión por otra parte para felicitar al Director General por habernos presentado su Memoria. Una Memoria muy especial porque no podría haber sido más oportuna. Ha llegado en un momento en el que toda la comunidad internacional necesita desesperadamente reconsiderar la manera en que aborda esta consulta sobre los múltiples retos con que se enfrentan los países menos adelantados entre los que figuran los pequeños estados insulares en desarrollo. Centrarse en la Crisis, la Transformación estructural y el futuro del Trabajo y la Justicia Social, es algo indispensable. En Seychelles, como en todo el mundo, la pandemia de la COVID-19 ha afectado gravemente a la economía de la isla, sobre todo porque se ha derrumbado la industria del turismo, lo que ha tenido una repercusión especialmente negativa en el mercado laboral. Impactando gravemente en el empleo y por tanto tiene consecuencias desesperantes en la vida diaria de nuestros trabajadores y sus familias. Inclusive, los más vulnerables. La Ley de Recuperación del Turismo, que es de lo que depende nuestra economía es desigual e incompleta, si bien, estamos intentando corregir los daños provocados por la pandemia, la incertidumbre y el riesgo persisten. Huelga decir, pero vale la pena recordar, que la OIT ha conseguido mucho y todavía está haciendo mucho respecto a la lucha por el logro del trabajo decente y la justicia social en el mundo del trabajo desde que se creara en mil novecientos diecinueve. Pero la injusticia y la desigualdad siguen estando presentes en todos los lugares del mundo en los últimos decenios, junto con los efectos de la COVID-19 vemos que aumenta además la desigualdad, como dice la Memoria, nadie debe quedar atrás en un mundo ya peligrosamente desigual y donde la desigualdad empeora cada día. Sin embargo, lo que más ha de preocuparnos es el combate por la justicia social que sigue siendo necesario. No hemos agotado, ni mucho menos, nuestra tarea, que se ha visto injustamente agravada por la pandemia, el conflicto y la crisis en el mundo del trabajo. Por lo general, todo el mundo está de acuerdo, todo el tema de la Conferencia Internacional del Trabajo hubiera sido imposible sin aplicar los pilares estratégicos tan importantes del trabajo decente, el diálogo social y el tripartidismo.

Ningún debate de nuestros puntos de la Conferencia hubiera producido una visión unida si no se hubieran basado en la aplicación efectiva de los principios del diálogo social y tripartidismo. Mi Federación Sindical celebra la decisión del Consejo de Administración de incluir como puntos del orden del día para el debate, los aprendizajes, la configuración estándar de empleo, la declaración de justicia social para una globalización justa, el trabajo decente y la economía social y solidaria. La inclusión de las condiciones de trabajo seguras y sanas en el marco de la OIT de los principios fundamentales de derechos del trabajo y la aprobación de las enmiendas al código del convenio marítimo de dos mil seis y otros debates y acontecimientos temáticos que están plenamente conectados con el futuro del trabajo, inclusive, varias iniciativas del Centenario y la recuperación basada en las personas. Señor Presidente, si bien, intentamos poner la perspectiva de los trabajadores en todo ello, no olvidemos que las Naciones Unidas ha encontrado necesario incluir el trabajo decente en sus objetivos del milenio. ¿Qué mayor verdad necesitamos para estar convencidos de que el Programa de Trabajo Decente es la solución a los dilemas del mundo? Seychelles ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT, encaminados al trabajo decente para todos, paz y justicia social en el mundo del trabajo. La legislación laboral de mi país estipula la protección de todos los derechos de los trabajadores, incluyendo a mujeres y migrantes. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, está empezando debates con nuestra Federación, la Organización de Empleadores y otras partes interesadas para concluir un acuerdo sobre la hoja de ruta para que el Gobierno ratifique los convenios para la eliminación de violencia y acoso en el trabajo, el Convenio ciento noventa y el Convenio ciento ochenta y ocho sobre el trabajo en el sector pesquero. Señor Presidente, no puedo terminar mi intervención sin encomiar a la OIT y a ACTRAV por el excelente trabajo que hacen para ayudar a empoderar a nuestros Estados miembros e interlocutores sociales para aplicar el principio de diálogo social y tripartidismo. En Seychelles, el SFWU, el Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales siguen viviendo y trabajando en este espíritu de fructífera cooperación. Gracias por su atención, Dios les bendiga.

Sr. Dwayne Woods

Trabajador (Bahamas)

En nombre del Congreso Nacional de Sindicatos de Bahamas, le felicito a usted señor y a los Vicepresidentes por haber sido elegidos Presidente y Vicepresidentes de esta 110.^a reunión de la Conferencia. Estoy seguro de que los colegas Ministros, estarán de acuerdo conmigo en que bajo su capaz dirección, nuestra Conferencia va a tener grandes éxitos. Además, en nombre de los interlocutores sociales y del pueblo de la Commonwealth de las Bahamas, quiero manifestar mi agradecimiento y aprecio al Director General de la OIT por el papel desempeñado al asegurar que la colaboración con la oficina del Caribe de la OIT y con los interlocutores sociales de Bahamas, cumplieran los objetivos y metas de los últimos veinticuatro meses. Quiero decir que, el espíritu contenido en el Convenio ciento cuarenta y cuatro, consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, está bien vivo en Bahamas. Los delegados en esta Reunión se alegrarán de saber que el seis de diciembre de dos mil veintiuno, el Gobierno de Bahamas, en colaboración con los interlocutores sociales firmó un acuerdo de cooperación con la Oficina del Caribe para lanzar oficialmente el Programa de Trabajo Decente por País de Bahamas de segunda generación para dos mil veintiuno, veintiséis. Este documento histórico que está a su disposición en la página web de la OIT, explica el compromiso común del

Gobierno de las Bahamas, trabajadores y empleadores, de la OIT de promover el trabajo decente. Esta firma histórica significa que el compromiso del Gobierno con el diálogo social y nuestro firme deseo de trabajar con nuestros interlocutores sociales en el desarrollo nacional, sigue estando vigente. Señor Presidente, señoras y señores, Vicepresidentes. Ante todo, debo decir que desde que nos reunimos la última vez, el Gobierno de Bahamas en colaboración con los interlocutores sociales, ha aprobado oficialmente una política nacional sobre el trabajo infantil. La semana pasada, nuestro Ministro de Trabajo y Migración, el Señor Keith Bell, participó en la quinta Conferencia Mundial sobre la eliminación del trabajo infantil en Sudáfrica. La asistencia a la conferencia indica el compromiso de mi país para con la iniciativa regional de América Latina y del Caribe sin mano de obra infantil y su deseo de trabajar con la OIT en su búsqueda de eliminación del trabajo infantil y de las peores formas de trabajo infantil para dos mil veinticinco. Señor, me enorgullece decir que antes de las elecciones generales del dieciséis de septiembre de Bahamas, el movimiento sindical firmó un acuerdo de cooperación con el Partido Liberal Progresista, haciendo así un compromiso público de apoyo al partido político que demostró su apoyo a los trabajadores de Bahamas. En Bahamas estamos esperando que se profundice en la excelente colaboración con la oficina del Caribe de la OIT. Trabajamos en colaboración para lograr los objetivos fijados y con este fin me complace anunciar que el Gobierno tras las recomendaciones del Consejo Nacional Tripartito, está decidido a aumentar el sueldo mínimo nacional. Para terminar, señor Director General, en nombre del Movimiento Sindical Unido del pueblo de la Commonwealth de las Bahamas, me sumo a otros estados del Caribe para dar las gracias a usted por haber elegido a Denis Zulu para dirigir el equipo de la suboficina del Caribe de la OIT. Dios bendiga a la OIT, Dios bendiga a la Commonwealth de las Bahamas.

Sra. Luisa María Alcalde de Luján

Gobierno (México)

Hola, ¿qué tal? Me da mucho gusto dirigir estas palabras ante la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Y comienzo, por supuesto reconociendo los avances que se han obtenido en estas jornadas de trabajo, principalmente por el consenso tripartito alcanzado el viernes pasado para declarar la salud y la seguridad en el trabajo como el quinto pilar de los principios y derechos fundamentales de la OIT. Estimados colegas, quiero compartirles que, pese a todas las complicaciones globales, hoy en México hemos alcanzado niveles máximos de empleo y de salarios promedio en el sector formal. Ha sido determinante la nueva política en materia de salarios mínimos impulsada por el Presidente Andrés Manuel López Obrador. Venimos de décadas de una política de contención, y en menos de cuatro años hemos logrado duplicar en términos nominales el salario mínimo, y elevar su poder real de compra en sesenta y seis, aún con el incremento mundial de precios. También ha contribuido sin lugar a dudas la regulación en materia de outsourcing, una figura que en nuestro país se distorsionó para encubrir relaciones laborales y con ello evitar obligaciones patronales. Gracias a una reciente reforma, hoy cerca de tres millones de trabajadoras y de trabajadores son reconocidos por las empresas para las que realmente trabajan y a las cuales ofrecen sus servicios y por primera vez pueden ejercer el derecho constitucional al reparto de utilidades que antes se les había sido negados. De igual modo, cada vez acumulamos más evidencia que respalda la hipótesis de nuestra importante reforma laboral en materia de libertad y democracia

sindical. Dirigencias sindicales representativas y revestidas de legitimidad que solamente los procesos democráticos pueden conseguir, generan mejores salarios y mejores condiciones laborales porque son más fuertes en las mesas de negociación colectiva. Un caso emblemático, que no es ajeno a la OIT porque en un ejercicio inédito participaron como observadores electorales internacionales, se dio en una de las plantas más grandes instaladas en el clúster automotriz del centro del país con mayores ventas en el mundo. Antes de la Reforma Laboral, los incrementos salariales en sus contratos colectivos no eran mayores del tres coma cinco por ciento. Ahora, con los nuevos derechos democráticos llevados a la práctica, acaban de negociar incrementos salariales del ocho coma cinco por ciento. Tomará tiempo consolidar esta transición a la democracia laboral, pero a través del voto personal, libre, directo y secreto de las y los trabajadores, estamos depurando el modelo laboral de contratos simulados y desconocidos por los trabajadores. Queremos que, en un franco contraste con el pasado, ahora lleguen a la OIT casos de éxito de México en materia de libertad sindical y de negociación colectiva. Reconocemos los avances alcanzados durante la gestión de Guy Ryder, a quien por cierto tendremos el honor de recibir en nuestro país el próximo mes de julio, para despedirlo como se merece. Reiteramos por supuesto nuestra mejor disposición para apoyar y colaborar con en el que será el nuevo Director General, a enfrentar todos los desafíos en el mundo del trabajo que esta organización centenaria tiene por delante. Les mandamos un fuerte abrazo desde México y desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sra. Paola del Carmen Egúsqüiza Granda

Vicepresidenta trabajadora (Perú)

Concedo el uso de la palabra al Viceministro Pierre Yves Dermagne, así mismo, invito a que se prepare para hacer uso de la palabra a la Sr. Habiba Issa. Adelante.

Sr. Pierre-Yves Dermagne

Gobierno (Bélgica)

Gracias, señora Vicepresidenta, queridos colegas, excelentísimos señores, damas y caballeros delegados. Me complace particularmente hacer uso de la palabra, para participar en la discusión que se basa en la Memoria del Director General y antes de nada, hago míos los saludos dirigidos al señor Director General Guy Ryder, esta es su última Conferencia tras diez años de trabajo que todos hemos agradecido y apreciado. Aprovecho también para desearle mucho éxito al nuevo Director General electo el Sr. Gilbert Houngbo. De esta Memoria del Sr. Ryder, destacaré unos cuantos elementos clave. Las crisis que hemos vivido y que viviremos todavía no son sobresaltos de la historia y epifenómenos, la crisis sanitaria nos afectó a todos de manera violenta y más duramente fue para los más frágiles y vulnerables, sobre todo, en los países que no disponen de un sistema de protección social y de salud adecuados y donde se tenía poco acceso a las vacunas. El cambio climático produce modificaciones desastrosas, a veces, irreversibles en el entorno, lo que pone en peligro la vida de muchos humanos. Los fenómenos catastróficos como las inundaciones incluso pueden hacer desaparecer estados. También observo que la multiplicación de diferentes crisis tiene una tendencia a exacerbar sus efectos. Las desigualdades que son una de las consecuencias, se ciernen como amenaza sobre la paz. En la Memoria se dice que los países menos avanzados son los que más sufren estas crisis y tienen pocos medios para hacerles frente. E aquí los efectos principales

de la Memoria del Director General que yo quería recalcar y frente a estas observaciones graves hay que preguntarse ¿Y qué puede hacer la OIT? Es nuestra responsabilidad como estado miembro, fortalecer la acción de la OIT para poder aplicar sus principios y sus valores, nuestro compromiso nacional consiste en hacer que la OIT sea el centro mismo del sistema internacional, porque el papel normativo de la OIT no se puede entender como una traba al desarrollo económico, al igual que el trabajo decente, la eficacia en el trabajo tampoco debe ser objeto de un toma y daca. La pandemia de dos mil diecinueve demostró una vez más que estos dos principios realmente contribuyen a fortalecerse el uno al otro. En un mundo en crisis, nuestra convicción es que cada vez más necesitamos a la OIT, en todo el mundo, pero sobre todo los PMA, hay que proteger más y mejor a los vulnerables, darle más valor y modificar las normas para que la paz sea universal y duradera. La cooperación técnica es una herramienta indispensable. Bélgica históricamente se ha comprometido con ello particularmente para promover la protección social y la intención es hacerlo así en los próximos años. La OIT, debido a su composición tripartita es la única organización que puede definir y apuntar a las políticas que descansan en el diálogo social. En la Memoria, en varios casos se habla del papel de las multinacionales y la declaración tripartita de principios sobre las multinacionales y la política social. El papel de la OIT consiste pues, en congregarse a más actores para poder cumplir con su mandato, su credibilidad está en juego, lo que implica también que los valores, normas y principios de la OIT, a término, deben considerarse como patrimonio mundial de la humanidad. Muchísimas gracias.

Sra. Habiba Issa

Gobierno (Gabón)

Muchas gracias Vicepresidente, señora Vicepresidenta, distinguidos delegados, damas y caballeros. En nombre del Gobierno de Gabón y de la delegación que me acompaña, les dirijo a ustedes y a sus equipos, mis felicitaciones por su brillante elección a la mesa de la Conferencia, felicito también al Director General por la calidad de su Memoria y por la enorme labor que ha llevado a cabo durante su mandato a la cabeza de la OIT. Que se me permita también felicitar al nuevo Director General el Sr. Gilbert Houngbo, que es el primer africano en ocupar tal cargo, ciento tres años después de la creación de la OIT. Esto es un hito histórico de gran importancia que Gabón considera con mucho interés. Señora Vicepresidenta, la Memoria del Director General que se dedica a los PMA pone de manifiesto la voluntad que tiene la OIT de tomar en cuenta la situación y los problemas de la totalidad de los mandantes, sin dejar a nadie rezagado. Efectivamente y frente a la crisis en la que nos ha introducido la pandemia de la COVID-19, en esta Memoria se dice que hay que proceder a hacer transformaciones estructurales profundas para poder garantizar el futuro del trabajo, y esto es teniendo esta visión estratégica y bajo la impulsión del excelentísimo Sr. Ali Bongo Ondimba, que es el Presidente de República de Gabón, se adoptó al inicio de la crisis sanitaria un plan de respuesta y apoyo económico y social que tiene, entre otras medidas principales, las siguientes: fijar una tasa para la asignación del desempleo técnico, apoyo a las empresas en dificultades mediante la ventanilla de urgencia, por lo demás, para hacer frente a los problemas del mundo del trabajo más allá del mero contexto de la crisis sanitaria, el Gobierno de Gabón se ha comprometido con un proceso de transformación estructural y ha creado valor añadido en los grandes sectores de la vinicultura, de la fabricación y los servicios. Ha procedido así, a movilizar recursos internos e invertido

en la economía de la atención sanitaria y ha mejorado la productividad. Pero paralelamente a todas esas reformas, el Gobierno de Gabón, mediante un proceso que es inclusivo y participativo, ha establecido un nuevo marco jurídico en materia de empleo y de trabajo. En este caso en particular, se trata del nuevo código laboral que se promulgó a finales del veintiuno y en el que se consagra la igualdad de acceso al trabajo para los hombres y las mujeres y la lucha contra toda forma de discriminación. Ese nuevo código garantiza la empleabilidad y da la posibilidad de varias formas contractuales de empleo y codifica lo que es el acoso moral y sexual, gozar de diálogo social, prevé un dispositivo que permite luchar mejor contra la precariedad y protege bien a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores. También se trata de revisar la lista de enfermedades ocupacionales que vamos a discutir con los interlocutores sociales. Tras el examen del Informe de la señora Presidenta del Consejo de Administración, Gabón observa con satisfacción las medidas que ha tomado el Consejo, para garantizar el funcionamiento óptimo de la Conferencia durante los momentos más difíciles de la pandemia. Tratándose de cuestiones relativas a la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social, la mejora y la ampliación de la previsión social en pro del bienestar de la población de Gabón que es una prioridad del Programa Nacional en pro del Trabajo Decente PPTD, se trata de medidas y reformas en curso de los organismos de seguridad social, sobre todo, la Caja Nacional de Seguro de Enfermedad y de Garantía Social, que sigue siendo un modelo sub nacional en materia de cobertura social universal. Refiriéndome ahora a la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, Gabón reafirma su apoyo a las conclusiones y orientaciones que contiene la Declaración de Abiyán que es un auténtico derrotero de la región africana para tales cuestiones. Paso ahora a lo que tiene que ver al principio de igualdad de los estados miembros de la OIT y la representación equitativa de todas las regiones en la estructura de gobernanza tripartita de esta Organización. Por un lado, Gabón, al igual que los demás países de la región africana, hace lo necesario para que la gobernanza de la OIT se democratice y de manera prioritaria mediante una representación equitativa de todas las regiones, se aplique el principio de igualdad entre los estados miembros. Señora Vicepresidenta, antes de concluir esta intervención le reitero en nombre de la delegación de Gabón, nuestra plena cooperación durante el examen de las cuestiones que constan en el orden del día y le deseo mucho éxito a esta Conferencia y también al nuevo equipo de la OIT que tomara las riendas de la Organización de aquí a unos meses. Muchas gracias.

Sra. Annie Michelle Mouanga

Gobierno (República Centroafricana)

Muchas gracias, señora Vicepresidenta. Le felicito también con motivo de su nombramiento en nombre de la delegación centroafricana que tengo el honor de dirigir. Distinguidos invitados, damas y caballeros. Con mucho placer, hago uso de la palabra para darle el apoyo del Gobierno de la República Centroafricana, a la Memoria completa del Director General que se consagra a los PMA que se enfrentan a muchas crisis y que hacen frente también a la prueba de la transformación estructural y el futuro del trabajo. Aprovecho también la ocasión para saludar y acoger con beneplácito, la aplicación del Director General Guy Ryder en pos de la justicia social y su apego al desarrollo de los países más vulnerables y frágiles. Les diré que, tras muchas dificultades político militares, poco a poco mi país levanta cabeza, pero claro, siguiente la visión política del Excelentísimo señor, Profesor

Touadera que es el Presidente de la República, Jefe de Estado, que a su vez, se basa en los cuatro pilares estratégicos de la OIT y por ello se llevó del veintiuno al veinticuatro de marzo de dos mil veintidós un diálogo republicano e inclusivo tras el cual llegamos a varias declaraciones que nos dirigirán y nos permitirán salir definitivamente de la crisis. En lo que se refiere al aspecto operativo y gracias al diálogo social constructivo, los interlocutores sociales y el Gobierno firmaron el veintisiete de diciembre del diecinueve y con el apoyo de la institución común que es la OIT, el Pacto Nacional en pro de la Estabilidad Social y la recuperación económica y el establecimiento de un comité tripartito de seguimiento. Es una herramienta muy valiosa que nos ha permitido ponerle coto a la crisis del COVID-19. Es mi convicción que el dominar la naturaleza de nuestros respectivos mercados laborales permitirá promover el trabajo y el empleo decente en nuestros países que son jóvenes y que tienen una economía marcadamente informal. La juventud es una bomba para la estabilidad y el crecimiento futuro si no se hace nada para dar marcha atrás en cuanto a esa tendencia que se observa. Por ello hago un llamamiento a la comunidad internacional para que, por conducto de la OIT, de más apoyo a las iniciativas de los países menos avanzados, sobre todo, a la República Centrafricana que pese a los muchísimos desafíos camina hacia el ideal de la paz y la justicia social. Les deseo a todos una buena Conferencia. Muchísimas gracias.

Sr. Yusuf Riza

Gobierno (Maldivas)

Señora Vicepresidenta, Director General, distinguidos delegados y cálidos saludos desde Maldivas. Maldivas en solidaridad con los PMA que tiene dificultades socioeconómicas, debido a los actuales desafíos del mundo del trabajo, sabemos que todo esto puede dar marcha atrás en cuanto a muchos años de desarrollo salvo que tenga unas buenas políticas. La triple crisis que se cierne sobre nosotros, alimentos, energía y finanzas como se indica en la Memoria, son pertinentes para las perspectivas económicas futuras de los PMA y creemos que la voluntad colectiva de los gobiernos y de combinar, como corresponde, el apoyo y la coordinación, dentro de la comunidad internacional, puede ayudarnos a llevar a cabo el proceso de recuperación. Excelentísimos señores, en los últimos dos años, el Gobierno del Presidente Ibrahim Mohamed Sole, ha llevado a cabo una serie de iniciativas para poder reducir el efecto asociado con la pandemia en el mercado laboral. Nos vimos muy afectados y tuvimos que cerrar las fronteras y el sector del turismo, que es la única fuente de divisa extranjera, tuvo que cerrar por completo. El cierre permanente de muchas empresas llevó al aumento del desempleo. Para hacer frente a todo ello, el Gobierno, con éxito, aplicó toda una serie de iniciativas. Una de ellas fue la intervención inmediata que llevó al Gobierno a iniciar un programa de apoyo de ingresos para asistir financieramente a aquellos que se veían sin trabajo porque cerraron las empresas. Pero pese a ello, el Gobierno empezó a ofrecer ciertas oportunidades de formación, pese a ello, el Gobierno siguió con su programa de estudios gratis y con programas de préstamos para los estudiantes para que siguiera aprendiendo la juventud. Todas esas intervenciones son oportunas y nos han llevado a una recuperación rápida, pero el camino que nos espera no es fácil. Las nuevas dificultades por causa de los conflictos mundiales, incluso los precios de los combustibles, han perturbado el proceso de recuperación. Sin embargo, el Gobierno del Presidente Sole está comprometido para que con estos esfuerzos de recuperación social beneficien al ser humano y contribuyan a la creación de trabajo

decente para todos. Es nuestra convicción el que inversiones puntuales prudentes para reanimar a las empresas, el comercio y el consumo, son fundamentales para volver a animar la actividad productiva en la economía, crear empleo y oportunidades de tener ingresos para muchos de aquellos que perdieron su trabajo durante la pandemia. Excelentísimos señores, damas y caballeros. Nos guía la Declaración del Centenario de la OIT y la llamada a la recuperación centrada en el ser humano. Para ello el Gobierno ha introducido ciertas medidas para mejorar el marco jurídico del trabajo decente. Pongo de manifiesto alguno de estos cambios. Por primera vez en la historia de Maldivas, tenemos una orden sobre el salario mínimo. Esto fue, el primero de enero del veintidós. Para enmendar así aún más la ley sobre el empleo. También se introdujeron una serie de normas relativas al despido, el respeto al horario de trabajo, horas extras, el pago del salario, etc. Cosas que estaban poco claras hasta ahora. Se adoptaron normas para impedir la explotación y cuidar la seguridad sobre todo para los trabajadores migrantes y lo que es más importante, hemos llevado a cabo la elaboración de un proyecto de ley sobre relaciones laborales y sobre enfermedades ocupacionales. Todo esto está abierto al público para sus consultas y esperamos poder presentar todo esto al parlamento sin más tardar. Por último, aprovecho esta ocasión para agradecer y desearle todo lo mejor a los Directores Generales, tanto al entrante, como al saliente. Muchísimas gracias.

Sr. Thaddee Ndikumana

Gobierno (Burundi)

Señora Vicepresidenta de la Conferencia, señor Presidente de la Conferencia, señor Director de la OIT, distinguidos delegados, damas y caballeros. En nombre del Gobierno de Burundi y de su delegación tripartita y como Ministro de la Función Pública, Trabajo y Empleo, me compete el gran placer y el honor, dirigirme a esta distinguida asamblea que se reúne en su 110.^a reunión de la Conferencia de la OIT, para tomar nota de los logros de nuestra Organización y juntos, determinar las prioridades futuras de todos los estados miembros. Agradecemos profundamente al Director de la OIT y al Consejo de Administración, cada cual por sus logros. Señor Presidente, damas y caballeros, invitados y delegados. El Gobierno de Burundi, preocupado por la promoción del trabajo decente para todos sus ciudadanos, pone en marcha y aquí están los principales proyectos llevados a cabo y los que están previstos en el marco de promoción de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. Por ejemplo: Un nuevo código laboral adoptado y promulgado en noviembre de dos mil veinte. El Código de Protección Social fue revisado y promulgado en mayo de dos mil veinte. Ha validado un Programa País para la Promoción del Trabajo Decente, PTDP dos mil veinte dos mil treinta. Se validó un perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en marzo de dos mil veintidós. El Gobierno de Burundi, bajo la dirección del Excmo. Sr. Evariste Ndayishimiye, Presidente de la República, en el marco del mejoramiento de las condiciones de vida de la población, instó a los burundianos a reagruparse en cooperativas y asociaciones mutualistas para aunar esfuerzos para una mejor producción, base para un desarrollo económico que genere empleos decentes en una economía social y solidaria. El Gobierno de Burundi preocupado por el desempleo y la precariedad económica de jóvenes y mujeres, ha adoptado estrategias para remediarlo, en particular: la creación de un Banco de la Juventud, la creación de un Banco de la Mujer y un Banco Agrícola. Señor Presidente, distinguidos delegados damas y caballeros. El Gobierno de Burundi está encantado con las buenas relaciones con la OIT desde

su adhesión en mil novecientos sesenta y tres y sigue de cerca y con interés las actividades que organiza. Es cierto que con la OIT, Burundi ha hecho progresos, pero sigue estando en la lista de países menos avanzados, habiendo sido el tema del muy brillante informe del Director General de la OIT a quien felicito especialmente por sus logros durante los 10 años como jefe de la OIT. En su Informe, destacó los principales desafíos que enfrentan los países menos adelantados, incluido Burundi. También ofreció buenas soluciones a su sucesor y muy querido hermano, el Señor Gilbert Houngbo, recientemente elegido Director General de la OIT. El Gobierno de Burundi, al que represento le promete su apoyo en el éxito de su misión. Espero que los 46 países clasificados como Menos Adelantados ciertamente tomen al toro por los cuernos para una transformación estructural a través de la cual aumente el desarrollo socioeconómico. Sin embargo, la OIT debería revisar al alza la cartera dedicada a los PMA. Para concluir mis observaciones, siendo la OIT una familia unida de ciento ochenta y siete estados miembros, incluidos los PMA, el nuevo Director General tendrá que concienciar a todo el mundo para que tengan más conciencia, solidaridad y responsabilidad, para adoptar estrategias necesarias para permitir que los PMA proporcionen gradualmente una respuesta integral a sus desafíos, marchando al mismo ritmo y sin dejar atrás a ningún estado de nuestra Organización. Viva la sinergia de acciones de los socios y de los mandantes tripartitos que ha hecho posible salvar los trabajos y las vidas de los empleados durante el periodo oscuro de la pandemia. Viva la Organización Internacional del Trabajo y la Cooperación Internacional. Muchas gracias y que Dios les bendiga.

Sr. Ali Abuazum

Gobierno (Libia)

Muchas gracias, señor Presidente, señora Vicepresidenta, excelentísimos señores, señores delegados, damas y caballeros. Es un gran placer felicitarles en nombre de Libia con motivo de su elección a la presidencia de la Conferencia y felicitarles también por haber organizado la celebración de esta 110.^a reunión de la CIT, felicitamos al Sr. Guy Ryder, Director General saliente y encomiamos sus esfuerzos realizados durante su mandato. Es un placer también poder felicitar al Director General entrante, Sr. Gilbert Houngbo, que ha sido elegido para el puesto de Director General de la OIT. Será el primer hijo de África, que pasará a ocupar este cargo en esta Organización. Señor Presidente, damas y caballeros. Queremos indicar lo que hemos visto en la Memoria del Director General, la creación de una economía social y solidaria me parece que es esencial y es la herramienta que permitirá el desarrollo y la estabilidad social. Creo que por lo demás es la única panera que nos permitirá lograr el crecimiento y generar oportunidades de empleo, a la vez que, se suprimirá así el desempleo. La solidaridad también es importante para lograr los cambios políticos, sociales y económicos necesarios. En realidad, todo esto es importante para la transformación y teniendo en cuenta lo anterior y en colaboración con los sectores activos del mercado laboral, Libia está creando una nueva visión para la colaboración público privada de acuerdo con las normas de la justicia social y tratamos de mejorar también los salarios con una escala normalizada salarial y mejorando también el seguro de enfermedad. Para la jubilación, esquemas de jubilación para los trabajadores. Señor Presidente, tratamos de tener un futuro mejor y más duradero y sostenible para todos, a la vez que tratamos de hacer frente a los problemas mundiales que actualmente estamos viviendo. Entre ellos, la pobreza, la desigualdad, el deterioro climático y de medioambiente. Todo son problemas que

tenemos que tratar. Pese a ello el progreso al que nos lleva la consecución de un desarrollo sostenible, se ve impedido por causa de muchos obstáculos y por ello creo que hay que dar una nueva oportunidad al crecimiento económico y a la distribución de los beneficios producidos por el trabajo que debe llegar a todos los segmentos de la sociedad. Pensamos en la importancia de un marco jurídico y por ello pido a la comunidad internacional y a la OIT que promuevan, que propulsen el apoyo técnico, para ayudar a Libia a recuperarse de la crisis económica y social que creo que es de naturaleza mundial. Señor Presidente, pedimos a la CIT, que condene la agresión contra el pueblo palestino a causa de la ocupación israelí, que ha agravado la situación de los trabajadores en los territorios palestinos ocupados y por ello seguimos pues, censurando esta violación de los instrumentos de los derechos humanos y del derecho internacional. Por último, le agradezco que me haya escuchado con atención y espero con interés su apego a los principios de igualdad y justicia. Renovamos nuestro compromiso para con todas las actividades de la OIT y nuestro compromiso también para con los cuatro pilares que nos rigen. También expresamos nuestro agradecimiento a esta Organización por haber organizado estos encuentros. Muchísimas gracias.

Sr. Oscar José Caipo Ricci

Empleador (Perú)

Sr. Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Sra. Paola Egusquiza, Vicepresidenta de la 110.^a reunión de la Conferencia de la OIT, señores representantes del sector trabajador, del sector Gobierno y del sector empleador, con especial atención a los representantes de mi país, el Perú, señoras y señores. Muy buenas tardes, reciban el saludo de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas, CONFIEP, gremio empleador del Perú, que agrupa a veintidós gremios empresariales de diez sectores productivos, incluyendo a las Pequeñas y Medianas Empresas. Coincidimos con la Memoria del Director General, en que no se debe de dejar a nadie atrás y que para lograrlo, es necesario enfocarnos en la productividad, la reducción de la informalidad y el desarrollo de competencias, lo que es aplicable sobre todo a las pequeña y mediana empresa. Para ello, es indispensable contar con empresas sostenibles como generadoras de empleo productivo, promotoras de la innovación y el trabajo decente, tal como lo reconoce la Declaración del Centenario de la OIT. Como en el caso de los Países Menos Adelantados, Perú también cuenta con una tasa de informalidad laboral de setenta y seis punto ocho por ciento de la Población Económicamente Activa ocupada en el año dos mil veintiuno. Esta es la tasa más alta en once años, según el informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática. A enero del dos mil veintidós, teníamos solo tres punto siete millones de trabajadores formales y trece punto dos millones en la informalidad. Este es uno de los grandes problemas que afrontamos, pues esos más de trece millones de trabajadores informales, no tienen acceso a protección social ni a condiciones laborales con todas las garantías y derechos. La informalidad laboral es una de las principales razones por la cual, como consecuencia del COVID 19, Perú es el país con más muertes por millón de habitantes. A este problema de informalidad que venimos afrontando, hay que añadirle que aún estamos en medio de una crisis sanitaria, que el empleo ni los ingresos se han recuperado, que tenemos una inflación rampante y una potencial crisis alimentaria. Para comenzar a revertir este problema, creemos que debe existir un compromiso que priorice el crecimiento sostenible, la creación de oportunidades y los

mecanismos de desarrollo basados en el diálogo social tripartito con las organizaciones de trabajadores, empleadores y el gobierno. Imaginémosnos que en cinco años podamos contar con cincuenta por ciento de los trabajadores en formalidad, pasando de tres punto siete a ocho punto cinco millones, ellos y ellas, con sus familias, con sus derechos y protección social. Para lograrlo, debemos promover más inversión privada, incentivar el crecimiento de la productividad y contar con regulaciones que promuevan la formalidad en vez de ahogarla. Desde Perú reafirmamos nuestro compromiso con el diálogo social, constructivo, efectivo y que genere confianza, por lo que buscamos que este mecanismo sea fortalecido en nuestro país. En el sector empleador peruano reconocemos que trabajadores y empleadores formamos un binomio que es la empresa y, por ende, nos necesitamos mutuamente, por lo que es fundamental fortalecer nuestra relación. Para finalizar, aprovecho la ocasión para reconocer de manera especial la gestión del Sr. Guy Ryder y saludar al nuevo Director General electo Gilbert Houngho, a quien le deseamos el mayor de los éxitos en su mandato. Muchas gracias.

Sra. Makaila Ahmad

Gobierno (Chad)

Muchas gracias, señora Presidenta. Tengo el honor y el gran agrado de hacer esta declaración en nombre de los estados francófonos. Felicitamos a todos los componentes de la OIT, a la Presidenta del Consejo de Administración, al Director General y a su equipo por la organización presencial de esta 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo cuyo orden del día es totalmente conforme con las prioridades con la francofonía. Gracias también por el extraordinario trabajo realizado en este periodo difícil para apoyar la resiliencia en el trabajo y asegurar una recuperación incluyente. En este contexto sanitario señalado por decenas de millones de pérdidas de empleo, el subempleo, el empobrecimiento de las poblaciones vulnerables, todo por una recuperación económica poco equitativa. La Declaración del Centenario por el Futuro del Trabajo es más actual que nunca, así como, el papel normativo de la OIT para enmarcar las nuevas realidades del trabajo. El grupo toma nota de la Memoria del Director General que explica de manera exhaustiva y preocupante, la situación del empleo en el mundo, sobre todo, en los países menos adelantados, muchos de los cuales se encuentran en el espacio francófono y que se han visto más afectados por la crisis del empleo. El Grupo de Estado Francófonos llama pues, a todas las partes en el conflicto actual para que negocie de inmediato una solución conforme con la Carta de las Naciones Unidas, el Grupo aprovecha la ocasión para expresar su solidaridad con la población del espacio francófono, víctima de conflictos armados. Por otra parte, el grupo francófono reitera su apoyo a todas las iniciativas internacionales para una recuperación tras la COVID, centrada en el ser humano, concretamente la Federación Mundial por el Empleo y la Protección Social. La llamada mundial por la acción adoptada en la Conferencia número ciento nueve constituye además para el grupo francófono una de las principales vías de recuperación resiliente, incluyente y equitativa. Además, nos [2:54] del Foro Mundial por una recuperación centrada en el ser humano y destaca la necesidad de reforzar aún más la solidaridad internacional, la cooperación incluyente y la acción colectiva proactiva para facilitar la aplicación de estas recomendaciones. La organización de la francofonía, tiene una acción determinante en pro de las mujeres y los jóvenes en el sector informático. Su reunión que se celebrará en Yerba en julio sobre la conexión informática y el desarrollo como lugar de solidaridad en

pro de las mujeres y de los niños para la utilización de los instrumentos digitales. Además, recordamos la llamada de Murturbon [? 3:50] y pedimos a los miembros de la OIT comprometerse al esfuerzo internacional que pretende acabar para siempre con el trabajo infantil. Señoras y señores, mi grupo se suma a los oradores que me han precedido para rendir un dinámico homenaje a Guy Ryder, el Director General, por su enorme trabajo y también queremos felicitar muy sinceramente al Director General entrante Gilbert Houngou y les aseguramos nuestro pleno apoyo. Finalmente, el grupo francófono recuerda el lugar fundamental del multilingüismo en el seno de las Naciones Unidas y en este sentido destaca la importancia de que sea respetado de manera sistemática e integral en el seno de la OIT y pide que continúe y refuerce lo realizado hasta ahora para permitir la participación activa y eficaz en este trabajo. Muchas gracias.

Sr, Kristiaan De Meester

Empleador (Bélgica)

Primero, crear oportunidades para crear crecimiento, dar prioridad al crecimiento y ofrecer oportunidades a las empresas. Necesitamos centrarnos en las mejores prácticas y en los éxitos. Segundo, promover las empresas privadas, crear un entorno que conduzca al éxito de las empresas sostenibles. La OIT debe tomar medidas para permitir un entorno propicio para que crezcan las empresas, prosperen y para que puedan innovar de acuerdo con la Declaración del Centenario para el sector privado puede desempeñar su papel como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo. Cuarto, mayor productividad, la productividad no lo es todo, pero a largo plazo casi lo es. Mejorar la productividad es esencial para conseguir ayudar a las empresas sostenibles a crear empleo y mejorar así la vida de las personas, que es el principal objetivo. Reducir la informalidad. Hay que combatir claramente una de las grandes amenazas, no reducir la informalidad demuestra que tiene que modificarse la política pública. Invertir en conectividad, infraestructura y desarrollo de capacidades, no podrán lograrse buenas oportunidades de empleo sin mejorar adecuadamente la infraestructura y el entorno que propician las empresas para mejorar la productividad y desencadenar el potencial de innovación y desarrollo centrándose en el desarrollo de las competencias de la conectividad. Seguridad y salud, voy a saltar a otro tema fundamental que se trata en esta Conferencia. Estamos de acuerdo todos en que la seguridad y salud estén presentes en los derechos fundamentales del trabajo. Dios nos dio ochenta y seis mil cuatrocientos segundos por día. Un segundo puede bastar para perjudicar la salud en el trabajo, por eso hay que promover la prevención, la cultura de la seguridad para que haya mejoras sostenibles en el mundo del trabajo, especialmente en los países menos adelantados donde los riesgos son altos y donde no hay garantías de seguridad. Finalmente, Arquímedes dijo "denme una palanca y un punto de apoyo y moveré el mundo" pues sí, tenemos que encontrar buenas palancas para mover el mundo del trabajo tanto en los países desarrollados como en desarrollo. Ya les he dado algunas ideas en estas páginas, ahora, manos a la obra. Muchas gracias.

Sr. Syed Hussain Syed Husman

Empleador (Malasia)

Gracias, señora Presidenta de la Conferencia, señor Director de la OIT, señores delegados, señoras y señores. En la discusión recurrente de creación de empleo, me

alegro de decirles que Malasia ha tomado medidas proactivas. La Federación de Empleadores de Malasia, está muy presente en los programas y procesos del Gobierno. Noventa millones de dólares por medio del sistema de garantía del empleo, dentro de los cuales, se crearán seiscientos mil nuevos puestos de trabajo en dos mil veintidós. En Malasia, la COVID-19, impacto gravemente al empleo y las fuentes de ingreso. El desempleo subió a cinco coma tres en mayo de dos mil veinte pero desde entonces ha bajado a cuatro coma uno. Son seiscientos sesenta y nueve mil doscientas, las personas desempleadas. También se aprobó una iniciativa parecida en la Organización de Seguridad Social que quiere ofrecer trescientos mil empleos con una asignación de cuatrocientos cincuenta millones de dólares. Los empleadores del sector privado se beneficiarán de una subvención del veinte por ciento de los salarios durante los primeros seis meses y un treinta por ciento a los seis meses siguientes. Se anima a los empleados a contratar a personas con discapacidad, con los indígenas, a los ex prisioneros, subvencionar el 30 por ciento de los salarios en los primeros seis meses y cuarenta por ciento en los seis siguientes. También las mujeres reciben estímulos para volver a trabajar y este sistema se extiende a los empleadores que contratan a mujeres que han estado sin trabajo más de trescientos sesenta y cinco días, las madres solteras y las amas de casa. Como Presidente de mi federación soy miembro del Consejo Nacional de Empleo. El consejo aplica las estrategias para crear y mantener el empleo y para recuperar y estimular la economía con un enfoque completo basado en datos y conforme con los requisitos de la industria y teniendo en cuenta el bienestar de las personas y la resiliencia económica. Además, nos hemos embarcado en inversiones en la formación, mediante la estrategia de colaboración entre agencias gubernamentales y los protagonistas de la industria del sector privado. Los debates de la Conferencia en el marco del aprendizaje de calidad son muy oportunos. Las políticas sobre el aprendizaje a lo largo de la vida son indispensables para animar a los malasios a mejorar su capacitación se dan más exenciones fiscales a todo lo que son gastos relativos a la recapacitación o los programas de mejora de las competencias. Participamos activamente en el desarrollo de la mejora del sistema de educación mediante su brazo de formación, la Academia de la Federación que en colaboración con la OIT y con los institutos de enseñanza superior ofrecen cursos con certificación, diplomas y el Gobierno tiene además un Consejo Nacional con participación activa en el sector privado. Tres principales impulsos del Consejo son. La gobernanza integrada y coordinada, el sistema motivado por la industria en términos de formación y las ideas para formar a la futura fuerza laboral. Mi Federación ha colaborado con el programa de la OIT para desarrollar tres modelos y directrices de investigación para guiar a los empleadores a eliminar la violencia, el acoso y el hostigamiento en el lugar de trabajo. Los talleres fueron organizados para compartir estos instrumentos para con los miembros y también colaboramos con el proyecto de protocolo en la práctica para guiar a las fuerzas de trabajo.

Sr. Karl Samuda

Gobierno (Jamaica)

Señora Presidenta, Director General, señores delegados y observadores. Quisiera empezar felicitando a la OIT por sacar adelante esta Conferencia. La Pandemia ha tenido un impacto devastador en Jamaica y efectivamente en todo el Caribe. Hemos perdido vidas, se han cerrado empresas, ha perturbado al comercio, ha aumentado el desempleo. También, se ha visto amenazado nuestro Programa de

Trabajo Decente, a pesar de lo cual, seguimos comprometidos en el crecimiento económico incluyente y sostenible. Antes de la pandemia, Jamaica siguió una buena trayectoria económica con una tasa de desempleo en enero de dos mil veinte de siete coma tres por ciento, la más baja desde hacía años. Tras el paso de la COVID-19 en marzo de dos mil veinte, la tasa de desempleo aumentó espectacularmente hasta doce coma seis por ciento y para julio de dos mil veinte la economía se había reducido en un 10 por ciento. Actuamos para reducir el impacto de la pandemia en las empresas y en las vidas de las personas, para ello el Gobierno ofreció créditos fiscales a las MiPymes que resultaron en la oferta de mil millones de dólares a los empleadores. Diez mil millones de dólares fueron destinados a aplicar el Programa de Apoyo Socioeconómico, el denominado Programa CARE. Este programa ofreció asistencia a las personas más vulnerables, a las pequeñas empresas y dio incentivos a los empleadores en ciertos sectores para mantener a sus empleados en plantilla. Además, el apoyo económico se ofreció también a los enfermos, los ancianos, los discapacitados y otros grupos vulnerables. Se animó a los empleadores a utilizar arreglos flexibles de duración semanal del trabajo y el empleo de la tecnología para devolver productividad y para seguir manteniendo empleadas a las personas. Un grupo de trabajo sobre el mercado laboral de la COVID-19 fue establecido para examinar el impacto de la pandemia en empleadores y trabajadores y para ofrecer recomendaciones, para la resiliencia del mercado de trabajo. Afortunadamente hemos empezado a ver signos de recuperación, la industria de servicios global, el mayor proveedor de empleo de los jóvenes está recuperándose, el sector de la manufactura también ha empezado a mostrar crecimiento y la industria de la construcción está al alza, lo que resulta en la creación de unas tres mil nuevas empresas. Jamaica sigue trabajando con la oficina regional de la OIT en iniciativas para promover la protección social, el trabajo decente y un entorno de trabajo formalizado y conmemoramos el año internacional de la eliminación del trabajo infantil dando las gracias a la OIT por su apoyo constante, porque juntos queremos eliminar este flagelo. Para terminar, señora, debemos colocar el empleo productivo y el trabajo decente en el centro de nuestras políticas económicas y sociales para recuperarnos de la pandemia. Colegas todos, trabajemos juntos para llevar esta pandemia de COVID-19 a su final.

Sr. Julien Yombouno

Gobierno (Guinea)

Señor Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, señoras y señores. Permítame ante todo transmitirle el más sincero y cordial saludo de la República de Guinea y de su Excelencia el Presidente y Jefe del Estado, Coronel Mamady Doumbouya. Señoras y señores, la Memoria del Director General, señala que frente a las dificultades y los obstáculos económicos y sociales con los que se enfrentan los países menos avanzados, se admite que su transformación estructural constituye una condición previa indispensable para el desarrollo sostenible. El presidente de mi país, ha trabajado con sus conciudadanos para fijar una era de renovación, democracia y progreso que permitirá a nuestro país seguir la senda del desarrollo y del enriquecimiento, gracias a sus inmensos recursos naturales. El proceso de refundación en el que están comprometidas las nuevas autoridades guineanas, bajo la égida del Consejo Nacional de la Marcha por el Desarrollo CNRD está en sus planes. Su informe también indica que la OIT ha realizado importantes esfuerzos para enfrentar estos desafíos. Ha fortalecido y reorientado su marco normativo al adoptar

varias convenciones y recomendaciones. Guinea ha ratificado todos los convenios laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Hasta el día de hoy sigue tomando medidas necesarias para su aplicación. Uno de nuestros retos es también adaptar nuestra legislación a los retos de hoy en día. Por eso, en su programa, el Gobierno tiene planes de revisión de los Códigos del Trabajo y de la Seguridad Social. La meta sigue siendo cumplir con los instrumentos internacionales de los que Guinea es parte, para adaptarlos a las realidades del mundo laboral. Señor Presidente. La República de Guinea prosigue con sus esfuerzos para aplicar el programa dirigido a promover y consolidar la protección social. Es importante enfatizar que se está avanzando significativamente, en particular en el desarrollo de la política nacional de salud y seguridad en el trabajo con el fin de aplicar las disposiciones del Convenio ciento ochenta y siete relativo al marco de promoción de la seguridad y salud en el trabajo. También es importante señalar que nuestro país se encuentra en proceso de darse un nuevo marco de la política nacional de empleo y un plan de acción, con miras a crear las mejores condiciones para lograr el pleno empleo para todos. Damas y caballeros, la Memoria indica también la importancia que se concede a la promoción del trabajo decente. Es en este sentido, la mejora del marco institucional, jurídico y la regulación laboral es una prioridad en la acción y programa de transición de nuestro Gobierno. Se seguirán intensificando los esfuerzos para que el mundo del trabajo sea más justo, más equitativo y más inclusivo en Guinea, a través de la mejora de las condiciones de trabajo basadas en la protección social, en la lucha contra las desigualdades y la promoción del diálogo social. Muchas gracias por su amable atención.

Sr. Carlos José Machuca Vidal

Empleador (Paraguay)

Señor Presidente, presento mi cordial saludo al presidente de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como al Director General augurando éxitos a las labores de la reunión. El Director General somete a nuestra consideración un documento referente a los países menos adelantados, los diferentes obstáculos por los cuales atraviesa el mundo en este momento. Esta cuestión nos induce al debate por la crisis mundial energética, alimentaria y financiera, los rápidos cambios en el mundo del trabajo, así como el cambio climático y las catástrofes naturales, cada vez más frecuentes. Estamos en el último decenio para lograr la meta de la Agenda dos mil treinta, para el desarrollo sostenible y la situación creada por esta crisis hace muy difícil alcanzar los diecisiete objetivos establecidos. No obstante, los planteamientos que representa la Memoria nos mueven a redoblar esfuerzos a todos los ciento ochenta y siete Estados Miembros. Tenemos el gran desafío de buscar nuevas normas, iniciativas, herramientas y guías que logren cambios eficaces, para la real participación en el mercado laboral. Las instituciones públicas, el sector privado, a través de las organizaciones de empleadores y tienen un rol que cumplir a fin de lograr cambios reales en la economía mundial y en el mundo del trabajo. Como empleadores damos especial énfasis a la formalización de las empresas y los trabajadores, particularmente de las MiPymes que emplean a casi el ochenta por ciento de la población ocupada en Paraguay. La crisis mundial ha afectado a la región latinoamericana en su conjunto y en especial, en el caso de mi país tuvimos dos años recesivos consecutivos contrayéndose el Producto Interno Bruto, que en el dos mil veintidós se proyecta con un crecimiento de solo cero dos por ciento. Por último, quiero reconocer el apoyo recibido de la Organización para diversos proyectos, por

medio de la Oficina de Actividades para los Empleadores, con la que las organizaciones empresariales mantienen una cordial y fructífera relación de trabajo. Finalmente, creemos que esta 110.^a reunión canalizará las medidas y los esfuerzos para la recuperación de la crisis actual centrada en las personas y que sea inclusiva y sostenible para nuestros países. Muchas gracias.

Sr. Pablo Bobic

Empleador (Chile)

Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT, señora Presidenta, señores y señoras delegados. Para la Confederación de la Producción y del Comercio de Chile constituye un agrado volver a participar presencialmente de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, luego de dos años alejados debido a la pandemia del Covid-19. Aprovechamos la oportunidad para enviar un cordial saludo a la representación gubernamental, y a la de trabajadores de nuestro país, y en especial a la Ministra del Trabajo, Sra. Jeanette Jara. Hoy Chile vive tiempos de cambios. A lo interno, en el mes de marzo de este año asumió la Presidencia una nueva coalición de gobierno, al tiempo que se encuentra en desarrollo, ya en su etapa final, el proceso de redacción de una nueva Constitución Política, la que deberá ser aprobada o rechazada en un plebiscito dirimente el próximo mes de septiembre, mientras tanto, nuestra economía sigue sufriendo los efectos de los costos en que debieron incurrir el Estado y los actores sociales para intentar sortear la crisis sanitaria generada por el COVID-19. En lo externo, estamos viviendo las consecuencias para el comercio internacional debido a la lamentable guerra que hoy acontece en Ucrania, junto con los desequilibrios económicos y financieros que a nivel global dejó la pandemia, con la consiguiente inflación, que después de muchos años, afectan nuevamente a nuestro país. Pero en Chile también hemos vivido y seguimos viviendo tiempos complejos en lo social, hay una mezcla de esperanzas y expectativas de parte importante de la población respecto a aquello que juntos podemos lograr, que conviven con el temor y el miedo a que las posiciones más extremas, que no reconocen los logros positivos obtenidos por el país en las últimas décadas, puedan obstaculizar el avance y progreso que nuestro país anhela. En lo laboral y en seguridad social el nuevo Gobierno ha iniciado un proceso destinado a generar una reforma previsional, y también se ha propuesto avanzar en la reducción de la jornada laboral. Propuestas que serán acompañadas de otras que también tendrán efectos en la actividad de las empresas y las personas, como es el caso de la reforma tributaria, respecto de la cual el Presidente de la República anunció que iniciará su trámite legislativo a fines del presente mes de junio. Esperamos que los cambios se realicen con pragmatismo, racionalidad, efectividad, gradualidad y con la concurrencia de todos los chilenos. Valoramos los esfuerzos de la autoridad por convocar a diálogos sociales en materias como pensiones y tributaria. Desde el mundo empresarial, estamos participando y colaborando en ello. En el caso de la reforma tributaria, hemos presentado nuestro diagnóstico responsablemente, y hecho propuestas con foco en el desarrollo sostenible del país, priorizando la movilidad social y la reducción de la pobreza, lo que necesariamente pasa por un mayor crecimiento económico, un gasto fiscal eficiente y un efectivo combate a la evasión y la elusión. En cuanto a la reforma de pensiones, los empresarios ya hemos participado en los dieciséis encuentros regionales que comprende el programa, comprometidos con la urgencia de avanzar en mejores pensiones para los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, respetando sus ahorros, ya que son

fruto de su esfuerzo y trabajo. Por las razones expuestas y en el marco de la presente Conferencia Internacional del Trabajo, queremos invitar a los trabajadores de nuestro país y también al gobierno a perseverar en el diálogo bipartito o tripartito, antes, durante y después del venidero plebiscito constitucional, y de cualquier otro evento político, económico o social que surja, porque la experiencia histórica de nuestro país demuestra que, cuando los actores sociales institucionales dialogamos, somos capaces de comprender nuestros puntos de vista, y de lograr acuerdos fructíferos en beneficio de nuestra sociedad. Los distintos ciclos y situaciones pasan, pero las empresas y sus trabajadores continúan y continuarán trabajando y aportando a Chile. Gobierno, trabajadores y empleadores tenemos que estar a la altura del compromiso que el país nos demanda. Muchas gracias.

Sr. Apostolos Xyrafis

Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas

Les insto a que no dejemos a nadie en la sala, pese a los progresos realizados todavía no estamos donde debíamos estar. El trabajo decente es el elemento subyacente del proceso de desarrollo y reconociéndolo, la Comunidad Internacional ha hecho que el trabajo decente se convierta en un objetivo mundial, incluyéndolo en los objetivos del desarrollo sostenible junto con un crecimiento inclusivo. Al respecto, la aplicación de las ideas y principios de la economía solidaria y social con frecuencia se lleva a cabo, pero como alternativa a la mundialización neoliberal y con un posible camino que llevaría a una sociedad sostenible e inclusiva. La economía social y solidaria y sus actores están en la delantera para darle seguimiento a la búsqueda de la meta del crecimiento inclusivo y del trabajo decente pero también otros objetivos sociales y medioambientales. Aquí se trata de colocar a las personas y su trabajo en el corazón del sistema económico y dando a los mercados un papel fundamental para el bienestar de las personas. La AICESIS es una plataforma que une consejos sociales y económicos e instituciones de este tipo que tienen gran capacidad para fortalecer la eficacia de los autores de la economía social solidaria para así promover el diálogo social. La AICESIC participa en las actividades de la ECOSOC y la OIT y se ha convertido pues en un punto de enlace para muchos actores de la economía social y solidaria que propician el desarrollo de los principios de la economía social y solidaria y que promueven los ideales de solidaridad civil y de integración social. Dicho todo, el progreso de la economía social y solidaria para promover el trabajo decente y el crecimiento inclusivo duradero, eso requiere de varios tipos de colaboración y nuevos caminos para llegar al consenso. Lo tripartita y otros mecanismos contribuyen pues a configurar este gran objetivo. Nuestra organización también trata de congregar y entablar puentes entre diferentes elementos de la sociedad. Somos una gran familia y creo que contribuimos al buen entendimiento mundial. Muchas gracias.

Sra. Susan Longley

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

Muchas gracias, señora Presidenta, señores delegados, compañeros y compañeras del Grupo de los Trabajadores. La OIT es el representante de los trabajadores agrícolas y ve con buenos ojos que aquí, en la Memoria del Director

General sobre los PMA se ha reconocido la importancia del Sector Agrícola, es un sector que enfrenta muchos desafíos, es uno de los más industrias peligrosas para trabajar junto con la minería y la construcción, también tiene un setenta por ciento de trabajo infantil que se lleva a cabo en la agricultura. Por lo tanto, la UITA apoya de todo corazón la inclusión de la seguridad en el trabajo y la salud como principio y derecho fundamental en el trabajo. Esto es importante para todos los sectores de nuestra membresía. Sin embargo, la realización de este derecho para los trabajadores agrícolas será se logrará más rápido si los gobiernos aseguran que los trabajadores agrícolas puedan ejercer su derecho a la libertad de asociación para que puedan unirse para impulsar estas mejoras que son muy necesarias en materia de seguridad y salud. La UITA también acoge con beneplácito el Llamado a la Acción adoptado recientemente por Durban Global Conferencia sobre la erradicación del trabajo infantil, y su reconocimiento de que los compromisos debe mejorarse para ponerle fin al trabajo infantil en la agricultura. Sin embargo, ahora necesitamos una urgente discusión sobre cómo implementar esos compromisos y puntos de acción de Durban, de lo contrario, no se cumplirán los objetivos mundiales para lograr la eliminación del trabajo infantil. Hacemos un llamado a la OIT para que tome la iniciativa en la convocatoria de esta discusión. La importancia de los sectores agrícola y alimentario ahora se está destacando en el centro de atención la creciente presión sobre el suministro mundial de alimentos y la escasez ya afecta a algunos PMA. Muchas de estas carencias son causadas por la humanidad. La guerra, la violencia, la represión y la crisis climática socavan el derecho a la alimentación. El Director General en su declaración inaugural nos recordó "que la paz duradera depende de la justicia social, y que el logro de la justicia social depende de la paz. Aquellos que recurren a la guerra, niegan la justicia social. Aquellos que se oponen la justicia social ponen en entredicho la paz". Expresamos nuestra plena solidaridad con nuestros hermanos y hermanas de Ucrania. La guerra de Putin contra Ucrania debe ser condenada a nivel mundial y debemos pedir que se fortalezca la paz. Ahora, la atención mundial se centra en Ucrania, pero sabemos que hay muchos países donde no hay paz ni democracia. Por consiguiente, durante el segundo año y con razón, la OIT ha rechazado las credenciales del ejército de Myanmar gobierno. La represión en Myanmar sigue aumentando. Condenamos la decisión del régimen militar, anunciada el seis de junio, de imponer la pena de muerte sobre cuatro presos políticos. Debemos seguir manteniendo la presión internacional sobre la junta militar de Myanmar para que por fin haya paz y democracia en Birmania. Gracias, señora Presidenta.

Sra. Haldis Holst

Internacional de la Educación

Señora Presidenta, distinguidos delegados. Mi nombre es Haldis Holst, Secretaria General Adjunta de Education International, Federación Sindical Mundial de más de treinta y dos millones de docentes, académicos y personal de apoyo educativo. La Memoria del Director General se debe leer teniendo en cuenta la pandemia. Sabemos de primera mano que los trabajadores y sus sindicatos han luchado y sufrido. En el sector educativo el COVID provocó el cierre de escuelas, cambios dramáticos en cómo se esperaba que los docentes trabajaran y a los despidos, a menudo sin diálogo social ni respeto por derechos laborales. La reunión del Comité de Expertos OIT/UNESCO sobre las dos recomendaciones docentes, el CEART, que se celebró en octubre y se ha presentado hoy a la Comisión de Normas,

destaca temas de precariedad y solicitudes y cito, “mecanismos más estructurados y democráticos para escuchar la voz de los docentes y sus organizaciones representativas en relación con su evolución, y condiciones de empleo y de trabajo cada vez más precarias, así como los desafíos emergentes afectando la profesionalización que son el resultado de la pandemia de COVID”. El año pasado, Education International y sus afiliados participaron con éxito en una reunión sectorial híbrida de la OIT, sobre el futuro del trabajo en la educación. Sus conclusiones describen una educación de calidad, accesible y equitativa como derecho humano fundamental y bien público. Las Conclusiones son fuertes en cuanto a el diálogo social que es fundamental para el establecimiento de políticas educativas y para garantizar condiciones de trabajo dignas del personal educativo. La necesidad de autonomía profesional y oportunidades de formación y aprendizaje permanente para educadores. Educación mediante la tecnología que responde al acceso y a los desafíos que presentan la transformación digital del trabajo, incluido el desarrollo de medidas de protección de datos personales y medidas que respeten la confidencialidad. La privatización donde se invita a los gobiernos a fortalecer la gobernanza y la regulación de los proveedores de educación privada. El cuerpo docente son los líderes de sus comunidades, promueven un pensamiento crítico, los derechos humanos y los principios de la democracia. En las escuelas, luchan contra la violencia de género, el hostigamiento y castigo corporal. Education International estuvo representada en el comité de redacción de la adopción del Convenio ciento noventa de la OIT y nos alienta que catorce países ya hayan ratificado ese Convenio. Durante esta conferencia de la OIT, vimos y con mucho agrado, la discusión de la Comisión de la OIT sobre la aplicación de normas, aunque lamentamos la ausencia de examen de Jordania y de Filipinas. Podemos ver según la discusión sobre la normativa de estándares de aprendizaje que, si no se tienen infraestructuras de TVET financiadas, será imposible establecer los aprendizajes que necesitamos. Los mandantes de la OIT tienen un papel fundamental para garantizar un Convenio que apoye a instituciones TVET de alta calidad. Finalmente, me gustaría encomiar el trabajo de la OIT para acabar con el trabajo infantil actuando en el derecho universal a la educación y fortalecimiento de los mecanismos de protección social. Los programas que tienen que ver con los sindicatos de la educación en trece países mediante un enfoque basado en zonas diferenciadas, demuestran el éxito de iniciativas que combinan la enseñanza de calidad y la participación de las comunidades. Muchas gracias.

Sr. Maxime Legrand

Confederación Internacional de Técnicos

Querido Presidente. Es un honor participar en esta reunión plenaria de la CIT, Centésimo Décima Período de Sesiones. Es como Presidente de la Confederación Internacional de Altos Marcos, Confederación Internacional de Gestores que yo me dirijo a ustedes hoy día. Este año se ve marcado por un año más de grandes desafíos para la humanidad. Vuelve a surgir la guerra de Europa, lo que tiene consecuencias catastróficas para nuestras sociedades y economías y en particular para la población oprimida que tiene que correr con el precio de esta guerra cada día. La situación actual hizo a nuestros Gobiernos a preservar valores democráticos fuertes, de establecer la paz en todos los continentes una vez para siempre. Además, nuestro mundo está tratando de corregir los efectos de la pandemia. La crisis que surgió justo después del primer brote de COVID puso de manifiesto lo dependientes que somos

de muchos puestos de trabajo sobre todo de la cadena internacional de abastecimiento, buena parte de los cuales a menudo son puestos de trabajo difíciles, precarios y mal pagados. Ahora más que nunca, los trabajadores deben reformular antiguos modelos y patrones económicos y encontrar nuevas soluciones para garantizar que el trabajo sea bien remunerado y que respete a aquellos que lo llevan a cabo. El trabajo decente y digno es fundamental para garantizar la participación de todos en la sociedad. Consideramos que una representación significativa de todas las partes de la sociedad permitirá garantizar el equilibrio en el mundo del trabajo y para que esto sea posible la cooperación significativa entre todas las fuerzas activas es lo que se hace necesario. Un diálogo social abierto y transparente debe ser uno de los principales objetivos y debe ser el instrumento fundamental que permita a empleadores y trabajadores reaccionar mejor y comprender mejor las cuestiones que plantea la crisis y encontrar soluciones idóneas y que sean duraderas. En términos de viabilidad financiera, atención a la huella medioambiental y promoción de las condiciones de trabajo y de vida dignas. Entre estos nuevos modelos, las aplicaciones de la economía social representan una vía prometedora para el empoderamiento económico y el progreso social para todos. Los empleadores, los trabajadores y en particular los gerentes tienen la responsabilidad de tomar decisiones en este contexto internacional que cambia rápidamente. Es por eso que debemos asegurarnos de que el papel de los gerentes como mediadores entre los diferentes actores económicos sea reconocido y hecho posible por los hacedores de políticas ya que es la esencia de su trabajo, sin importar el sector en el que se encuentren y el papel que se les pida. Además, es fundamental que todos los Gobiernos reconozcan la realidad actual y se aseguren de que los gerentes y trabajadores participen en la búsqueda de nuevas soluciones para superar estos obstáculos. Les agradezco su atención y les deseo una discusión fructífera.

Sra. Rosa Pavanelli

Internacional de Servicios Públicos

No ha acabado la pandemia de COVID-19 y ya vemos una nueva crisis que viene y que lanzó la guerra en Ucrania y una inflación que afecta a muchos países tanto del mundo desarrollado y en desarrollo por igual. La Memoria del Director General de la OIT ante esta Conferencia nos dice y advierte que los alimentos, energía y crisis financiera nos viene encima, lo que lleva a una nueva emergencia de migración y refugiados y la catástrofe climática que va a afectar a todos los países. En realidad, no tenemos que esperar a que ocurran esas cosas en el futuro puesto que ya estamos embargados en una crisis estructural mundial del modelo económico neoliberal que es responsable del crecimiento tan marcado de la desigualdad, la justicia, la pobreza y los daños irreparables contra el planeta. Esto ya no se puede aceptar y tampoco es sostenible. Las empresas que han logrado grandes beneficios a expensas de los trabajadores y el derecho de las poblaciones tienen que rendir cuentas de tantas capas que estamos enfrentando. Las soluciones frágiles ante el sistema económico actual son un insulto para miles y millones de personas que trabaja. Es hora de actuar con decisión por un cambio de paradigma que introduce un impuesto mínimo global del veinticinco por ciento para las empresas multinacionales, es decir, fiscalidad sobre los beneficios y ganancias extraordinarias, ponerle fin a décadas de cadenas de suministro globalizadas y deslocalizadas que condujeron a la actual carrera a la baja por los derechos y salarios de los trabajadores y que no actúa en situaciones de emergencia. Hay que revisar los acuerdos de

cooperación y de libre comercio, incluyendo los acuerdos internacionales y sistema de protección de la propiedad intelectual. Hay que dejar la hipocresía que quiere blanquearlo todo y de manera resuelta, tratar la transición energética, así como la protección de los recursos naturales y bienes comunes. La pandemia nos enseñó que la salud, el cuidado, la educación, el agua y el saneamiento, el transporte, la energía, los alimentos son esenciales para un desarrollo sostenible y seguro. Hay que ponerle fin a las medidas de austeridad que han llevado a la privatización y al beneficio de los seres humanos e invertir más en los servicios públicos y la protección de los recursos naturales y el medio ambiente. Hay que recuperar el papel de los estados y el multilateralismo para acabar con la apropiación que hacen las empresas de lo que es esencial para aumentar el alcance de los derechos humanos y básicos, proteger los derechos de los trabajadores y lograr la igualdad de género de una vez por todas. Es la única manera de crear una alternativa a la descripción beligerante y la peligrosa carrera hacia el rearmamento que estamos presenciando en estos días. De lo contrario, el futuro de todos y cada uno de los seres humanos está en peligro. Al final, no serán los robots los que van a amenazar el futuro del trabajo, sino muchas causas más conocidas. Las mismas causas que ya hemos identificado hace más de cien años cuando un grupo de líderes visionarios decidieron establecer una Organización Internacional del Trabajo para ponerle remedio a la inseguridad del humanitarismo político y económico derivado de la guerra y sus costos sociales y económicos. ¿Y la OIT está a la altura de esta tarea en este momento? El Director General tiene ante sí una tarea gigantesca, reformular y reposicionar el papel de esta Organización y velar que cumpla con la promesa de que si bien, la paz universal y duradera solo se puede establecer si descansa en la justicia social.

Sr. Matias Cremonte

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

En nombre de la Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas saludo al Director General, al tiempo que lo felicito por su gestión que acaba de culminar. Del mismo modo, nos congratulamos con el nuevo Director General y deseamos que dé continuidad a la tarea emprendida. Concordamos con las afirmaciones de la Memoria y, sobre todo, con las preocupaciones que genera el estado actual del actual mundo del trabajo. La tragedia de la Pandemia evidenció que lo único esencial en el capitalismo son las personas que trabajan. Todos los debates sobre el futuro del trabajo y la preponderancia de la tecnología se empequeñecieron frente a la evidencia de que sin personas que acudan cada día a las fábricas de alimentos, a los centros de salud, que realicen las cadenas de limpieza de las ciudades, que conduzcan el transporte público, repartan la mercancía que se compra a través de plataformas o que se dediquen al cuidado en los hogares, el mundo no funciona. Pero esa centralidad del trabajo humano no fue acompañada por una verdadera protección de las personas que trabajan. Las condiciones de explotación y la precariedad laboran se profundizaron, al tiempo que se perdieron millones de puestos de trabajo. El Capital tiene una gran responsabilidad en ese resultado, desde luego, pero son los Estados los que deben garantizar la efectividad del derecho protectorio. A casi un siglo del comienzo de la primera guerra mundial, presenciamos cómo los países compiten entre sí por mercados, reduciendo el costo de sus mercancías a través de la precariedad laboral, la reducción de los salarios y el aumento de la jornada de trabajo. Olvidan que esas guerras comerciales llevaron a la humanidad a su mayor tragedia en el siglo veinte. En América Latina, los

representantes del capital pugnan por reformas laborales regresivas, a imagen de la impuesta en dos mil diecisiete en el país más grande de sud américa, mediante la cual se destruyó uno de los principios más importantes del derecho del trabajo, la irrenunciabilidad. Y en todos los casos, esos procesos se dan en el marco de persecuciones a dirigentes sindicales, estigmatización de la acción colectiva, ataques a la justicia laboral y a la abogacía laboralista. Hace un año lamentamos el fallecimiento de un miembro del directorio de la ALAL, Doctor César Landelino Franco López, en el medio de una persecución sin precedentes de parte del Gobierno de Guatemala. Hoy la Comisión de Normas trata justamente una serie de denuncias contra ese país de parte del movimiento sindical por violaciones al derecho de sindicalización y de negociación colectiva, sirva eso como homenaje tardío al compañero. Pero a la tragedia descrita se suma ahora el desastre de la guerra, y sus consecuencias sobre los pueblos, el encarecimiento de los alimentos, y su resultado, el empobrecimiento y el hambre. ¿Cuántos foros se han llevado a cabo en las últimas décadas bajo la premisa de un desarrollo sustentable? Cientos. Sin embargo, cada día queda más demostrado que en las actuales condiciones, eso es inviable. La crisis financiera de dos mil ocho, la pandemia de dos mil veinte y la actual guerra en Europa son evidencia de que las principales víctimas son siempre los trabajadores y las trabajadoras. La lucha encarnizada del capital por su rentabilidad se asienta sobre salarios de pobreza y niveles de superexplotación cada vez más profundos. La clase trabajadora y sus organizaciones tienen un rol fundamental en la defensa de la humanidad y de la paz mundial, del trabajo en condiciones dignas, de recuperación de la jornada limitada y por qué no, reducirla aún más, de salarios justos que aseguren esa vida digna para la gran mayoría de la población mundial, compuesta por personas que sólo tienen su fuerza de trabajo para sobrevivir. Y para eso, el movimiento sindical debe contar con la más amplia libertad de acción y pensamiento, que son las condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical. Y entre ellas, es el derecho de huelga el arma más eficaz, y por eso, la más atacada por el capital. Esta OIT es testigo de ello, pero debe ser protagonista en la garantía del ejercicio de esos derechos. Muchas gracias.

Sra. Xaro Nomdedeu

Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados

Saludo a todas las personas presentes en este acto. Intervengo en nombre de la dirección colectiva de la UIS de Pensionadas de la Federación Sindical Mundial, única organización mundial que defiende las pensiones públicas y de calidad, para que todas las personas mayores de sesenta años puedan vivir dignamente, después de decenios de trabajo. Nuestra UIS, nacida en abril de dos mil once por decisión del dieciséis Congreso de la Federación Sindical Mundial, se siente estrechamente vinculada a la lucha de clases que impulsa la FSM, y por ello suscribimos los acuerdos del décimo octavo Congreso de la federación, realizado en Roma hace un mes. Agrupamos a las personas trabajadoras en la última etapa de la vida, en la etapa de trabajadoras pasivas, después de haber luchado durante decenios como trabajadoras activas. Somos una estructura transversal, que se nutre de sindicalistas provenientes de todos los sectores productivos y de servicios. Somos continuadores de las muy importantes batallas dadas por el sindicalismo de clase en los años cuarenta del siglo pasado, después de la creación de la FSM, y buscamos dar continuidad a la unidad de la clase frente al enemigo capitalista. Somos consecuentes anticapitalistas, anti patriarcalistas y antiimperialistas. Queremos extender a toda la

clase obrera mundial los logros de la revolución bolchevique. Recordemos que algunas de las leyes más importantes de la etapa de la URSS fueron las que generalizaron el derecho a pensión para todas las personas, incluyendo en este derecho, por primera vez, a los campesinos y a las mujeres que solo habían hecho trabajo doméstico. Sabemos y explicamos, reforzando la necesaria lucha ideológica, que solo acabaremos con la explotación que se practica en la mayoría de los países del Planeta, si destruimos el patriarcado capitalista y construimos sociedades igualitarias y socialistas. Sólo así se acabarán las guerras imperialistas, como las actuales, las pasadas y las que nuestro enemigo de clase promoverá hasta que lo hagamos desaparecer. Solo así las capacidades económicas de la sociedad se dedicarán a generar vida digna y no genocidios imperialistas. Estamos ya preparando nuestro tercer Congreso, que haremos en Asia o África. Ya estamos realizando las Segundas Conferencias Regionales de nuestra organización, América en Cuba, África en Burkina Faso, Asia en la India, Europa en Mónaco, Países Árabes en Siria y la de los ex países socialistas en Moscú. Todas ellas presenciales y virtuales a la vez. La privatización de las pensiones es un nuevo intento del capitalismo de superar sus cada vez más frecuentes y repetidas crisis estructurales de origen sistémico. Ya las predijo Carlos Marx, y la galopante inflación, que ahora vive el mundo capitalista, lo confirma. Desean acaparar, como dinero privado, los aportes a la seguridad social de las personas asalariadas de todos los países capitalistas. Es una gran suma de dinero público que supera la acumulada por todos los bancos privados del planeta. Para nuestra UIS está claro que sólo con la unidad de lucha de toda la clase obrera, con empleo formal o informal, sumando a trabajadores activos y a trabajadores pasivos, los que ya estamos jubilados o tienen la edad, pero no están en cobertura, solo así será posible acabar con la injusta distribución de la riqueza, hoy en aumento y acaparada cada vez en menos manos. Viva el proletariado internacionalista, viva la Federación Sindical Mundial, la clase obrera vencerá.

Sr. Walter Merkis

Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas

Gracias, señor Presidente. Desde el movimiento sindical universitario entendemos que, sin lugar a dudas, quienes han sido más afectados dentro del sistema de educación superior por el impacto de la Pandemia son los estudiantes. Muchos de ellos aún no han podido retomar las clases presenciales. Luego del estudiantado, o a su par, quienes más sufrieron los efectos inmediatos, mediatos, de la pandemia son los trabajadores universitarios que de un momento a otro tuvieron que adaptarse a las clases virtuales, gestión a distancia y teletrabajo, todo ello sin formación previa, la mayoría de las veces con sus propios medios, asumiendo obligaciones familiares de cuidado que especialmente afectaron a las mujeres, y en una situación de emergencia que condicionó el ejercicio regular de sus derechos laborales. Asimismo, muchos sectores cuyas tareas no pueden desarrollarse a distancia, tuvieron que continuar presencialmente en condiciones difíciles y sin los medios adecuados como, los trabajadores de la salud en los Hospitales Universitarios que enfrentaron los momentos más duros de la pandemia auxiliando a los sistemas locales de salud, así como trabajadores de las áreas de servicios, seguridad, laboratorios e inclusive de tareas rurales de apoyo a la investigación y extensión. Hace pocos días participamos de la tercera Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO, teníamos expectativas de debatir allí sobre las condiciones de trabajo y empleo en la post pandemia, aprovechar esa oportunidad para articular

los Objetivos de Desarrollo Sustentable de Naciones Unidas vinculados al trabajo Decente y trazar una hoja de ruta posible que sea fruto del diálogo social. Sin embargo, a pesar de nuestros reclamos, el tema del trabajo en las universidades quedó de lado en la agenda. Es incomprensible que se piense que es posible construir un sistema de educación superior, sin garantizar las condiciones de trabajo decente de sus trabajadores y trabajadoras. Es por ello señor Presidente, que queremos insistir aquí con un reclamo. Tenemos pendiente desde antes de la Pandemia la elaboración de un informe global sobre la situación del personal administrativo de la educación superior que acordamos en el Foro de Diálogo Mundial sobre las Condiciones de Empleo en la Educación Superior realizado en dos mil dieciocho. Los trabajadores No docentes, técnico administrativos de las Universidades siguen siendo discriminados en la protección de sus condiciones de trabajo. Debemos avanzar rápidamente en la concreción de este estudio para luego construir un Instrumento Internacional que otorgue protección, y justicia, a los trabajadores que representamos. No podemos dejar de señalar nuestra preocupación por la situación que se vive en Guatemala donde se realizó una elección fraudulenta del Rector y nuestros compañeros del sindicato universitario sufren amenazas por defender la autonomía y democracia universitaria. La situación en Costa Rica donde el Gobierno reduce el presupuesto universitario y pone en riesgo el derecho fundamental a la educación superior como un bien público y social. En Brasil donde se impulsan políticas antipopulares contra los trabajadores públicos y se debilita a las Universidades. Finalmente, quiero recordar aquí la memoria de quién nos representara en este foro los años anteriores, nuestro Presidente Agustín Rodríguez Fuentes, así como nuestro Coordinador General José Olvera, y mi gran compañero Alberto Geraiges, fallecidos durante dos mil veintiuno, que estarán presentes por siempre en la memoria de nuestros compañeros y compañeras. Muchas gracias.

Sra. Paola del Carmen Egúsqiza Granda

Vicepresidenta trabajadora (Perú)

Distinguidos delegados y delegadas. Con ellos concluimos esta novena sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia. He tomado nota de los comentarios formulados en el trascurso de esta sesión y les agradezco a todos y todas, su participación en nuestras labores. Mañana, una vez terminada la cumbre, emprenderemos la aprobación de los primeros informes de las comisiones. Damas y caballeros, muchas gracias por su atención. Se levanta la sesión.

► Actas

3A

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 3 de junio de 2022

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

Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras

Índice

	Página
1. Solicitudes para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT	3
2. Ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros.....	3
3. Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021	3
4. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2023	4
5. Composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo	4
6. Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas).....	4
7. Otras cuestiones	5
Resoluciones sometidas a la Conferencia	6
Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021	6
Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2023	6
Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.....	6
Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas).....	6

Anexos

I. Escala de prorrateo para 2023.....	7
II. Presupuesto de ingresos para 2022-2023: Escalada de contribuciones de los Estados Miembros para 2023 (en francos suizos).....	13

1. La Comisión de Cuestiones Financieras se reúne el 1.º de junio de 2022, con el Sr. Devčič (Eslovenia) como Presidente y el Sr. Shabangu (Eswatini) como Vicepresidente. El Sr. Matthey y el Sr. Dimitrov asisten a la reunión en calidad de observadores en representación del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración, respectivamente.

1. Solicitudes para poder votar en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT

(No se presenta ningún documento en relación con este punto del orden del día).

2. Ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros

2. La Comisión examina el documento [CF/D.2](#) relativo al ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros a fecha de 30 de abril de 2022.
3. El Presidente comunica a la Comisión que, entre el 1.º de mayo de 2022 y el 1.º de junio de 2022¹, se han recibido de 15 Estados Miembros contribuciones para 2022 y años anteriores que ascienden a 8 453 607 francos suizos. Se facilita información más detallada al respecto en el documento [ILC.110/CF/D.2/Documento de sala](#).
4. Si se incluyen las contribuciones recibidas entre el 1.º de mayo y el 1.º de junio de 2022, el total de las contribuciones recibidas en 2022 asciende a 231 167 630 francos suizos. De esa cantidad, 138 169 116 francos suizos corresponden a contribuciones pagaderas en 2022 y 92 998 514 francos suizos a contribuciones atrasadas. El saldo adeudado al 1.º de junio de 2022 es de 311 996 327 francos suizos.
5. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno del Camerún agradece a la Oficina los detalles facilitados en el documento. En el entendimiento de que ninguna organización puede funcionar sin los recursos financieros adecuados, felicita a todos los países que han pagado sus contribuciones total o parcialmente. Insta a los Estados Miembros que todavía no han pagado sus contribuciones a que lo hagan y felicita a los países que han realizado pagos y, de este modo, han recuperado su derecho de voto de conformidad con el párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución.
6. **La Comisión toma nota de la información contenida en el documento y de la información actualizada proporcionada.**

3. Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021

7. La Comisión examina el documento titulado *Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021 e Informe de la Auditora Externa (ILC.110/FIN)*; el documento [CF/D.3](#), que contiene la propuesta presentada por el Consejo de Administración sobre este punto en su 344.^a bis reunión (mayo de 2022), y el Informe II, *Informaciones relativas al Programa y Presupuesto y otras cuestiones (ILC.110/Informe II)*, cuyos párrafos 1 y 2 tratan sobre este punto.

¹ Hora límite: 9 horas (hora central europea) 1.º de junio de 2022.

8. **La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021 y, por consiguiente, que adopte la resolución cuyo texto figura al final de estas actas.**

4. Escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2023

9. La Comisión pasa a examinar el Informe II, *Informaciones relativas al Programa y Presupuesto y otras cuestiones* (ILC.110/Informe II), en cuyo párrafo 3 se incluye la propuesta presentada por el Consejo de Administración en su 344.^a reunión (marzo de 2022), contenida en el documento [GB.344/PFA/6](#), con respecto a la adopción del proyecto de escala de prorrateo para 2023, tal y como figura en la columna 3 del anexo de dicho documento y que se reproduce en el anexo I de estas actas.
10. **Una representante del Gobierno de Cuba** destaca que el impacto financiero de la pandemia de COVID-19 se ha visto exacerbado en su país por las políticas agresivas del Gobierno de los Estados Unidos de América que tienen por objeto sofocar la economía de Cuba mediante el fortalecimiento de medidas coercitivas unilaterales ya existentes. Como consecuencia, el Gobierno de Cuba no puede efectuar pagos a las cuentas bancarias de las organizaciones internacionales. Aunque su Gobierno reafirma su compromiso con sus obligaciones internacionales, el aumento de sus contribuciones plantearía un reto importante, igual que para muchos otros Estados Miembros. Llama la atención que las contribuciones de algunos Estados Miembros, incluidos los de los países desarrollados, no experimenten cambios en 2023, y que en algunos casos incluso disminuyan. Todos los Estados Miembros deberían pagar en 2023 como mínimo las mismas contribuciones que en 2022.
11. **La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas actas.**
12. Sobre la base del presupuesto de ingresos en francos suizos para 2022-2023 y la escala de prorrateo de las contribuciones para 2023, en el anexo II de estas actas se presenta la escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2023.

5. Composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

13. La Comisión examina el Informe II, *Informaciones relativas al Programa y Presupuesto y otras cuestiones* (ILC.110/Informe II), en cuyo párrafo 5 se incluye un proyecto de resolución presentado por el Consejo de Administración en su 344.^a reunión (marzo de 2022) relativo a la renovación del mandato del Sr. Patrick Frydman (Francia) en su calidad de juez del Tribunal por un periodo adicional y no renovable de siete años, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, enmendado el 17 de junio de 2021, y con las medidas transitorias adoptadas con miras a su aplicación.
14. **La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas actas.**

6. Nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

15. La Comisión examina el Informe II, *Informaciones relativas al Programa y Presupuesto y otras cuestiones* (ILC.110/Informe II), en cuyo párrafo 7 se incluye un proyecto de resolución presentado por el Consejo de Administración en su 344.^a reunión (marzo de 2022) relativo a

los nombramientos de miembros y miembros suplentes para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT por un periodo de tres años, hasta el 8 de octubre de 2025.

16. **La Comisión decide recomendar que la Conferencia adopte el proyecto de resolución cuyo texto figura al final de estas actas.**

7. Otras cuestiones

(No se presenta ningún documento en relación con este punto del orden del día).

Ginebra, 3 de junio de 2022

(Firmado) D. Devčić
Presidente y Ponente

Resoluciones sometidas a la Conferencia

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Decide, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero, adoptar los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021.

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2023

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptar el proyecto de escala de prorrateo para 2023 que figura en la columna 3 del anexo I del documento ILC.110/Actas núm. 3A.

Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Decide, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, enmendado el 17 de junio de 2021, y con las medidas transitorias adoptadas con miras a su aplicación,
renovar el mandato del Sr. Patrick Frydman (Francia) en su calidad de juez del Tribunal por un periodo adicional y no renovable de siete años.

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Nombra a los siguientes miembros y miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) por un periodo de tres años, hasta el 8 de octubre de 2025,

Miembros

Sr. J. C. Pomareda Muñoz (Gobierno)

Sr. F. Merle (Empleadores)

Sr. L. Cirigliano (Trabajadores)

Miembro suplente

Sr. C. Pardini (Trabajadores)

Anexo I

Escala de prorrateo para 2023

Estado	OIT Escala de prorrateo para 2022	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2022-2024	OIT Proyecto de escala para 2023	Incremento o (disminución) diferencia entre las columnas 3 y 1
	Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
1 Afganistán	0,007	0,006	0,006	(0,001)
2 Albania	0,008	0,008	0,008	-
3 Alemania	6,093	6,111	6,114	0,021
4 Angola	0,010	0,010	0,010	-
5 Antigua y Barbuda	0,002	0,002	0,002	-
6 Arabia Saudita	1,173	1,184	1,185	0,012
7 Argelia	0,138	0,109	0,109	(0,029)
8 Argentina	0,916	0,719	0,719	(0,197)
9 Armenia	0,007	0,007	0,007	-
10 Australia	2,211	2,111	2,112	(0,099)
11 Austria	0,677	0,679	0,679	0,002
12 Azerbaiyán	0,049	0,030	0,030	(0,019)
13 Bahamas	0,018	0,019	0,019	0,001
14 Bahrein	0,050	0,054	0,054	0,004
15 Bangladesh	0,010	0,010	0,010	-
16 Barbados	0,007	0,008	0,008	0,001
17 Belarús	0,049	0,041	0,041	(0,008)
18 Bélgica	0,822	0,828	0,828	0,006
19 Belice	0,001	0,001	0,001	-
20 Benin	0,003	0,005	0,005	0,002
21 Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,016	0,019	0,019	0,003
22 Bosnia y Herzegovina	0,012	0,012	0,012	-
23 Botswana	0,014	0,015	0,015	0,001
24 Brasil	2,949	2,013	2,014	(0,935)
25 Brunei Darussalam	0,025	0,021	0,021	(0,004)
26 Bulgaria	0,046	0,056	0,056	0,010
27 Burkina Faso	0,003	0,004	0,004	0,001
28 Burundi	0,001	0,001	0,001	-
29 Cabo Verde	0,001	0,001	0,001	-

Estado	OIT Escala de prorrateo para 2022	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2022-2024	OIT Proyecto de escala para 2023	Incremento o (disminución) diferencia entre las columnas 3 y 1	
	Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)	
30	Camboya	0,006	0,007	0,007	0,001
31	Camerún	0,013	0,013	0,013	-
32	Canadá	2,735	2,628	2,629	(0,106)
33	Chad	0,004	0,003	0,003	(0,001)
34	Chequia	0,311	0,340	0,340	0,029
35	Chile	0,407	0,420	0,420	0,013
36	China	12,010	15,254	15,261	3,251
37	Chipre	0,036	0,036	0,036	-
38	Colombia	0,288	0,246	0,246	(0,042)
39	Comoras	0,001	0,001	0,001	-
40	Congo	0,006	0,005	0,005	(0,001)
41	Costa Rica	0,062	0,069	0,069	0,007
42	Côte d'Ivoire	0,013	0,022	0,022	0,009
43	Croacia	0,077	0,091	0,091	0,014
44	Cuba	0,080	0,095	0,095	0,015
45	Dinamarca	0,554	0,553	0,553	(0,001)
46	Djibouti	0,001	0,001	0,001	-
47	Dominica	0,001	0,001	0,001	-
48	Ecuador	0,080	0,077	0,077	(0,003)
49	Egipto	0,186	0,139	0,139	(0,047)
50	El Salvador	0,012	0,013	0,013	0,001
51	Emiratos Árabes Unidos	0,616	0,635	0,635	0,019
52	Eritrea	0,001	0,001	0,001	-
53	Eslovaquia	0,153	0,155	0,155	0,002
54	Eslovenia	0,076	0,079	0,079	0,003
55	España	2,147	2,134	2,135	(0,012)
56	Estados Unidos de América	22,000	22,000	22,000	-
57	Estonia	0,039	0,044	0,044	0,005
58	Eswatini	0,002	0,002	0,002	-
59	Etiopía	0,010	0,010	0,010	-
60	Federación de Rusia	2,406	1,866	1,867	(0,539)
61	Fiji	0,003	0,004	0,004	0,001
62	Filipinas	0,205	0,212	0,212	0,007

Estado		OIT Escala de prorrateo para 2022	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2022-2024	OIT Proyecto de escala para 2023	Incremento o (disminución) diferencia entre las columnas 3 y 1
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
63	Finlandia	0,421	0,417	0,417	(0,004)
64	Francia	4,429	4,318	4,320	(0,109)
65	Gabón	0,015	0,013	0,013	(0,002)
66	Gambia	0,001	0,001	0,001	-
67	Georgia	0,008	0,008	0,008	-
68	Ghana	0,015	0,024	0,024	0,009
69	Granada	0,001	0,001	0,001	-
70	Grecia	0,366	0,325	0,325	(0,041)
71	Guatemala	0,036	0,041	0,041	0,005
72	Guinea	0,003	0,003	0,003	-
73	Guinea Ecuatorial	0,016	0,012	0,012	(0,004)
74	Guinea-Bissau	0,001	0,001	0,001	-
75	Guyana	0,002	0,004	0,004	0,002
76	Haití	0,003	0,006	0,006	0,003
77	Honduras	0,009	0,009	0,009	-
78	Hungría	0,206	0,228	0,228	0,022
79	India	0,835	1,044	1,045	0,210
80	Indonesia	0,543	0,549	0,549	0,006
81	Irán (República Islámica del)	0,398	0,371	0,371	(0,027)
82	Iraq	0,129	0,128	0,128	(0,001)
83	Irlanda	0,371	0,439	0,439	0,068
84	Islandia	0,028	0,036	0,036	0,008
85	Islas Cook ¹	0,001	-	0,001	-
86	Islas Marshall	0,001	0,001	0,001	-
87	Islas Salomón	0,001	0,001	0,001	-
88	Israel	0,490	0,561	0,561	0,071
89	Italia	3,309	3,189	3,190	(0,119)
90	Jamaica	0,008	0,008	0,008	-
91	Japón	8,568	8,033	8,037	(0,531)
92	Jordania	0,021	0,022	0,022	0,001
93	Kazajstán	0,178	0,133	0,133	(0,045)
94	Kenya	0,024	0,030	0,030	0,006
95	Kirguistán	0,002	0,002	0,002	-

Estado		OIT Escala de prorrateo para 2022	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2022-2024	OIT Proyecto de escala para 2023	Incremento o (disminución) diferencia entre las columnas 3 y 1
		Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
96	Kiribati	0,001	0,001	0,001	-
97	Kuwait	0,252	0,234	0,234	(0,018)
98	Lesotho	0,001	0,001	0,001	-
99	Letonia	0,047	0,050	0,050	0,003
100	Líbano	0,047	0,036	0,036	(0,011)
101	Liberia	0,001	0,001	0,001	-
102	Libia	0,030	0,018	0,018	(0,012)
103	Lituania	0,071	0,077	0,077	0,006
104	Luxemburgo	0,067	0,068	0,068	0,001
105	Macedonia del Norte	0,007	0,007	0,007	-
106	Madagascar	0,004	0,004	0,004	-
107	Malasia	0,341	0,348	0,348	0,007
108	Malawi	0,002	0,002	0,002	-
109	Maldivas	0,004	0,004	0,004	-
110	Malí	0,004	0,005	0,005	0,001
111	Malta	0,017	0,019	0,019	0,002
112	Marruecos	0,055	0,055	0,055	-
113	Mauricio	0,011	0,019	0,019	0,008
114	Mauritania	0,002	0,002	0,002	-
115	México	1,293	1,221	1,222	(0,071)
116	Mongolia	0,005	0,004	0,004	(0,001)
117	Montenegro	0,004	0,004	0,004	-
118	Mozambique	0,004	0,004	0,004	-
119	Myanmar	0,010	0,010	0,010	-
120	Namibia	0,009	0,009	0,009	-
121	Nepal	0,007	0,010	0,010	0,003
122	Nicaragua	0,005	0,005	0,005	-
123	Níger	0,002	0,003	0,003	0,001
124	Nigeria	0,250	0,182	0,182	(0,068)
125	Noruega	0,754	0,679	0,679	(0,075)
126	Nueva Zelandia	0,291	0,309	0,309	0,018
127	Omán	0,115	0,111	0,111	(0,004)
128	Países Bajos	1,357	1,377	1,378	0,021

Estado	OIT Escala de prorrateo para 2022	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2022-2024	OIT Proyecto de escala para 2023	Incremento o (disminución) diferencia entre las columnas 3 y 1
	Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)
129 Pakistán	0,115	0,114	0,114	(0,001)
130 Palau	0,001	0,001	0,001	-
131 Panamá	0,045	0,090	0,090	0,045
132 Papua Nueva Guinea	0,010	0,010	0,010	-
133 Paraguay	0,016	0,026	0,026	0,010
134 Perú	0,152	0,163	0,163	0,011
135 Polonia	0,802	0,837	0,838	0,036
136 Portugal	0,350	0,353	0,353	0,003
137 Qatar	0,282	0,269	0,269	(0,013)
138 Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	4,569	4,375	4,377	(0,192)
139 República Árabe Siria	0,011	0,009	0,009	(0,002)
140 República Centroafricana	0,001	0,001	0,001	-
141 República de Corea	2,268	2,574	2,575	0,307
142 República de Moldova	0,003	0,005	0,005	0,002
143 República Democrática del Congo	0,010	0,010	0,010	-
144 República Democrática Popular Lao	0,005	0,007	0,007	0,002
145 República Dominicana	0,053	0,067	0,067	0,014
146 República Unida de Tanzania	0,010	0,010	0,010	-
147 Rumania	0,198	0,312	0,312	0,114
148 Rwanda	0,003	0,003	0,003	-
149 Saint Kitts y Nevis	0,001	0,002	0,002	0,001
150 Samoa	0,001	0,001	0,001	-
151 San Marino	0,002	0,002	0,002	-
152 San Vicente y las Granadinas	0,001	0,001	0,001	-
153 Santa Lucía	0,001	0,002	0,002	0,001
154 Santo Tomé y Príncipe	0,001	0,001	0,001	-
155 Senegal	0,007	0,007	0,007	-
156 Serbia	0,028	0,032	0,032	0,004
157 Seychelles	0,002	0,002	0,002	-
158 Sierra Leona	0,001	0,001	0,001	-
159 Singapur	0,485	0,504	0,504	0,019

Estado	OIT Escala de prorrateo para 2022	Naciones Unidas Escala de prorrateo para 2022-2024	OIT Proyecto de escala para 2023	Incremento o (disminución) diferencia entre las columnas 3 y 1	
	Columna 1 (%)	Columna 2 (%)	Columna 3 (%)	Columna 4 (%)	
160	Somalia	0,001	0,001	0,001	-
161	Sri Lanka	0,044	0,045	0,045	0,001
162	Sudáfrica	0,272	0,244	0,244	(0,028)
163	Sudán	0,010	0,010	0,010	-
164	Sudán del Sur	0,006	0,002	0,002	(0,004)
165	Suecia	0,907	0,871	0,872	(0,035)
166	Suiza	1,152	1,134	1,135	(0,017)
167	Suriname	0,005	0,003	0,003	(0,002)
168	Tailandia	0,307	0,368	0,368	0,061
169	Tayikistán	0,004	0,003	0,003	(0,001)
170	Timor-Leste	0,002	0,001	0,001	(0,001)
171	Togo	0,002	0,002	0,002	-
172	Tonga	0,001	0,001	0,001	-
173	Trinidad y Tabago	0,040	0,037	0,037	(0,003)
174	Túnez	0,025	0,019	0,019	(0,006)
175	Turkmenistán	0,033	0,034	0,034	0,001
176	Türkiye	1,372	0,845	0,846	(0,526)
177	Tuvalu	0,001	0,001	0,001	-
178	Ucrania	0,057	0,056	0,056	(0,001)
179	Uganda	0,008	0,010	0,010	0,002
180	Uruguay	0,087	0,092	0,092	0,005
181	Uzbekistán	0,032	0,027	0,027	(0,005)
182	Vanuatu	0,001	0,001	0,001	-
183	Venezuela (República Bolivariana de)	0,728	0,175	0,175	(0,553)
184	Viet Nam	0,077	0,093	0,093	0,016
185	Yemen	0,010	0,008	0,008	(0,002)
186	Zambia	0,009	0,008	0,008	(0,001)
187	Zimbabwe	0,005	0,007	0,007	0,002
TOTAL		100,000	99,966	100,000	(0,000)

¹ Las Islas Cook no son actualmente miembro de las Naciones Unidas. La escala de prorrateo propuesta se basa en las contribuciones de las Islas Cook en otros organismos especializados de Naciones Unidas (GB.326/PFA/GMA/1).

Anexo II

Presupuesto de ingresos para 2022-2023

Escalada de contribuciones de los Estados Miembros para 2023 (en francos suizos)

PRESUPUESTO DE INGRESOS PARA 2022-2023
ESCALA DE CONTRIBUCIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS PARA 2023

Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2023		Crédito con respecto al :		Total de los Créditos	Contribución neta para 2023
	%	Cuantía	2021 Plan de incentivos	2020-2021 50% de la prima neta		
1 Afganistán	0,006	23 025	-	-	-	23 025
2 Albania	0,008	30 699	1 213	918	2 131	28 568
3 Alemania	6,114	23 461 992	1 165 071	699 376	1 864 447	21 597 545
4 Angola	0,010	38 374	1 290	-	1 290	37 084
5 Antigua y Barbuda	0,002	7 675	-	-	-	7 675
6 Arabia Saudita	1,185	4 547 344	172 411	134 641	307 052	4 240 292
7 Argelia	0,109	418 279	19 258	15 840	35 098	383 181
8 Argentina	0,719	2 759 106	-	-	-	2 759 106
9 Armenia	0,007	26 862	1 865	803	2 668	24 194
10 Australia	2,112	8 104 633	582 212	253 786	835 998	7 268 635
11 Austria	0,679	2 605 609	124 553	77 708	202 261	2 403 348
12 Azerbaiyán	0,030	115 123	12 097	5 624	17 721	97 402
13 Bahamas	0,019	72 911	4 729	2 066	6 795	66 116
14 Bahrein	0,054	207 221	6 074	5 739	11 813	195 408
15 Bangladesh	0,010	38 374	53	-	53	38 321
16 Barbados	0,008	30 699	361	803	1 164	29 535
17 Belarús	0,041	157 334	10 458	5 624	16 082	141 252
18 Bélgica	0,828	3 177 385	117 109	94 352	211 461	2 965 924
19 Belice	0,001	3 837	-	-	-	3 837
20 Benin	0,005	19 187	516	344	860	18 327
21 Bolivia (Estado Plurinacional de)	0,019	72 911	-	-	-	72 911
22 Bosnia y Herzegovina	0,012	46 049	327	1 377	1 704	44 345
23 Botswana	0,015	57 561	3 663	1 607	5 270	52 291
24 Brasil	2,014	7 728 566	-	-	-	7 728 566
25 Brunei Darussalam	0,021	80 586	6 594	2 870	9 464	71 122
26 Bulgaria	0,056	214 896	12 122	5 280	17 402	197 494
27 Burkina Faso	0,004	15 350	799	344	1 143	14 207
28 Burundi	0,001	3 837	132	-	132	3 705
29 Cabo Verde	0,001	3 837	267	115	382	3 455
30 Camboya	0,007	26 862	1 403	689	2 092	24 770
31 Camerún	0,013	49 887	-	-	-	49 887
32 Canadá	2,629	10 088 580	720 155	313 933	1 034 088	9 054 492
33 Chad	0,003	11 512	-	-	-	11 512
34 Chequia	0,340	1 304 723	81 860	35 698	117 558	1 187 165
35 Chile	0,420	1 611 717	64 654	46 717	111 371	1 500 346
36 China	15,261	58 562 880	56 196	1 378 549	1 434 745	57 128 135
37 Chipre	0,036	138 147	4 099	4 132	8 231	129 916
38 Colombia	0,246	944 006	35 549	33 058	68 607	875 399
39 Comoras	0,001	3 837	-	-	-	3 837
40 Congo	0,005	19 187	-	-	-	19 187
41 Costa Rica	0,069	264 782	-	-	-	264 782
42 Côte d'Ivoire	0,022	84 423	1 875	1 492	3 367	81 056
43 Croacia	0,091	349 205	20 249	8 838	29 087	320 118
44 Cuba	0,095	364 555	-	-	-	364 555
45 Dinamarca	0,553	2 122 094	145 285	63 590	208 875	1 913 219
46 Djibouti	0,001	3 837	-	-	-	3 837
47 Dominica	0,001	3 837	-	-	-	3 837
48 Ecuador	0,077	295 482	-	-	-	295 482
49 Egipto	0,139	533 402	45 795	21 350	67 145	466 257
50 El Salvador	0,013	49 887	1 244	1 377	2 621	47 266

Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2023		Crédito con respecto al :		Total de los Créditos	Contribución neta para 2023
	%	Cuantía	2021 Plan de incentivos	2020-21 50% de la prima neta		
51 Emiratos Árabes Unidos	0,635	2 436 762	73 875	70 707	144 582	2 292 180
52 Eritrea	0,001	3 837	54	115	169	3 668
53 Eslovaquia	0,155	594 800	38 947	17 562	56 509	538 291
54 Eslovenia	0,079	303 156	19 702	8 723	28 425	274 731
55 España	2,135	8 192 894	312 203	246 440	558 643	7 634 251
56 Estados Unidos	22,000	84 423 260	-	-	-	84 423 260
57 Estonia	0,044	168 847	10 258	4 476	14 734	154 113
58 Eswatini	0,002	7 675	480	230	710	6 965
59 Etiopía	0,010	38 374	-	-	-	38 374
60 Federación de Rusia	1,867	7 164 465	249 416	276 169	525 585	6 638 880
61 Fiji	0,004	15 350	397	-	397	14 953
62 Filipinas	0,212	813 533	27 269	23 531	50 800	762 733
63 Finlandia	0,417	1 600 205	107 179	48 324	155 503	1 444 702
64 Francia	4,320	16 577 658	1 046 133	508 376	1 554 509	15 023 149
65 Gabón	0,013	49 887	-	-	-	49 887
66 Gambia	0,001	3 837	-	-	-	3 837
67 Georgia	0,008	30 699	547	918	1 465	29 234
68 Ghana	0,024	92 098	-	-	-	92 098
69 Granada	0,001	3 837	1	115	116	3 721
70 Grecia	0,325	1 247 162	-	-	-	1 247 162
71 Guatemala	0,041	157 334	943	4 132	5 075	152 259
72 Guinea	0,003	11 512	-	-	-	11 512
73 Guinea Ecuatorial	0,012	46 049	-	-	-	46 049
74 Guinea-Bissau	0,001	3 837	-	-	-	3 837
75 Guyana	0,004	15 350	533	230	763	14 587
76 Haití	0,006	23 025	799	344	1 143	21 882
77 Honduras	0,009	34 537	-	-	-	34 537
78 Hungría	0,228	874 932	10 051	-	10 051	864 881
79 India	1,045	4 010 105	219 869	95 844	315 713	3 694 392
80 Indonesia	0,549	2 106 744	35 988	62 327	98 315	2 008 429
81 Irán (República Islámica del)	0,371	1 423 683	-	-	-	1 423 683
82 Iraq	0,128	491 190	1 853	-	1 853	489 337
83 Irlanda	0,439	1 684 628	92 649	42 585	135 234	1 549 394
84 Islandia	0,036	138 147	7 326	3 214	10 540	127 607
85 Islas Cook	0,001	3 837	218	115	333	3 504
86 Islas Marshall	0,001	3 837	132	-	132	3 705
87 Islas Salomón	0,001	3 837	-	-	-	3 837
88 Israel	0,561	2 152 793	51 689	56 244	107 933	2 044 860
89 Italia	3,190	12 241 373	766 445	379 818	1 146 263	11 095 110
90 Jamaica	0,008	30 699	969	918	1 887	28 812
91 Japón	8,037	30 841 352	1 911 037	983 465	2 894 502	27 946 850
92 Jordania	0,022	84 423	902	2 410	3 312	81 111
93 Kazajstán	0,133	510 377	46 891	20 431	67 322	443 055
94 Kenya	0,030	115 123	3 373	2 755	6 128	108 995
95 Kirguistán	0,002	7 675	-	-	-	7 675
96 Kiribati	0,001	3 837	-	-	-	3 837
97 Kuwait	0,234	897 957	32 255	28 925	61 180	836 777
98 Lesotho	0,001	3 837	156	115	271	3 566
99 Letonia	0,050	191 871	11 435	5 395	16 830	175 041
100 Líbano	0,036	138 147	-	-	-	138 147
101 Liberia	0,001	3 837	267	115	382	3 455
102 Libia	0,018	69 074	-	-	-	69 074
103 Lituania	0,077	295 482	18 684	8 150	26 834	268 648
104 Luxemburgo	0,068	260 945	17 122	7 690	24 812	236 133
105 Macedonia del Norte	0,007	26 862	1 865	803	2 668	24 194
106 Madagascar	0,004	15 350	-	-	-	15 350
107 Malasia	0,348	1 335 423	64 783	39 141	103 924	1 231 499
108 Malawi	0,002	7 675	-	-	-	7 675

	Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2023		Crédito con respecto al :		Total de los Créditos	Contribución neta para 2023
		%	Cuantía	2021	2020-21		
				Plan de incentivos	50% de la prima neta		
109	Maldivas	0,004	15 350	85	459	544	14 806
110	Malí	0,005	19 187	1 066	459	1 525	17 662
111	Malta	0,019	72 911	4 121	1 951	6 072	66 839
112	Marruecos	0,055	211 058	12 901	6 313	19 214	191 844
113	Mauricio	0,019	72 911	2 836	1 263	4 099	68 812
114	Mauritania	0,002	7 675	34	230	264	7 411
115	México	1,222	4 689 328	-	148 415	148 415	4 540 913
116	Mongolia	0,004	15 350	153	574	727	14 623
117	Montenegro	0,004	15 350	1 066	459	1 525	13 825
118	Mozambique	0,004	15 350	153	459	612	14 738
119	Myanmar	0,010	38 374	1 269	1 148	2 417	35 957
120	Namibia	0,009	34 537	2 132	1 033	3 165	31 372
121	Nepal	0,010	38 374	-	-	-	38 374
122	Nicaragua	0,005	19 187	838	574	1 412	17 775
123	Níger	0,003	11 512	-	-	-	11 512
124	Nigeria	0,182	698 411	-	-	-	698 411
125	Noruega	0,679	2 605 609	192 064	86 547	278 611	2 326 998
126	Nueva Zelandia	0,309	1 185 763	63 667	33 402	97 069	1 088 694
127	Omán	0,111	425 954	11 961	13 200	25 161	400 793
128	Países Bajos	1,378	5 287 966	345 212	155 761	500 973	4 786 993
129	Pakistán	0,114	437 466	-	-	-	437 466
130	Palau	0,001	3 837	-	-	-	3 837
131	Panamá	0,090	345 368	5 567	5 165	10 732	334 636
132	Papua Nueva Guinea	0,010	38 374	-	-	-	38 374
133	Paraguay	0,026	99 773	-	-	-	99 773
134	Perú	0,163	625 500	-	-	-	625 500
135	Polonia	0,838	3 215 759	211 178	92 056	303 234	2 912 525
136	Portugal	0,353	1 354 610	91 999	40 174	132 173	1 222 437
137	Qatar	0,269	1 032 266	74 267	32 369	106 636	925 630
138	Reino Unido	4,377	16 796 391	1 160 378	524 446	1 684 824	15 111 567
139	República Árabe Siria	0,009	34 537	-	-	-	34 537
140	República Centroafricana	0,001	3 837	132	115	247	3 590
141	República de Corea	2,575	9 881 359	-	-	-	9 881 359
142	República de Moldova	0,005	19 187	692	344	1 036	18 151
143	República Democrática del Congo	0,010	38 374	-	-	-	38 374
144	República Democrática Popular Lao	0,007	26 862	166	574	740	26 122
145	República Dominicana	0,067	257 107	6 181	6 083	12 264	244 843
146	República Unida de Tanzania	0,010	38 374	99	1 148	1 247	37 127
147	Rumania	0,312	1 197 275	45 545	22 727	68 272	1 129 003
148	Rwanda	0,003	11 512	33	-	33	11 479
149	Saint Kitts y Nevis	0,002	7 675	132	-	132	7 543
150	Samoa	0,001	3 837	267	115	382	3 455
151	San Marino	0,002	7 675	491	230	721	6 954
152	San Vicente y las Granadinas	0,001	3 837	31	115	146	3 691
153	Santa Lucía	0,002	7 675	112	115	227	7 448
154	Santo Tomé y Príncipe	0,001	3 837	-	-	-	3 837
155	Senegal	0,007	26 862	-	-	-	26 862
156	Serbia	0,032	122 798	1 726	3 214	4 940	117 858
157	Seychelles	0,002	7 675	95	230	325	7 350
158	Sierra Leona	0,001	3 837	-	-	-	3 837
159	Singapur	0,504	1 934 060	127 686	55 670	183 356	1 750 704
160	Somalia	0,001	3 837	-	-	-	3 837
161	Sri Lanka	0,045	172 684	10 226	5 050	15 276	157 408
162	Sudáfrica	0,244	936 331	71 602	31 221	102 823	833 508
163	Sudán	0,010	38 374	-	-	-	38 374
164	Sudán del Sur	0,002	7 675	685	689	1 374	6 301
165	Suecia	0,872	3 346 231	67 317	104 109	171 426	3 174 805
166	Suiza	1,135	4 355 473	301 662	132 230	433 892	3 921 581

Estados Miembros	Contribución prorrateada para 2023		Crédito con respecto al :		Total de los Créditos	Contribución neta para 2023
	%	Cuantía	2021 Plan de incentivos	2020-21 50% de la prima neta		
167 Suriname	0,003	11 512	-	-	-	11 512
168 Tailandia	0,368	1 412 171	80 552	35 238	115 790	1 296 381
169 Tayikistán	0,003	11 512	-	-	-	11 512
170 Timor-Leste	0,001	3 837	-	-	-	3 837
171 Togo	0,002	7 675	533	230	763	6 912
172 Tonga	0,001	3 837	-	-	-	3 837
173 Trinidad y Tabago	0,037	141 985	5 554	4 591	10 145	131 840
174 Túnez	0,019	72 911	5 330	2 870	8 200	64 711
175 Turkmenistán	0,034	130 472	322	3 788	4 110	126 362
176 Türkiye	0,846	3 246 458	14 800	157 483	172 283	3 074 175
177 Tuvalu	0,001	3 837	-	-	-	3 837
178 Ucrania	0,056	214 896	11 728	6 543	18 271	196 625
179 Uganda	0,010	38 374	-	-	-	38 374
180 Uruguay	0,092	353 043	853	9 986	10 839	342 204
181 Uzbekistán	0,027	103 610	3 213	-	3 213	100 397
182 Vanuatu	0,001	3 837	-	-	-	3 837
183 Venezuela (República Bolivariana de)	0,175	671 549	-	-	-	671 549
184 Viet Nam	0,093	356 880	13 722	8 838	22 560	334 320
185 Yemen	0,008	30 699	-	-	-	30 699
186 Zambia	0,008	30 699	-	-	-	30 699
187 Zimbabwe	0,007	26 862	-	-	-	26 862
Total	100,000	383 742 090	11 560 667	7 909 495	19 470 162	364 271 928



► Actas

3B

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 16 de junio de 2022

Sesión plenaria

Informe de la Comisión de Cuestiones Financieras

Miércoles, 8 de junio de 2022, a las 14 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri,
Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Presentación y aprobación

El Presidente (original árabe)

Es un gran honor para mí declarar abierta la séptima sesión plenaria de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Ahora centraremos nuestra atención en el informe de la Comisión de Cuestiones Financieras, el cual puede consultarse en las [Actas núm. 3A](#). Quisiera recordar que la Mesa de la Comisión está integrada por el Sr. Devčić, Presidente y Ponente, y el Sr. Shabangu, Vicepresidente.

El informe incluye las siguientes cuatro resoluciones: una resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021; una resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2023; una resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, y una resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas).

Cedo la palabra al Presidente y Ponente de la Comisión, Sr. Devčić, para que nos presente la labor de la Comisión y su informe.

Sr. Devčić**Presidente y Ponente de la Comisión de Cuestiones Financieras
(original inglés)**

Tengo el honor de presentar a la Conferencia el informe de la Comisión de Cuestiones Financieras. Dicho informe ha sido publicado en las *Actas* núm. 3A y contiene las recomendaciones de la Comisión sobre las cuestiones que ha examinado. Las cuatro resoluciones propuestas por la Comisión para su adopción por la Conferencia figuran al final del informe.

En primer lugar, la Comisión examinó un documento de la Oficina sobre el ingreso en caja de las contribuciones de los Estados Miembros, cuyo anexo contiene información actualizada sobre las contribuciones adicionales recibidas al 1.º de junio de 2022, y tomó nota de la información facilitada.

La Comisión examinó a continuación el Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021 y las actas de la Sección de Programa, Presupuesto y Administración de la 344.ª *bis* reunión del Consejo de Administración, celebrada el 27 de mayo de 2022, las cuales contienen la recomendación formulada por el Consejo de Administración de que la Conferencia adopte los estados financieros. La Comisión observó con satisfacción que los estados financieros se habían elaborado en plena conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público y que la Auditora Externa de la Oficina, la Presidenta de la Comisión de Auditoría de la República de Filipinas, había emitido una opinión sin reservas al respecto. La Comisión no duda en proponer a la Conferencia que adopte los estados financieros para 2021 en virtud del artículo 29 del Reglamento Financiero.

La Comisión también examinó la propuesta relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto de la OIT para 2023, basada en la escala de prorrateo de las Naciones Unidas, y recomienda a la Conferencia que adopte la Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2023. En el anexo I de las *Actas* núm. 3A puede consultarse en detalle la escala de prorrateo por Estado Miembro.

Sobre la base del presupuesto de ingresos en francos suizos para el bienio 2022-2023 y la escala de prorrateo de las contribuciones para 2023, en el anexo II de las *Actas* núm. 3A se presenta la escala de contribuciones de los Estados Miembros para 2023, incluido todo crédito aplicado a los Estados Miembros con derecho a ello.

Además de las cuestiones financieras mencionadas *supra*, la Comisión también examinó dos proyectos de resoluciones sobre cuestiones administrativas que requieren la adopción de la Conferencia, sobre la base de las recomendaciones formuladas por el Consejo de Administración en su 344.ª reunión, en marzo de 2022, a saber: una resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, en concreto la renovación del mandato del Sr. Patrick Frydman (Francia) en su calidad de juez del Tribunal por un periodo adicional y no renovable de siete años, y una resolución relativa a los nombramientos de miembros y miembros suplentes para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT por un periodo de tres años, hasta el 8 de octubre de 2025.

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión y a los integrantes de la Secretaría, por la eficiencia y el buen funcionamiento de la reunión de la Comisión. También deseo reconocer la labor de los intérpretes, los redactores de informes y los traductores, que han asegurado el tratamiento oportuno y preciso de los documentos inscritos en el orden del día de la Comisión, así como del informe que hoy presento.

Tras estas observaciones, recomiendo a la Conferencia que apruebe este informe y que adopte las resoluciones que en él figuran.

El Presidente
(original árabe)

Muchas gracias, Sr. Devčič, por el resumen que nos ha presentado de la labor de la Comisión y de las resoluciones que esta somete a la plenaria de la Conferencia para su adopción. De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión de Cuestiones Financieras, en sus párrafos 1 a 16 y sus anexos I y II?

(Se aprueba el informe, en sus párrafos 1 a 16 y sus anexos I y II).

Procederemos ahora a la adopción, una a una, de las resoluciones que figuran en el informe.

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021: adopción

El Presidente
(original árabe)

Empecemos por la Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la resolución).

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2023: adopción

El Presidente
(original árabe)

Pasemos ahora a la Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2023.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la resolución).

Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo: adopción

El Presidente
(original árabe)

Pasemos ahora a la siguiente resolución propuesta en el informe, a saber, la Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la resolución).

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas): adopción

El Presidente (original árabe)

La siguiente resolución que figura en el informe es la Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas).

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la resolución).

Quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer a la Mesa de la Comisión de Cuestiones Financieras su excelente labor. Tengo entendido que la Comisión se ha reunido virtualmente y que su labor de examen de las cuestiones presentadas se ha llevado a cabo de manera fluida y eficaz.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).



► Actas

4A

Primera parte

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 11 de junio de 2022

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

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Primera parte

Informe General

Índice

	Página
A. Introducción	3
B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo	14
C. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución.....	44
D. Cumplimiento de las obligaciones específicas	49
E. Adopción del informe y observaciones finales.....	54
Anexo I.	64
Anexo II.	80

A. Introducción

1. De conformidad con el artículo 7 de su Reglamento, la Conferencia estableció una Comisión para considerar e informar sobre el punto III del orden del día: «Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones». Integraban la Comisión **224** miembros (111 miembros gubernamentales, 16 miembros empleadores y 97 miembros trabajadores). También formaron parte de la Comisión 21 miembros gubernamentales adjuntos, 84 miembros empleadores adjuntos y 73 miembros trabajadores adjuntos. Además, 58 organizaciones no gubernamentales internacionales estuvieron representadas por observadores.
2. La Comisión eligió a los siguientes miembros de su Mesa:
Presidente: Sr. Pablo Topet (miembro gubernamental, Argentina)
Vicepresidentes: Sra. Sonia Regenbogen (miembro empleadora, Canadá) y Sr. Marc Leemans (miembro trabajador, Bélgica)
Ponente: Sr. Zaman Mehdi (miembro gubernamental, Pakistán)
3. La Comisión celebró 20 sesiones.
4. De conformidad con su mandato, la Comisión procedió al examen de los siguientes asuntos: i) memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados, presentadas de conformidad con los artículos 22 y 35 de la Constitución; ii) las memorias solicitadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 19 de la Constitución en relación con el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201); iii) las informaciones sometidas en virtud del artículo 19 de la Constitución sobre la sumisión a las autoridades competentes de los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia ¹, y iv) información escrita proporcionada por los Gobiernos.

Sesión de apertura

5. **Presidente.** Me siento profundamente halagado por la responsabilidad que depositan en mí para presidir los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas y no puedo dejar de agradecer al Grupo de las Américas (GRUA) que haya propuesto a un representante de la Argentina en un año tan significativo para la Organización, en el que por última vez Guy Ryder ejercerá su notable liderazgo como Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
6. La región de América Latina y el Caribe muy tempranamente adoptó la primera constitución social del mundo, en 1917, en la ciudad de Querétaro, México, e inscribió su legislación laboral en el rumbo que marcó con su actividad normativa la OIT con la señera ratificación de ocho convenios internacionales del trabajo por Chile en 1925, dando un inicio ininterrumpido a las ratificaciones por el resto de los países de la región, y el reconocimiento a estos programas con la impronta de la protección social y la

¹ Informe III de la Conferencia Internacional del Trabajo - Parte A: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; Parte B: Estudio General.

eficacia económica que fue dado por Wilfred Jenks, el Director General de la OIT, cuando afirmó en la Comisión consultiva interamericana de la OIT, en San José de Costa Rica, en 1972, «Siempre ha existido una relación especial entre las Américas y la OIT, y nuestras actividades regionales en el mundo fueron iniciadas hace casi 37 años en Santiago de Chile, fue en las Américas en los últimos treinta y en los primeros años cuarenta en donde iniciamos nuestro programa de cooperación técnica en el mundo».

7. Desde la región ha sido significativo el aprecio y respeto por la acción normativa de la Organización, y por el novedoso, en los primeros tiempos, y hoy patrimonio de la comunidad internacional, sistema de control y supervisión del cumplimiento de las normas, que fue completándose a partir del texto de la Constitución de 1919, en un entramado de procesos, recursos e instancias que contribuyen a legitimar la propia existencia de la Organización Internacional del Trabajo.
8. Una de las expresiones más relevantes y exitosas de la historia institucional que comenzó en el siglo xx y aún continúa en el presente, no tengo duda, es el proyecto hecho realidad de una comisión, que de manera tripartita, procurase contribuir a la realización de la justicia social y en expresión actualizada de estos tiempos, a hacer efectivo el trabajo decente en todas las latitudes, con independencia de los sistemas sociales, políticos y económicos.
9. Nicolas Valticos ya señaló que nunca se insistirá bastante en la importancia que tienen, en el plano internacional, los métodos de control del respeto de los textos internacionales relativos a los derechos humanos, ni en la función de adelantado que ha desempeñado y sigue desempeñando y, como lo ha subrayado Virginia Leary, el sistema establecido por la OIT para fomentar un mayor respeto de esos derechos.
10. Por mi parte, no aventuro mayor utopía para encausar los conflictos sociales en la sociedad contemporánea, que la creación, en 1926, de esta Comisión de Aplicación de Normas, en la que todas las perspectivas del mundo del trabajo se dan cita para intentar, mediante todos los esfuerzos posibles, que los grandes principios que inspiran las normas se hagan realidad en cada relación de trabajo y en todo esfuerzo productivo, aun en condición de autonomía sin que el tamaño del centro de trabajo o el lugar geográfico en que se ubiquen adquieran relevancia.
11. El sueño que con obstinación perseguimos quienes estamos aquí, es el de un mundo sin discriminación, sin trabajo forzoso, sin trabajo infantil y con libertad sindical en un marco de respeto irrestricto de las libertades civiles, es el tiempo de los derechos, y la tarea de la Comisión es insustituible para afianzarlo, para que nadie, bajo ninguna circunstancia quede atrás o sea postergado.
12. Para llevar adelante este cometido, contamos con el valor de la palabra, en tiempos en que tanto se la mancilla. El mandato para quienes hoy tienen el privilegio y la responsabilidad de ocupar las sillas de esta sala es honrar la tradición de quienes creen que no es vano el intento de procurar persuadir las voluntades de las instituciones globales y los Gobiernos, para orientar las reglas que ordenan el mundo. No dudo que aquí también se construye la justicia social y se afianza la paz con el poder de la palabra. Esta Comisión exhibe logros extraordinarios, se ha constituido en un foro público de alcance universal, en el que se debaten el cumplimiento, por parte de los Gobiernos, de las obligaciones constitucionales, la manera cómo los sistemas nacionales respetan en la legislación y en la práctica las normas ratificadas y qué esfuerzos y dificultades enfrentan para aplicar los convenios que no han ratificado y las recomendaciones internacionales del trabajo, y se registran los progresos y los fracasos de la comunidad

internacional en el afán de confirmar que no es irrelevante adoptar normas internacionales del trabajo.

13. Si me preguntan ¿en qué lugar, en estas dos semanas de tareas que tenemos por delante, me gustaría estar?, no dudaría en responder, que es aquí, en esta Conferencia, en esta comisión, frente a ustedes siendo parte de sus esfuerzos de argumentación y de conciliación, en los que van a demostrar una vez más su formidable capacidad para encontrar y sostener conclusiones equilibradas.
14. Voy a acudir a un escritor y poeta de mi país, que eligió esta ciudad para vivir y en la que descansa, Jorge Luis Borges, y el poema «Los conjurados», en el que imaginó el acto en que firmaron la carta federal en Suiza, en 1291. Para expresar mi ilusión sobre lo que ocurrirá en este recinto, cito: «Se trata de hombres de diversas estirpes, que profesan diversas religiones y que hablan en diversos idiomas. Han tomado la extraña resolución de ser razonables. Han resuelto olvidar sus diferencias y acentuar sus afinidades». Conjeturo que harán suya mi propia emoción al compartir con ustedes estos versos que, lo sé, fueron escritos también para ustedes, y me aventuro a afirmar que las tareas que hoy iniciamos y que culminarán al cabo de 11 jornadas, serán coronadas con éxito por dos razones: la primera, porque nadie habrá ahorrado ni tiempo ni esfuerzo para encontrar afinidades; la segunda, porque volverán a inspirar en la comunidad internacional un sentimiento de esperanza en el diálogo social como el camino civilizado para asegurar, sin demora ni exclusión, bienestar para todas las personas del mundo.
15. Y concluyo con el preámbulo de la Constitución, conciencia viva de la Organización, cuando hace más de cien años nos recordaba «que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países». Está inscrito sobre piedra y, en tiempos agitados, es una guía para actuar, y la Comisión honrará la expectativa que en ella se ha depositado.
16. **Miembros empleadores.** El debate de este año se celebra con el telón de fondo de la pandemia que, si bien va remitiendo, sigue afectando a las circunstancias sociales y económicas de los países. Además, lamentablemente, no es posible pronunciar unas primeras palabras sin reconocer la difícil situación de la invasión rusa de Ucrania, que ha provocado otra conmoción para la comunidad mundial y, desgraciadamente, atenta contra la paz en todo el planeta. Mientras los países están saliendo de la pandemia, es deplorable constatar que los graves efectos geopolíticos, económicos y sociales de la guerra rusa en Ucrania apenas empiezan a emerger. Todo esto tendrá graves repercusiones tanto en la aplicación como en el control de las normas de la OIT y nosotros debemos estar preparados para esta circunstancia y tenerlo en cuenta en nuestro trabajo
17. Quisiera recordar que en el Reglamento de la Conferencia se indica que la Comisión de Aplicación de Normas tiene un mandato sin restricciones para supervisar la aplicación de las normas y con este espíritu nos reunimos hoy. En el cumplimiento de sus tareas, la Comisión de la Conferencia recibe el apoyo técnico preparatorio de la Oficina y los informes de la Comisión de Expertos, así como la información proporcionada por escrito por los Gobiernos, como punto de partida para nuestra labor y nuestro debate. Como saben los participantes, la Comisión adopta conclusiones sobre todos los temas debatidos y lo hace de forma autónoma, sin vinculación con las opiniones o análisis de otras partes. Esto hace que el trabajo que nos disponemos a realizar aquí sea muy importante.

18. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se hace un llamamiento a todos los mandantes tripartitos para que promuevan un corpus de normas sólido, claramente definido y actualizado y sigan aumentando la transparencia. Las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo. Para cumplir este mandato de control de las normas internacionales del trabajo, otorgado por la Declaración del Centenario, el Grupo de los Empleadores considera que la Comisión también debe prestar plena atención a los patrones cambiantes del mundo del trabajo, a la necesidad de protección de los trabajadores y a las necesidades de las empresas sostenibles. Con objeto de lograr un equilibrio y unas recomendaciones viables, también es preciso que la Comisión tenga en cuenta las diversas realidades nacionales de los Estados Miembros de la OIT. Todo esto debería reflejarse en nuestras discusiones y en los resultados de nuestros debates.
19. La OIT, plenamente consciente de la agitación que se está produciendo en el mundo del trabajo y en el mundo en general, debe escuchar atentamente a sus mandantes para comprender las necesidades reales específicas de cada contexto nacional y poder apoyar a los países y las partes interesadas de manera más eficaz, mediante orientaciones pertinentes y concretas. En nuestra opinión, son el diálogo social nacional y el tripartismo los que pueden alimentar este importante apoyo y deben guiar el control de las normas internacionales del trabajo. A nuestro modo de ver, la Comisión de la Conferencia, la Comisión de Expertos y la Oficina, que respalda la labor de ambas comisiones, deben dar muestras de realismo, equilibrio, transparencia y pragmatismo al asumir su parte de responsabilidad a la hora de lograr economías y mercados de trabajo resilientes y en fase de recuperación en los Estados Miembros de la OIT.
20. El Grupo de los Empleadores está deseoso de que se celebre un diálogo tripartito eficaz, equilibrado y orientado a los resultados en esta reunión. Estamos muy contentos de que haya un grupo numeroso de participantes aquí, en persona, dispuesto y decidido a participar de forma constructiva. Aunque siguen existiendo divergencias de opinión sobre cuestiones sustanciales entre los mandantes y entre la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos, confiamos en que estas sigan expresándose desde la comprensión y el respeto mutuos. El Grupo de los Empleadores solicitó que las opiniones formuladas en la Comisión y en las conclusiones de la Comisión sean debidamente tomadas en consideración por otros órganos de control de la OIT y por la Oficina, que presta apoyo al sistema general y asistencia técnica, así como por otras iniciativas y debates de la OIT en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
21. Para terminar, permítanme decir que estoy realmente encantado de ver a tantos mandantes aquí, en Ginebra. Aunque todavía hay un gran número de colegas de otras regiones del mundo que no han podido unirse a nosotros en persona, estamos muy contentos de que, al menos, puedan conectarse virtualmente para seguir nuestros debates, y contribuir a los mismos, y valoramos su dedicación al hacerlo, ya que a veces se conectan muy tarde o muy temprano en su jornada; agradecemos pues este esfuerzo.
22. **Miembros trabajadores.** Nuestra comisión se reúne de nuevo este año en Ginebra, no en su formato habitual, pero sí en un contexto global que sigue siendo complicado. Aunque la COVID-19 aún no ha quedado atrás y seguramente tendremos que vivir con sus consecuencias durante muchos años, ha estallado recientemente un conflicto de repercusiones mundiales. De hecho, quiero expresar la solidaridad del Grupo de los Trabajadores a los ucranianos y ucranianas que siguen sufriendo las consecuencias más dramáticas del ataque ruso en Ucrania.

23. Como vimos claramente en la crisis de la COVID-19 y lamentablemente vemos con demasiada frecuencia al examinar los casos individuales, las crisis de cualquier tipo tienen unas repercusiones nefastas en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Lo comprobaremos de nuevo este año en la discusión general y el examen de los casos individuales. El mundo del trabajo no escapa a las consecuencias de estas situaciones de crisis, en las que a menudo se borran de un plumazo no solo las normas fundamentales del trabajo, sino también las libertades civiles. A la cabeza de los derechos y libertades que se violan están la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, que son los derechos habilitantes sin los cuales los demás derechos en el trabajo se convierten en letra muerta. A este respecto, deseo expresar la solidaridad de mi grupo a los trabajadores del Brasil, la India, Camboya e Indonesia, y a los sindicatos que los representan, que se enfrentan a graves violaciones de sus libertades y derechos fundamentales.
24. A menudo son los más vulnerables los que se llevan la peor parte de estas crisis. Venimos de una conferencia mundial sobre la eliminación del trabajo infantil, celebrada en Durban, en la que se constató con pesar que el trabajo infantil se ha recrudecido durante esta crisis, después de haber estado disminuyendo durante muchos años. Por lo tanto, debemos redoblar nuestros esfuerzos para invertir esta tendencia y acelerar la erradicación de esta lacra aplicando cuanto antes las acciones recomendadas al final de la Conferencia Mundial de Durban. Una de estas recomendaciones se refiere al acceso universal a una educación y una formación gratuitas, obligatorias, de calidad, equitativas e inclusivas. Una de las claves para lograr estos objetivos es el fortalecimiento de las capacidades de los docentes en todo el mundo. De hecho, la cuestión de la situación del personal docente se debatirá en el curso de nuestros trabajos al examinar el informe conjunto OIT/UNESCO sobre la aplicación de las recomendaciones relativas al personal docente.
25. No podíamos imaginar que, justo después del centenario de nuestra Organización, el nuevo impulso dado por la Declaración del Centenario se vería frenado tan pronto por los grandes obstáculos que constituyen la pandemia de COVID-19 y el ataque ruso contra Ucrania. Sin embargo, no hay que olvidar que la Declaración se adoptó con ocasión del centenario de nuestra Organización en gran medida para hacer frente a estas difíciles situaciones y que los principios que contiene deben guiarnos para dar respuestas adecuadas a estas crisis, presentes y futuras. Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia del multilateralismo, aunque esté sometido a una presión especial en este momento, para prevenir y gestionar las distintas crisis a las que hacemos frente, y responder adecuadamente ante ellas. La participación de los interlocutores sociales y de los actores de la sociedad civil en la gestión de estas crisis también es fundamental y debe llevarse a cabo también en los otros organismos de las Naciones Unidas. Si esta participación se consagra estructuralmente en el seno de nuestra Organización, cuyo tripartismo es la base, el modelo resultante debería exportarse a los demás organismos de las Naciones Unidas, cuya acción se vería notablemente reforzada por la intervención de la sociedad civil.
26. En este contexto, el cometido fundamental de nuestra comisión adquiere todo su sentido. En su seno, supervisamos la aplicación de las normas internacionales del trabajo. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo ha señalado, con razón, en su discurso de apertura de la Conferencia, que los trabajos de nuestra comisión son la esencia misma de la función normativa histórica de la OIT. Ha subrayado que es en nuestra comisión donde pueden hacerse realidad plenamente las normas que hemos establecido durante más de un siglo. De este modo, promovemos el respeto de estas normas al formular recomendaciones a los Estados Miembros que no las aplican

para que pongan en práctica y respeten los derechos, las libertades y las obligaciones que estas consagran. La promoción del respeto de las normas internacionales del trabajo debe ser nuestro *leitmotiv*, ya que nos permite mantener la paz social y luchar contra la injusticia, la miseria y las privaciones, que todavía hoy son demasiadas. Así, nuestra comisión desempeña un papel central en el sistema de control de la OIT. Hay que insistir constantemente en la necesidad de preservar y reforzar este sistema de control de la OIT.

27. Y, si nuestra comisión desempeña una función fundamental a este respecto, cabe destacar también el papel igualmente importante de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, con los que tendremos el placer de dialogar durante la discusión general. Estos dos órganos de control también deben ver preservadas y reforzadas sus respectivas funciones en pro de la eficacia del sistema de control de la OIT. El cumplimiento por parte de los Estados Miembros de su obligación de presentar memorias es también un elemento esencial para garantizar la eficacia de los mecanismos de control de la OIT. Tendremos ocasión de volver a hablar de esto a lo largo de nuestro importante debate sobre los casos de incumplimiento grave de las obligaciones relativas a las normas.
28. Además de supervisar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, nuestra comisión contribuye de manera crucial a promover la ratificación de los convenios y a detectar los ámbitos en los que podrían adoptarse nuevas iniciativas normativas. Este es el objetivo de los estudios generales, que analizamos sistemáticamente como parte de nuestra labor. Este año, el Estudio General se centra en el trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos. Son actores indispensables de nuestras sociedades y han demostrado ser absolutamente imprescindibles en el contexto de la crisis sanitaria que hemos vivido en los dos últimos años. A pesar del carácter esencial de estas profesiones para nuestras sociedades, tendremos la oportunidad de constatar durante nuestro debate que estos oficios se enfrentan a importantes dificultades y desafíos. Aprovecharemos para destacar las perspectivas que deberían ofrecerse a estos trabajadores con el fin de garantizarles efectivamente un trabajo decente.
29. Nuestra labor influye en todos los niveles que acabo de mencionar. Se trata de ámbitos que a veces sobrepasan el marco estricto de nuestro trabajo, pero conviene ser conscientes de que la actividad de nuestra comisión tiene una resonancia mucho más amplia de lo que a veces podemos imaginar. Deseo que realicemos nuestro trabajo teniendo en cuenta que cada paso que damos es, y debe ser, un paso que nos acerca un poco más al objetivo fundacional de la OIT, que no es otro que trabajar para la justicia social, indispensable para una paz duradera y universal.

Trabajos de la Comisión

30. Durante la sesión de apertura, la Comisión adoptó el documento D.1, que establece el modo en el que la Comisión lleva a cabo sus trabajos ². En esa ocasión, la Comisión examinó sus métodos de trabajo, según se establece en el epígrafe siguiente.
31. De conformidad con la práctica habitual, la Comisión prosiguió sus trabajos con un examen de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones y del cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones relacionadas

² Trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas, Conferencia Internacional del Trabajo, 110.^a reunión, [CAN/D.1](#) (anexo 1).

con las normas dimanantes de la Constitución de la OIT. En esta discusión general se hizo referencia a la parte I del Informe de la Comisión de Expertos. En los epígrafes pertinentes de las secciones A y B de la parte I del presente informe se presenta un resumen de la discusión general.

32. La parte final de la discusión general se consagró al Estudio General titulado *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*. Esta discusión figura en la sección A de la parte II del presente informe. Los resultados de dicha discusión aparecen en la sección C de la parte I del presente informe.
33. Al término de estas discusiones, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de la obligación de presentar memorias e informes, así como de otras obligaciones relacionadas con las normas. El resultado del examen sobre esos casos figura en la sección D de la parte I del presente informe. En la sección II de la parte B del presente informe figura información más detallada sobre la discusión que tuvo lugar al respecto.
34. La Comisión examinó a continuación 22 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios. El examen de los casos individuales se basó principalmente en las observaciones contenidas en el Informe de la Comisión de Expertos y en las explicaciones orales y escritas comunicadas por los Gobiernos interesados. Como es habitual, la Comisión se refirió también a sus discusiones de años anteriores, a las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, en los casos en que hubiera procedido, a las memorias de otros órganos de control de la OIT y otras organizaciones internacionales. La Comisión tuvo que seleccionar un número limitado de casos individuales entre las observaciones de la Comisión de Expertos debido a las restricciones de tiempo relacionadas con la COVID-19. En cuanto a su examen de estos casos, la Comisión reiteró la importancia que otorga a la función que cumple el diálogo tripartito en su labor y confió en que los Gobiernos de todos los países seleccionados harán todo lo posible por adoptar las medidas necesarias en cumplimiento de las obligaciones que habían asumido en virtud de los convenios ratificados. La información presentada por los Gobiernos, las deliberaciones y las conclusiones del examen de los casos individuales figuran en la sección IV de la segunda parte del presente informe.
35. Por último, la Comisión examinó el informe de la reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), organizada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Esta 14.^a reunión se celebró de forma virtual del 4 al 8 de octubre de 2021. Las actas figuran en la sección III de la segunda parte de este informe.
36. La adopción del Informe y las observaciones finales figuran en la sección E de la parte I del presente informe.

Métodos de trabajo de la Comisión

37. **Presidente.** Para garantizar el éxito de nuestra comisión y poder completar nuestras labores debemos respetar nuestro calendario de trabajo y aplicar estrictamente las medidas que figuran en el documento D.1, en particular en lo relativo a la gestión del tiempo. Les invito a consultar los tiempos de palabra definidos en el documento D.1 para cada punto en el orden del día que fueron aceptados durante las consultas tripartitas. Al respecto y al tiempo que valoramos la posibilidad de estar reunidos, es importante

recordar que la Comisión sigue funcionando en el marco de ajustes excepcionales y que dispondrá de menos tiempo para llevar a cabo sus labores.

38. Durante las intervenciones las pantallas indicarán el tiempo restante para los oradores y les ruego que se esfuercen por hacer respetar los límites de tiempo establecidos. Si fuese necesario, una vez alcanzado el tiempo máximo, me veré obligado a interrumpir al orador. En caso de ser necesario y en consulta con los demás miembros de la Mesa de la Comisión también recurriré a la posibilidad de reducir los límites de tiempo, por ejemplo, en los casos en que existe una larga lista de oradores. Cuando tal decisión lo justifique, anunciaré los tiempos máximos de intervención al inicio de cada sesión, que deberán ser estrictamente respetados.
39. A este respecto, para permitir que la Mesa tome una decisión en tiempo oportuno, se invita a los delegados acreditados en la reunión de la Conferencia e inscritos en la Comisión que deseen hacer uso de la palabra que se inscriban lo antes posible en la lista de oradores. Los delegados deberán solicitar su inscripción en la lista de oradores 24 horas antes del examen de cada cuestión en la agenda de la Comisión enviando el formulario disponible en la página web de la Comisión por correo electrónico a can2022@ilo.org.
40. Las informaciones en el formulario deberán especificar el nombre, el cargo y los datos de contacto de la persona que desea hacer uso de la palabra así como el tema sobre el que desea intervenir. También es muy importante que los delegados indiquen claramente en dicho formulario si el discurso será pronunciado en forma presencial o por Zoom. Además, y de conformidad con la práctica de la Comisión, los observadores solo podrán ser inscritos en la lista de oradores después de que la Mesa de la Comisión lo haya aprobado.
41. La lista de oradores y el número de oradores registrados para tomar la palabra estará visible en las pantallas de la sala. Además, en la medida de lo posible, aliento a los oradores a hacer intervenciones de grupo en lugar de declaraciones individuales. Les recuerdo que la discusión general, la discusión del Estudio General así como la discusión de los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas y la discusión de los casos en los que se invita a los Gobiernos a responder a los comentarios de la Comisión de Expertos (casos individuales) se reproducirán en formato de actas literales (*verbatim*).
42. Cada intervención se reflejará *in extenso* en el idioma de trabajo utilizado por el orador o, en su defecto, el idioma escogido (español, francés o inglés), y los proyectos de acta literales estarán disponibles en la página web de la Comisión. De conformidad con la práctica de esta comisión se aceptan enmiendas a los proyectos de actas literales de las sesiones precedentemente antes de su adopción por la Comisión. La presidencia anunciará claramente el tiempo de que disponen los delegados para presentar sus enmiendas cuando los proyectos de actas estén disponibles. Se ruega a los delegados que remitan sus enmiendas a la secretaría por vía electrónica con control de cambios (*track changes*) a la siguiente dirección: can2022@ilo.org. Con el fin de hacer enmiendas con control de cambios, los delegados están invitados a solicitar la versión Word del proyecto de acta literal (*verbatim*) enviando un correo electrónico a esta misma dirección.
43. A fin de evitar retrasos en la preparación del informe de la Comisión, no se podrán aceptar enmiendas una vez que los proyectos de actas hayan sido aprobados. En la medida que los proyectos de actas literales reproducen *in extenso* las discusiones, las enmiendas se limitarán exclusivamente a corregir los errores de transcripción.

44. Además, quería señalar a su atención que, como se indica en el documento D.0 — Programa de trabajo provisional—, disponible en la página web de la Comisión, todos los proyectos de conclusiones de los casos individuales se adoptarán en la tarde del jueves 9 de junio y en la mañana del viernes 10 de junio.
45. Para terminar, también quiero señalar a su atención que, de conformidad con la parte X del documento D.1, todos los delegados tienen la obligación ante la Conferencia de respetar el lenguaje parlamentario y el procedimiento generalmente aceptado. Las intervenciones deberán ser pertinentes al tema de discusión evitándose, en lo posible, la referencia a temas ajenos al mismo. Me corresponde, como Presidente de esta comisión, garantizar el respeto de esas reglas de decoro.

Adopción de la lista de casos individuales

46. En el curso de la sesión de apertura, la Comisión ha adoptado la lista de casos individuales para su discusión ³.
47. **Miembros trabajadores.** La reunión anterior de nuestra comisión tuvo lugar de una manera totalmente virtual debido a las restricciones vinculadas con la COVID-19, y este año, si bien dichas restricciones son menores, lamentablemente se han sumado a ellas restricciones logísticas, lo cual no nos permite retomar el funcionamiento habitual de nuestra comisión. Por consiguiente, este año la reunión tendrá lugar en un formato híbrido.
48. Este formato híbrido conlleva también los mismos retos que encaramos el año anterior, pero a esto se añaden las exigencias vinculadas con la organización de la participación de los delegados presentes en Ginebra. Las restricciones debidas a la COVID-19 y el espacio más reducido que de costumbre nos impondrán asimismo un rigor particular a fin de garantizar a cada participante la oportunidad de seguir físicamente y a nuestro lado las labores de la Comisión. Al igual que el año pasado, podremos contar con los conocimientos especializados y la asistencia de la Oficina para garantizar la participación de todos los delegados en nuestras labores.
49. También al igual que el año pasado, la participación en línea de los delegados de todo el mundo nos impone asimismo restricciones en términos de horarios de trabajo. Sin embargo, estos horarios se han extendido para concedernos más tiempo que durante la reunión anterior. La única diferencia en nuestro programa de trabajo habitual es que este año no será posible celebrar sesiones de noche. No obstante, esto someterá a presión nuestra gestión del tiempo, por lo que impondrá, una vez más, restricciones al tiempo de intervención.
50. Lamentablemente, estas restricciones de intervención socavan la riqueza de nuestros debates y la plena participación de los delegados en nuestras labores. Sin embargo, se trata de un compromiso necesario para poder mantener el máximo número de nuestras actividades en las circunstancias que seguimos viviendo ese año. A fin de garantizar la buena marcha de nuestras labores, será esencial que todos los participantes cumplan estas reglas.
51. Al igual que las adaptaciones del año pasado, estas adaptaciones son excepcionales y se llevan a cabo en el contexto tan particular en el que nos encontramos en la actualidad. No podrán considerarse un precedente cuando el funcionamiento de nuestra comisión vuelva a la normalidad. Además, si bien el desafío colosal que supone organizar una

³ CIT, 110.^a reunión, Comisión de Aplicación de Normas, documento [CAN/D.2](#).

conferencia internacional totalmente virtual se encaró con gran éxito el año pasado, la organización de una conferencia híbrida parecía un desafío igualmente colosal, o incluso mayor. Quisiera expresar mi agradecimiento, en nombre del Grupo de los Trabajadores, a todos los actores que han permitido, permiten y permitirán afrontar este enorme reto.

52. En lo que respecta a la lista, estas discusiones excepcionales sobre nuestros métodos de trabajo nos han llevado una vez más a discutir el número de casos individuales que podríamos examinar durante nuestras labores en estas circunstancias extraordinarias. Se consideró que el único compromiso posible era el análisis de 22 casos individuales. El Grupo de los Trabajadores insiste en que esta sea la última vez que se reduzca el número de casos examinados por nuestra comisión. En un periodo de tres años, nuestra comisión no ha podido examinar 31 casos. En un contexto en el que el respeto de las normas internacionales del trabajo está particularmente bajo presión, es evidente que esta situación es dramática.
53. Al igual que los demás métodos de trabajo, la reducción excepcional del número de casos a 22 casos es una medida adoptada a título excepcional para responder a las circunstancias tan particulares a las que nos seguimos enfrentando este año. La selección de 24 casos ya no solía permitirnos proceder al examen de todos los casos que habrían tenido que ser examinados por nuestra comisión. Este hecho se ve reforzado por la reducción del número de casos examinados a 22 casos. Según las informaciones de que disponemos en esta fase, parece que ya debemos deplorar que ciertos Gobiernos no estarán presentes en la Conferencia, lo cual nos impedirá proceder al examen sustantivo de sus casos. Por consiguiente, insto a la Oficina a que no escatime esfuerzos para que estos Gobiernos se presenten ante nuestra comisión antes de finalizar estas labores.
54. Permítanme pronunciar algunas palabras sobre ciertos casos que figuraban en la lista larga y que suscitan gran inquietud para el Grupo de los Trabajadores.
55. La situación en Filipinas sigue siendo especialmente preocupante, en particular porque no se ha observado ninguna evolución positiva durante muchos años, a pesar de las numerosas iniciativas emprendidas allí por nuestra Organización. La situación de los derechos humanos y de los derechos fundamentales en el trabajo en Filipinas no cesa de degradarse, y se caracteriza por intimidaciones, amenazas de acoso, prácticas antisindicales y la práctica de «red-tagging» y de ejecuciones extrajudiciales de los dirigentes sindicales. Esta situación también se caracteriza por casos de incumplimiento institucional en materia de investigación y de represión, lo cual exacerba una cultura de impunidad en lo que respecta al jefe de los autores de estos delitos que permite ataques numerosos y sistemáticos contra el movimiento sindical en el país. Insistimos en que el Gobierno se comprometa más firmemente a adoptar medidas concretas a raíz de la misión tripartita de alto nivel decidida en 2019 y prevista por fin para el próximo mes de septiembre.
56. En Colombia, debemos observar que se atenta continuamente contra el derecho de negociación colectiva. Se llevan a cabo numerosas prácticas antisindicales y discriminatorias contra los sindicatos a fin de menoscabar esta libertad de negociación colectiva. Es más grave todavía que los sindicalistas estén expuestos a graves actos de violencia. En efecto, tenemos que deplorar asesinatos, tentativas de asesinato y numerosas amenazas de muerte de que son objeto. A este respecto, además, las autoridades no responden con firmeza a estas graves violaciones de la libertad sindical.
57. Egipto también se enfrenta a una situación similar. El derecho de negociación colectiva se menoscaba considerablemente. Asimismo, en Guinea-Bissau se necesitan muchas

medidas para garantizar plenamente el derecho a la negociación colectiva. La situación en el Líbano también suscita gran preocupación en el Grupo de los Trabajadores. En este país, los trabajadores domésticos migrantes están particularmente expuestos a prácticas de trabajo forzoso. Por último, en Haití, la gran inestabilidad política que ha marcado los últimos años y la suma pobreza de la sociedad haitiana provocan una situación alarmante en el terreno en términos de respeto de las libertades y derechos fundamentales.

58. Esperamos que se adopten medidas positivas en estos Estados Miembros a fin de solucionar los graves problemas indicados en el Informe de la Comisión de Expertos. En cualquier caso, el Grupo de los Trabajadores seguirá atentamente la evolución de la situación en estos países y se movilizará para apoyar a los trabajadores y sus representantes ante las dificultades que encaran en estos países.
59. **Miembros empleadores.** Estamos de acuerdo con los miembros trabajadores en que este año nos enfrentamos a restricciones de tiempo debido a la naturaleza híbrida de las labores de nuestra comisión, y en que esto ha limitado el número de casos que podríamos discutir cabalmente. Ello también ha impuesto límites al tiempo de intervención para los mandantes, creando así circunstancias extenuantes para las labores de nuestra comisión. También hubiéramos querido escuchar otros casos que figuran en la lista corta, en particular el caso de la República Bolivariana de Venezuela. La observación de la Comisión de Expertos contiene los términos más enérgicos posibles para poner de relieve el continuo incumplimiento de dicho Gobierno, incluida una referencia al hecho de que el Gobierno aún no ha aceptado las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de la OIT formuladas hace más de dos años. Confiamos en que tenga lugar una discusión cabal en la próxima reunión del Consejo de Administración, basada en un informe preparado por el Director General que refleje los últimos acontecimientos en el país, y esperamos realizar por fin progresos en lo que respecta a este tema.
60. Asimismo, hubiéramos querido discutir el caso del Estado Plurinacional de Bolivia relativo al Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Este caso hace referencia a la falta de consultas con las organizaciones de empleadores, así como a la inadecuación de los criterios utilizados al fijar el salario mínimo. Lamentablemente, el Gobierno no ha dado seguimiento a las conclusiones de la Comisión del año pasado. Los miembros empleadores confían en que el Gobierno acepte la misión de contactos directos, recurra a la asistencia técnica de la OIT y proporcione información a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre, y que lo haga tras haber celebrado consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores.
61. Además, los miembros empleadores hubiesen querido que se incluyeran casos de progreso en la lista corta. En nuestra opinión, el sistema de control debería discutir y contribuir a la mejora de la aplicación de los convenios de la OIT, incluida la discusión de las mejores prácticas establecidas en los Estados Miembros, y centrarse en las cuestiones de incumplimiento. Creemos que, si también pudiéramos discutir los casos de progreso, esto brindaría una gran oportunidad a los Gobiernos para aprender y crecer en lo que respecta a su cumplimiento y aplicación de las normas internacionales del trabajo. Esperamos con interés colaborar eficazmente en las circunstancias extraordinarias en las que nos encontramos y en el formato híbrido establecido en la actualidad.

B. Cuestiones generales relacionadas con las normas internacionales del trabajo

Declaración de la representante del Secretario General ⁴

- 62.** En mi calidad de representante del Secretario General de la Comisión, deseo darles la bienvenida a esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Habida cuenta de las circunstancias excepcionales vinculadas a los problemas que sigue generando la pandemia de COVID-19, la Conferencia, incluida esta comisión, se reúne en un formato híbrido que combinará la asistencia presencial y la participación a distancia mediante tecnología de videoconferencia. Para ello, ha sido necesario introducir disposiciones especiales. Deseo dar la bienvenida a los delegados que han podido acompañarnos en persona en Ginebra y saludar a aquellos que participan virtualmente. Mi equipo y yo les brindaremos toda la asistencia necesaria para facilitar, en la medida de lo posible, el buen funcionamiento de la Comisión también este año. En primer lugar, quisiera dar la bienvenida a la Jueza Graciela Dixon-Caton, Presidenta de la Comisión de Expertos, y al Profesor Evance Kalula, Presidente del Comité de Libertad Sindical, quienes se dirigirán a la Comisión esta mañana para presentar los informes anuales de los órganos de control a los que representan. Mi intervención será breve y se centrará en dos puntos: i) el mandato constitucional y los trabajos de la Comisión, y ii) la labor normativa de la OIT.
- 63.** Su comisión es una comisión permanente de la Conferencia. Desde 1926, se reúne cada año durante la reunión de la Conferencia y su mandato, que se encuentra en el núcleo de las actividades de la OIT, consiste en examinar y señalar a la atención de la sesión plenaria de la Conferencia:
- i) las medidas adoptadas por los Miembros para cumplir sus obligaciones de comunicar informaciones y memorias en virtud de los artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución y dar efecto a las disposiciones de los convenios en que sean parte, y
 - ii) las informaciones y memorias relativas a los convenios y recomendaciones enviadas por los Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución. En virtud de este artículo, la Comisión examina en cada reunión de la Conferencia un estudio general sobre la legislación y la práctica de los Estados Miembros en un ámbito determinado.
- 64.** Este año, su comisión examinará el informe elaborado por la Comisión de Expertos en su 92.^a reunión (noviembre-diciembre de 2021), así como el Estudio General de 2022 titulado *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*. Ambos documentos servirán de base para sus trabajos, que probablemente volverán a centrarse este año en las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en el empleo y el trabajo decente, en particular en sectores de primera línea, como la enfermería, los cuidados personales y el trabajo doméstico, en los cuales las mujeres están sobrerrepresentadas y son habituales las formas atípicas de empleo. La discusión acerca del Estudio General de este año será particularmente pertinente y oportuna, habida cuenta de que el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 112.^a reunión de la Conferencia (2024) un punto de discusión general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado.

⁴ CIT, 110.^a reunión, Comisión de Aplicación de Normas, documento [CAN/D.3](#).

65. Asimismo, la Comisión examinará este año el informe de la 14.^a reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (el Comité Mixto). El Comité Mixto fue creado en 1967, después de que la OIT y la UNESCO hubieran adoptado en 1966 una recomendación de gran alcance, la Recomendación relativa a la situación del personal docente. El Comité Mixto se reúne cada tres años para examinar las principales tendencias de la educación y la enseñanza y formular recomendaciones oportunas al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO. El informe del Comité Mixto se presenta al Consejo de Administración de la OIT, con la solicitud de que sea transmitido a la Comisión de la Conferencia.
66. Ahora quisiera decir algunas palabras sobre los trabajos de su comisión. En el documento D.1 se detallan todos los ajustes que permitirán que la Comisión pueda cumplir sus obligaciones constitucionales en el marco de una reunión híbrida y con un número reducido de sesiones. Estos ajustes excepcionales son fruto de las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión celebradas el 7 de abril y el 23 de mayo de 2022. Pueden obtener información detallada sobre estas consultas en la [página web de la Comisión](#). Les invito a leer cuidadosamente el documento D.1 para que puedan participar con más facilidad y permitir el buen desarrollo de las labores de la Comisión.
67. La presidencia facilitará más información al respecto. En vista de que no habrá mucho tiempo para las intervenciones, invito a los delegados que lo deseen a que comuniquen sus declaraciones escritas a la Oficina con suficiente antelación para que puedan publicarse en el sitio web de la Comisión 24 horas antes de la sesión. Estas declaraciones se traducirán e incluirán en el informe de la Comisión en los tres idiomas de trabajo. Las declaraciones escritas presentadas aparecerán claramente indicadas en el informe de la Comisión para diferenciarlas de las intervenciones orales pronunciadas durante las discusiones.
68. Con objeto de organizar el examen de los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias de este año, se invitó a los Gobiernos interesados a presentar información por escrito a la Oficina con antelación; tres Gobiernos lo han hecho. La Oficina ha publicado en el sitio web de la Comisión, en los tres idiomas oficiales, un documento con toda la información recibida, junto con las observaciones generales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores. Durante la sesión, los Gobiernos interesados podrán, si así lo desean, proporcionar información sobre los nuevos acontecimientos que se hayan producido, para lo cual dispondrán de un tiempo de intervención limitado, y a continuación los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores presentarán sus observaciones finales.
69. A raíz del consenso alcanzado durante las consultas tripartitas informales mantenidas el 7 de abril y el 23 de mayo de 2022, la adopción de la lista final de los casos «individuales» que examinará la Comisión también tendrá lugar este año en la sesión inaugural de hoy. Este año, la Comisión examinará 22 casos, según se indica en el programa de trabajo provisional de la Comisión (documento D.0). La Mesa y la Oficina adaptarán, dentro de lo razonable, la planificación habitual del examen de los casos individuales por orden alfabético, teniendo en cuenta los diferentes husos horarios y la complejidad de los casos que se examinen.
70. Igual que el año pasado, y con motivo del apretado programa de trabajo que la Comisión tiene ante sí, todas las conclusiones del examen de los casos individuales se adoptarán en dos sesiones especiales que se celebrarán al final de la reunión de la Comisión. Por consiguiente, no será posible reflejar las conclusiones del examen de los casos

individuales en la primera parte del informe, de conformidad con la práctica habitual. No obstante, las conclusiones se incorporarán en la segunda parte del informe, al final de cada caso individual al que corresponden.

71. Además de las disposiciones especiales para este año, permítanme recordarles las numerosas mejoras introducidas en los métodos de trabajo de la Comisión desde 2006, que se consignan de manera detallada en el documento D.1. Quisiera recordarles en particular que los Gobiernos incluidos en la lista larga de casos individuales han podido presentar, de forma totalmente voluntaria, información escrita a la Comisión sobre los cambios recientes que aún no han sido examinados por la Comisión de Expertos. Este año, 16 Gobiernos han aprovechado esta oportunidad para transmitir información, la cual se encuentra disponible en la página web de esta comisión. Cuando se incluye un caso en la lista definitiva de casos que examinará la Comisión, toda información adicional escrita que los Gobiernos consideren oportuno comunicar deberá obrar en poder de la Oficina al menos dos días antes de que se examine el caso, de modo que se pueda traducir y publicar en la página web de la Comisión 24 horas antes de la discusión.
72. Además, conforme a la práctica reciente, las discusiones de la Comisión se reproducirán íntegramente en las actas literales. La primera parte del informe de la Comisión consistirá en un documento refundido, en los tres idiomas oficiales, que se presentará a la Comisión para su aprobación en la última sesión. Tanto la primera como la segunda parte del informe se someterán a la sesión plenaria de la Conferencia para que proceda a su aprobación el sábado 11 de junio. El informe completo traducido a los tres idiomas estará disponible en internet 30 días después de su aprobación por la Conferencia.
73. Teniendo en cuenta que el formato de la presente reunión es híbrido, todos los documentos se producirán únicamente en formato electrónico y se publicarán en la página web de la Comisión, donde se compartirán los documentos importantes y se proporcionará información complementaria sobre las labores efectuadas verbalmente por la Comisión.
74. En la segunda parte de mi intervención, quisiera presentarles una panorámica general de las actividades normativas que se han realizado desde la última reunión. Esta es la primera vez que la Comisión se reúne desde la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo del [Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente](#) (Llamamiento mundial a la acción). Al igual que la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), el Llamamiento mundial a la acción sitúa la labor normativa de la OIT en el núcleo de la recuperación centrada en las personas, reafirmando que las normas internacionales del trabajo y el mecanismo de control de la OIT son esenciales para salvaguardar la cohesión social y la paz universal, reforzar la resiliencia e impulsar una normalidad mejor para salir de la crisis provocada por la pandemia. En palabras del Director General de la OIT, el Llamamiento mundial a la acción pone «ante nosotros la tarea de forjar un futuro del trabajo que resuelva las injusticias que la pandemia ha dejado al descubierto».
75. El Llamamiento mundial a la acción tiene relación con el mandato normativo de la OIT a nivel tanto nacional como multilateral. A nivel nacional, aborda las medidas que deben tomar los Gobiernos y los interlocutores sociales de cada país para lograr una recuperación inclusiva y generadora de empleo que fortalezca sustancialmente la protección laboral y social y fomente las empresas sostenibles. En particular, llama a «la promoción de marcos jurídicos e institucionales basados en las normas internacionales del trabajo, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, poniendo especialmente el acento en la seguridad y salud en el trabajo a la luz de la experiencia

resultante de la pandemia de COVID-19» e indica las medidas que deben adoptarse en el ámbito del trabajo infantil, la discriminación, la seguridad y salud en el trabajo y la protección social, incluida la seguridad social. A nivel multilateral, el Llamamiento mundial a la acción pide a la OIT que asuma el liderazgo en lo que respecta a la promoción de una mayor coherencia de las políticas para impulsar una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente, y favorezca su aplicación.

- 76.** En su último informe, la Comisión de Expertos acoge con satisfacción la adopción del Llamamiento mundial a la acción y alienta a la Oficina a colaborar con el sistema de las Naciones Unidas con el fin de garantizar que las normas internacionales del trabajo, incluidos los comentarios que formulan los órganos de control, sigan sirviendo de base al proceso de recuperación en consonancia con los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas. Observa que, a la luz de los efectos desestabilizadores de la pandemia en el mundo del trabajo, así como de las presiones transformadoras sin precedentes derivadas de factores climáticos, digitales y demográficos, es crucial para su eficacia y autoridad poder centrarse en la aplicación de las normas más actualizadas y que responden a la evolución del mundo del trabajo.
- 77.** Desde la última reunión de la Comisión, en junio de 2021, se han registrado 52 ratificaciones de convenios de la OIT, lo que confirma la persistente voluntad de los Estados Miembros de participar en un sistema multilateral de cooperación basado en las normas internacionales del trabajo en pro de la justicia social, especialmente en tiempos de crisis. El trabajo forzoso, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y la seguridad y salud en el trabajo son las áreas normativas con un mayor número de ratificaciones.
- 78.** Probablemente, la discusión relativa a la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que mantendrá la Conferencia en su reunión de este año conducirá a la clasificación de determinadas normas sobre seguridad y salud en el trabajo como instrumentos fundamentales. Ello podría dar lugar a nuevos exámenes tripartitos de los registros nacionales de ratificación en este ámbito, que durante la pandemia ha acaparado la atención de todos.
- 79.** Quisiera concluir esta sección recordando que en 2023 la Conferencia celebrará una discusión general sobre la transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos. Con toda probabilidad, el replanteamiento de la política industrial y la tecnología y las medidas necesarias para garantizar que los cambios transformadores que estamos viviendo no dejen a nadie atrás se inspirarán en gran medida en nuestra herencia normativa.
- 80.** Prosigue la labor relativa al fortalecimiento de la función normativa de la OIT en su segundo siglo de existencia mediante un corpus normativo claro, sólido y actualizado, y un sistema de control de la aplicación de las normas reconocido, transparente y basado en un consenso tripartito consolidado. Aún están pendientes de examen 63 de las 235 normas internacionales del trabajo que figuran en el programa de trabajo inicial del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN). Después de una interrupción de un año debido a la pandemia de COVID-19, el GTT del MEN se reunió por sexta vez en septiembre de 2021 y finalizó el examen de las normas sectoriales de alcance general sobre seguridad social y de los instrumentos relativos a las prestaciones de desempleo, la asistencia médica y las prestaciones monetarias de enfermedad. Aunque formuló recomendaciones consensuadas sobre los instrumentos sectoriales de alcance general y los instrumentos sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, no formuló recomendaciones después de examinar los

instrumentos relativos a las prestaciones de desempleo. Su séptima reunión tendrá lugar en septiembre de 2022.

- 81.** Entre tanto, el Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) finalizó en abril de 2021 el examen de la situación de las normas de trabajo marítimo referentes a la gente de mar que le remitió el GTT del MEN. En su 343.^a reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración examinó las recomendaciones formuladas por el Comité Tripartito Especial y decidió inscribir en el orden del día de la 111.^a y la 118.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (2023 y 2030, respectivamente) un punto sobre la derogación y el retiro de la mayoría de instrumentos clasificados en la categoría de instrumentos superados. Además pidió a la Oficina que pusiera en marcha una iniciativa para promover, con carácter prioritario, la ratificación del MLC, 2006 entre los Estados Miembros que siguen vinculados por convenios superados.
- 82.** En el marco de la aplicación del plan de trabajo para fortalecer el sistema de control, el Consejo de Administración siguió considerando medidas adicionales para garantizar la seguridad jurídica en su 344.^a reunión (marzo de 2022) y solucionar las controversias relativas a la interpretación de los convenios internacionales del trabajo de conformidad con las disposiciones del artículo 37 de la Constitución de la OIT. Esta discusión continuará en marzo de 2023 durante la 347.^a reunión del Consejo de Administración.
- 83.** Permítanme ahora referirme a una cuestión importante: la asistencia técnica que presta la Oficina para la realización de progresos tangibles en la aplicación de las normas a nivel nacional, con la orientación de los comentarios de los órganos de control de la OIT. Con arreglo a decisiones anteriores adoptadas en el marco de las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, la Oficina publica con regularidad en la página web de la Comisión información sobre las medidas adoptadas para dar seguimiento a las recomendaciones de la Comisión. Como se desprende de esta información, la Oficina consiguió recuperar el retraso provocado por dichas restricciones y ha dado curso a prácticamente todas las conclusiones y recomendaciones formuladas por la Comisión en sus reuniones de 2019 y 2021.
- 84.** Además, la Oficina siguió proporcionando asistencia técnica reforzada en materia de presentación de memorias, incluyendo a los Estados Miembros que habían incurrido en grave incumplimiento de las obligaciones correspondientes. Desde entonces, algunos de estos Estados Miembros han cumplido sus obligaciones de presentación de memorias, al menos parcialmente. La Oficina, en colaboración con el Centro de Turín, siguió ofertando actividades de desarrollo de la capacidad mediante cursos en línea. La Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo ha adoptado un enfoque regional para llegar al máximo número de participantes posible en cada región y hacer que las discusiones estén mejor orientadas, también en lo que respecta al intercambio de buenas prácticas entre países con vínculos geográficos, económicos y jurídicos. En 2022 tuvo lugar la tercera edición a distancia de la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo, que se impartió a 70 participantes de la región de Asia y el Pacífico, entre los que figuraban mandantes tripartitos, jueces y profesionales del derecho. El Centro de Turín también imparte cursos personalizados sobre normas internacionales del trabajo a mandantes y otras partes interesadas (como jueces e inspectores del trabajo) de todas las regiones.
- 85.** Gracias a esta asistencia selectiva, la tasa de presentación de memorias a la Comisión de Expertos, que disminuyó considerablemente en 2020 debido a la pandemia de COVID-19, recuperó en gran medida los niveles anteriores a la pandemia e incluso los superó. Aun así, la Comisión de Expertos expresó su preocupación por el hecho de que solo el

41,9 por ciento de las memorias previstas se recibieron dentro del plazo establecido, esto es, antes del 1.º de septiembre. La Oficina está dando seguimiento a esta situación en colaboración con las oficinas regionales y el Centro de Turín a fin de concienciar a los Estados Miembros acerca de la necesidad de presentar las memorias a tiempo.

- 86.** En el marco de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 y del Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023, la Oficina ha seguido consolidando sus alianzas actuales y está explorando iniciativas para fortalecer aún más los vínculos entre las normas y la cooperación para el desarrollo. De esta forma, en el marco del Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos iniciado por el Secretario General de las Naciones Unidas, la OIT se ha incorporado al fondo fiduciario de donantes múltiples creado por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible para la incorporación de la perspectiva de los derechos humanos, a fin de reforzar los acuerdos y alianzas relativos a la promoción de las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos. Con el apoyo de este fondo, la iniciativa de impulso es un buen ejemplo de las sinergias que pueden crearse entre las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos mediante una colaboración más estrecha dentro del sistema de las Naciones Unidas. Este tipo de iniciativa permite que la OIT y los mandantes tripartitos apoyen los derechos humanos en el trabajo dentro de los equipos de las Naciones Unidas en los países por medio de sus propios instrumentos normativos y procesos de control.
- 87.** Antes de concluir mi declaración, quisiera hacer una mención especial a la situación de la gente de mar en el contexto de la pandemia de COVID-19, así como a la de las personas afectadas por la crisis que se está desarrollando en el Mar Negro y en el Mar de Azov. En su último informe, la Comisión de Expertos reiteró su profunda preocupación por los desafíos y las repercusiones que las restricciones y otras medidas adoptadas por los Gobiernos de todo el mundo para contener la propagación de la pandemia de COVID-19 han provocado, y siguen provocando, en la protección de los derechos de la gente de mar, tal como se establece en el MLC, 2006. La Comisión recordó que su [observación general sobre cuestiones que suscita la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\) durante la pandemia](#), adoptada en 2020, sigue siendo íntegramente aplicable. En ella instó a todos los Estados Miembros de la OIT a que designen y traten a la gente de mar como «trabajadores esenciales», faciliten los cambios de tripulación, proporcionen acceso a la atención médica en tierra cuando sea necesario, y den prioridad a la vacunación de la gente de mar. La Oficina sigue trabajando con denuedo para que la gravísima situación en la que se encuentra la gente de mar no se vuelva a repetir en el futuro y para que se resuelvan las dificultades aún pendientes. Más recientemente, la [cuarta reunión del Comité Tripartito Especial del MLC, 2006 \(parte II\)](#) que tuvo lugar en mayo, congregó a cerca de 500 representantes de Gobiernos y organizaciones de armadores y de gente de mar. A partir de las lecciones aprendidas durante la pandemia de COVID-19, los actores del sector marítimo mundial adoptaron enmiendas al MLC, 2006 para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar. Las enmiendas se han presentado para su aprobación en la presente reunión de la Conferencia y, en caso de que se aprueben, entrarán en vigor en diciembre de 2024. En abril de 2022, la OIT registró la centésima ratificación del MLC, 2006, lo que supone un hito mundial en los esfuerzos por garantizar el respeto universal de los derechos de la gente de mar y la igualdad de condiciones para los armadores.
- 88.** Aquí termina la panorámica resumida de las actividades normativas llevadas a cabo desde la última reunión de esta comisión. Espero que les haya interesado. Como mínimo, demuestra el dinamismo del mandato normativo de la Organización así como su

pertinencia. En conclusión, señor Presidente, quisiera asegurarle que el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo pondrá toda su experiencia al servicio de su comisión para que ésta pueda cumplir su papel de liderazgo en el marco constitucional de la OIT. Este año, de nuevo, la Sra. Karen Curtis, Jefa del Servicio de Libertad Sindical, y el Sr. Horacio Guido, Jefe del Servicio de Aplicación de Normas, dirigirán la secretaría de su comisión junto a mí, y les doy las gracias por ello.

Declaración de la Presidenta de la Comisión de Expertos

- 89.** En nombre de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones agradezco la invitación cursada para asistir a sus debates durante esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, lo cual valoramos como práctica muy positiva que se viene repitiendo desde la década de los noventa. Sin duda, en este contexto, el contacto directo con la Comisión de la Conferencia me permite compartir de primera mano algunos resultados de nuestro trabajo, responder a vuestras interrogantes sobre los informes que preparamos y congruentemente también transmitir a mis colegas de la Comisión de Expertos el contenido de sus discusiones y preocupaciones. La visita de la Vicepresidenta empleadora y del Vicepresidente trabajador a este interesante intercambio durante la reunión de nuestra comisión coadyuva a este interesante intercambio, lo que además abona a la complementariedad de nuestras comisiones, ambas comprometidas con procurar el pleno cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.
- 90.** En esta línea es oportuno informar que la Comisión ha examinado positivamente la solicitud realizada por los miembros gubernamentales de la Comisión de la Conferencia, de permitir un intercambio con la Comisión en el marco de una sesión especial a tal efecto. Se tomarán las medidas necesarias para atender dicha solicitud. Me complace, además, observar esta mañana la presencia en Ginebra en el año que nos ocupa de numerosas y numerosos delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta es la prueba de que afortunadamente la lucha contra la pandemia de COVID-19 ha comenzado a dar frutos, aunque lentamente. Si bien la concurrencia presencial no es absoluta, por cuanto algunos delegados y delegadas participan en los debates de manera virtual, una proporción importante ha podido trasladarse hasta la sede de la Organización, mas, sin embargo, no todos. En 2021, la Comisión de Expertos también realizó su reunión bajo la modalidad híbrida, lo cual nos permitió cumplir con todas nuestras tareas. Sin embargo, es importante destacar que aun cuando la lucha médica contra la pandemia de COVID-19 resulta positiva y esperanzadora, la pandemia continúa impactando fuertemente y con consecuencias graves en el mundo del trabajo. Como podrán observar en nuestro informe, a la luz de los efectos de la pandemia consideramos oportuno reiterar lo siguiente: primero, que la crisis no pone en suspensión las obligaciones contraídas en virtud de las normas internacionales del trabajo, ratificadas por los Estados; segundo, que, de manera acorde con la adopción de medidas para proteger la salud pública, deben desplegarse todos los esfuerzos posibles para evitar una caída en espiral de las condiciones de trabajo, y, tercero, que el diálogo social cobra una relevancia crucial en todos los aspectos de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la revisión de políticas de respuesta a la crisis provocada por la COVID-19 con el objeto de garantizar que estas se fundamenten en el respeto de los derechos en el trabajo de que se ajusten a las circunstancias nacionales y que fomenten la responsabilización local.
- 91.** En su informe, nuestra comisión también acogió con satisfacción la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021 del Llamamiento mundial a la acción, en el que los Estados Miembros se comprometieron a reforzar el respeto de las normas

internacionales del trabajo y a promover su ratificación, su aplicación y el control de su cumplimiento prestando especial atención a los ámbitos en los que la crisis evidenció profundas brechas.

- 92.** En el ejercicio de examinar los efectos de la crisis, la Comisión de Expertos mostró especial preocupación por el hecho de que los grupos en situación de vulnerabilidad están expuestos a las peores repercusiones de la pandemia, entre ellos, y en particular, las mujeres, los trabajadores jóvenes, los trabajadores migrantes, las personas pertenecientes a minorías raciales étnicas o lingüísticas, los trabajadores de edad, los trabajadores domésticos, los pueblos indígenas y tribales, así como las personas que viven con el VIH o el sida, o están afectados por estos, y también los trabajadores rurales. En este marco, en nuestro Estudio General de 2022 la Comisión destacó que garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, como actores clave en la economía del cuidado de personas, es sumamente oportuno. Congruente con esta reflexión el Estudio abordó cuatro instrumentos relacionados con el trabajo decente para los trabajadores de la economía del cuidado, siendo estos el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157. También el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201. Además de la oportunidad del tema, teniendo en cuenta que el trabajo del cuidado es realizado fundamentalmente por mujeres, se ha prestado especial atención a la dimensión de género. El Convenio núm. 149 fue adoptado con miras a abordar la escasez crítica de personal de enfermería a nivel global. No obstante, muchas de las principales preocupaciones que llevaron a la adopción del Convenio núm. 149 todavía persisten, como es el caso de las extensas horas de trabajo que exigen el trabajo por turnos, en horarios poco convenientes, la persistente escasez de personal, los bajos salarios, la inadecuada protección de la seguridad y la salud en el trabajo, los altos índices de violencia y acoso, así como la falta de formación y oportunidades de promoción profesional agravan la escasez persistente del personal de enfermería a nivel global, lo que se ha visto exacerbado aún más como consecuencia de la pandemia. La situación es tan difícil que actualmente ya se tienen estimaciones que sugieren que, en 2030, faltarán 15 millones de enfermeras y enfermeros a nivel global. Asimismo, en el caso de personal de enfermería, el Estudio General elaborado y presentado por la Comisión de Expertos examina los cambios estructurales ocurridos en el lugar de trabajo como resultado o como consecuencia de los cambios demográficos y epidemiológicos así como debido a la globalización y las innovaciones tecnológicas.
- 93.** Partiendo de esto, la Comisión destacó la necesidad urgente de realizar inversiones públicas y privadas adecuadas, y de adoptar medidas coordinadas en consulta con los interlocutores sociales y partes interesadas a fin de hacer frente a la escasez de personal de enfermería, tanto la escasez actual como la prevista. Además, tales medidas deberán tomar en cuenta las normas internacionales del trabajo.
- 94.** En el Estudio General también se tomó nota de los importantes progresos alcanzados desde la adopción, hace más de diez años, del Convenio núm. 189 en lo que respecta al número creciente de trabajadores domésticos cubiertos por las leyes nacionales en materia de trabajo y protección social. No obstante, la Comisión subrayó que sigue ocurriendo que las leyes y reglamentos nacionales, ya sean generales o específicos, no siempre otorgan a los trabajadores domésticos los mismos derechos y protecciones que a los demás trabajadores. Por tanto, se destacó que es necesario realizar más esfuerzos para garantizar la plena aplicación a nivel nacional de los principios contenidos en los instrumentos relativos al trabajo doméstico.
- 95.** La Comisión de Expertos confía en que el análisis exhaustivo tanto de la legislación como de la práctica en lo que respecta a los instrumentos bajo examen será de utilidad para

los mandantes en la elaboración y aplicación eficaz de las medidas para mejorar la situación del personal de enfermería, así como de los trabajadores domésticos y demás trabajadores de la economía del cuidado de personas; y que también sirva como instrumento útil que coadyuve a reforzar los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo en general, y en particular, de la Comisión de Aplicación de Normas por promover el respeto de sus derechos laborales y asegurar el acceso al trabajo decente. Bajo este espíritu durante mi asistencia a la Conferencia tomaré atenta nota de las discusiones que se desarrollen sobre el Estudio General y las transmitiré a mis colegas.

- 96.** En un mundo en crisis y puesto a prueba por catástrofes naturales, por una pandemia que arrasó con millones de vidas, empresas y puestos de trabajo, un mundo sacudido por guerras con secuelas inimaginables, que deciden el mundo en que vivimos hoy, la aplicación de las normas internacionales del trabajo resulta, no solo pertinente sino imperativa para salvaguardar el respeto a los derechos humanos en el trabajo, lo cual es especialmente relevante en la configuración de las respuestas que se diseñen para la recuperación. Por este motivo, la Comisión de Expertos subrayó en su informe que para que los derechos humanos sean un medio para solucionar problemas es fundamental hacer efectivo en toda su extensión el espectro de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, así como las normas internacionales del trabajo que dan expresión a cada uno de tales derechos. No perdamos de vista, que las normas internacionales del trabajo complementan el derecho internacional en materia de derechos humanos al añadir dimensiones clave que facilitan la obligación de los Estados de respetar, proteger y hacer efectivos los derechos humanos en el trabajo de todas las personas que se encuentran en su territorio o bien en su jurisdicción. En este contexto, la Comisión invitó a los órganos de tratados de las Naciones Unidas a una reflexión conjunta sobre las formas de reforzar las sinergias y la complementariedad con la Comisión de Expertos a partir de los mandatos respectivos y distintos de cada órgano, apreciados todos.
- 97.** Antes de terminar mi alocución, permítanme hacer referencia a un tema de su interés. En el año 2021, conscientes de la importancia de la modernización y adaptación de sus métodos de trabajo y con el objetivo de mejorar el diálogo constructivo con los Estados Miembros y a fin de lograr una más clara, concisa y práctica comunicación de sus recomendaciones, la Comisión de Expertos decidió incorporar la utilización de hipervínculos en su informe. Esta práctica permite remitir al lector, entre otros, a los comentarios anteriores y a los estudios generales así como a las observaciones generales. Asimismo, la Comisión de Expertos decidió aumentar la visibilidad de los llamamientos urgentes mediante la introducción de cuadros recapitulativos en el Informe General, indicando aquellos examinados en su reunión, así como los formulados para la próxima reunión. Reconociendo los aportes y esfuerzos colectivos, la Comisión saluda la iniciativa de los mandantes de dotar a la Oficina de medios modernos que nos permiten el tratamiento digital de los expedientes, lo cual redundará en un mayor avance en la ejecución de nuestro trabajo, muy particularmente en el periodo previo a las semanas en que nuestra comisión se reúne en Ginebra.
- 98.** Ya al final de mi presentación resulta oportuno recordar que la Comisión de Expertos continúa desarrollando su tarea con el más alto sentido de responsabilidad, imparcialidad y objetividad en el cumplimiento de su mandato. Soy consciente que son numerosos los temas abordados en nuestro informe, me pongo, por tanto, a su entera disposición y concluyo deseándoles en esta Conferencia, en esta reunión, una fructífera labor.

Declaración del Presidente del Comité de Libertad Sindical

- 99.** Es para mí un honor y un privilegio dirigirme nuevamente a los miembros de su apreciada Comisión para informarles de las actividades del Comité de Libertad Sindical. Desde la última vez que se reunió con ustedes, en junio de 2021, este comité ha hecho público su quinto informe anual, relativo al año 2021.
- 100.** Permítanme recordarles que el Comité de Libertad Sindical tiene por mandato examinar las quejas por violación de la libertad sindical y la libertad de asociación, incluso en relación con los Estados que no han rarificado los convenios pertinentes. El procedimiento de queja ante el Comité no tiene por finalidad culpar a los Gobiernos, sino lograr la instauración de un diálogo tripartito constructivo y susceptible de generar soluciones para garantizar el respeto de la libertad sindical y de asociación en la legislación y en la práctica. La libertad sindical y de asociación es un derecho fundamental que debe garantizarse tanto para las organizaciones de empleadores como de trabajadores. El pasado año, el Comité tuvo precisamente la oportunidad de examinar dos quejas presentadas por organizaciones de empleadores y recibió alegatos en relación con el sector público y con el sector privado. Los gráficos y estadísticas que se presentan en el informe de este año y son de fácil lectura contienen datos valiosos sobre la labor del Comité y permitirán establecer comparaciones en el tiempo. Este informe anual y su presentación ante su honorable órgano obedece a un importante objetivo, que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores definieron conjuntamente en 2015 en aras de cultivar la complementariedad entre el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Aplicación de Normas, y de evitar la duplicación de procedimientos.
- 101.** En el informe anual se señalan, entre otras informaciones, los tipos de alegatos más frecuentemente presentados ante el Comité de Libertad Sindical en 2021, a saber: la vulneración de los derechos sindicales y de las libertades públicas, la protección contra los actos de discriminación antisindical y la violación de los derechos de negociación colectiva. En 2021, el Comité de Libertad Sindical examinó 52 casos activos y 22 casos en seguimiento, relativos al curso dado a sus recomendaciones. Si bien todavía queda mucho trabajo pendiente, tengo el agrado de comunicarles que, durante ese periodo, el Comité tomó nota con interés o con satisfacción de progresos importantes, en particular respecto a medidas como el registro de sindicatos; la concesión del estatuto sindical a sindicatos; modificaciones legislativas para fomentar la libertad sindical y de asociación; la firma de convenios colectivos; la retirada de una acción judicial que pretendía la disolución de un sindicato; el fortalecimiento del diálogo social, y el papel de los comités tripartitos nacionales en el seguimiento de las medidas adoptadas en relación con los actos de violencia antisindical. Quedan ustedes invitados a consultar el informe, que contiene cuadros y gráficos sobre los casos de progreso clasificados por tipos de alegatos y también por regiones.
- 102.** Plenamente consciente de que la asistencia técnica de la OIT es una herramienta esencial para ayudar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales a resolver las cuestiones pendientes, en 2021 el Comité propuso ayuda de la OIT respecto a cinco casos.
- 103.** Para garantizar una complementariedad y evitar duplicaciones, el Comité suele transmitir a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de sus casos en que los Gobiernos han ratificado los convenios pertinentes. En 2021, año en que se examinó un número de casos similar a los dos años anteriores, esta práctica se utilizó en ocho casos. De esta manera se garantiza asimismo un diálogo pertinente entre, por una parte, el Comité de Libertad Sindical (cuyo

procedimiento está basado en la presentación de quejas) y, por otra parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas. El examen periódico que realizan estas dos comisiones es esencial para asegurar progresos sostenibles en el respeto de la libertad sindical y la libertad de asociación en todo el mundo.

- 104.** La adhesión suscitada a lo largo de los años por los procedimientos del Comité de Libertad Sindical demuestra que la labor de este órgano es conocida y valorada como una voz autorizada para identificar fallos y hallar soluciones viables, promoviendo el diálogo social a escala nacional con miras a una resolución completa de los casos. El año pasado el Comité ya reajustó sus métodos y procedimientos para potenciar aún más el papel del diálogo nacional como medio esencial de resolución cuando así lo acuerdan las partes en una queja. Anticipo con agrado el placer de comunicarles en futuras reuniones los éxitos y las enseñanzas derivados de la promoción de los mecanismos nacionales de conciliación voluntaria para resolver las quejas.
- 105.** Me siento sumamente orgulloso de la labor del Comité de Libertad Sindical, que en los dos últimos años ha logrado cumplir su mandato plenamente, pese a la adversidad de las circunstancias. Quisiera destacar el compromiso de todos los miembros del Comité para garantizar unos resultados constructivos y provechosos tanto en beneficio de los Gobiernos como de sus interlocutores sociales. Es un honor para mí presidir el Comité de Libertad Sindical y aportar, en tal empeño, mi propia contribución a su trabajo. A la hora en que la Comisión de Aplicación de Normas acomete su importante labor, cúmpleme expresar a sus miembros mi deseo más sincero de que mantengan un debate constructivo y fructuoso para coadyuvar aún más al logro de nuestros objetivos comunes.

Declaración de los miembros empleadores

- 106.** En nombre de los miembros empleadores, quiero empezar dando la bienvenida a la Sra. Graciela Dixon-Caton, Presidenta de la Comisión de Expertos, a nuestra reunión. Valoramos su presencia y la oportunidad de seguir dialogando con ella y, por extensión, con toda la Comisión de Expertos.
- 107.** Aunque la Comisión ha conseguido funcionar virtualmente durante la pandemia del año pasado y de este año, ahora es el momento de restablecer gradualmente los debates regulares presenciales. Lamentablemente, este año no es posible levantar todas las restricciones en relación con la COVID-19 y realizar una Conferencia completamente presencial. En particular, se ha reducido el tiempo asignado a la reunión de la Comisión y los límites de tiempo para los ponentes seguirán vigentes. Como señalamos en nuestros comentarios introductorios, como resultado de ello, se ha tenido que adaptar el programa de trabajo, con una ligera reducción del número de casos a debatir, proporcional a la reducción de las horas de trabajo. Confiamos en que, a partir del año próximo, la Comisión vuelva a funcionar con total normalidad.
- 108.** Quisiera pasar ahora a algunos puntos que los miembros empleadores consideran importantes para el trabajo de la Comisión. En primer lugar, los empleadores señalan que el informe de este año de la Comisión de Expertos, de casi 900 páginas, es uno de los más completos de los últimos años y contiene 525 observaciones. Además, la Comisión de Expertos realizó 1 031 solicitudes directas que no figuran en el informe. De ello se desprende que existe un importante incumplimiento de los convenios ratificados. En opinión de los miembros empleadores, esto lleva a cuestionar el enfoque de los Estados Miembros respecto a la ratificación de los convenios de la OIT y a su aplicación. ¿Realizan los Estados Miembros evaluaciones exhaustivas antes de la ratificación sobre

el cumplimiento y los cambios necesarios para garantizarlo? ¿Se ha consultado adecuadamente a los interlocutores sociales nacionales, incluidas las organizaciones de empleadores representativas e independientes, en esta toma de decisiones, y se han tenido en cuenta sus opiniones y necesidades en la planificación de la ratificación y la aplicación? En caso afirmativo, ¿ha seguido el Estado Miembro los resultados de las evaluaciones previas a la ratificación y ha desarrollado antes de la ratificación planes de acción para garantizar la aplicación correcta? ¿Se han asegurado también los Estados Miembros de que tienen la capacidad necesaria para cumplir con la obligación de envío de memorias? En opinión de los miembros empleadores, la ratificación debería producirse una vez que se pueda garantizar la aplicación correcta, idealmente de forma que se adapte a las necesidades de los mandantes tripartitos de un país, incluyendo, desde nuestra perspectiva, las necesidades de los empleadores y de las empresas sostenibles. El elevado número de comentarios de la Comisión de Expertos sugiere a nuestro grupo que este no es a menudo el caso, que las ratificaciones parecen ser prematuras o se realizan sin las debidas evaluaciones previas a la ratificación o que el resultado de las mismas no se tiene debidamente en cuenta. Parece importante que la Oficina, en sus actividades de promoción de los convenios de la OIT, aconseje a los mandantes que adopten un enfoque cuidadoso y deliberado de la ratificación. En nuestra opinión, la ratificación no puede ser precipitada. Debe producirse al final de un proceso que garantice el cumplimiento, no al principio. Es importante recordar que la ratificación es un tratado de derecho internacional que conlleva obligaciones de cumplimiento. Los miembros empleadores opinan que si la ratificación se abordara de forma coherente y orientada al cumplimiento, la aplicación de los convenios ratificados podría mejorar mucho. Como resultado, el sistema de control estaría menos cargado y podría centrarse en los casos más graves.

- 109.** En segundo lugar, recordaremos una vez más que en la Declaración del Centenario de la OIT se señala que «[l]as normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo». Creemos que si las normas internacionales del trabajo deben responder al mundo del trabajo de esta manera, el sistema de control de normas de la OIT tiene un papel importante que desempeñar a este respecto así como contribuciones que realizar. La evolución del mundo del trabajo, la protección de las necesidades de los trabajadores y tener presentes las necesidades de las empresas sostenibles deben ser principios rectores del sistema de control de las normas de la OIT. En particular, las necesidades de las empresas sostenibles, en nuestra opinión, parecen estar a menudo descuidadas y deberían recibir más atención y visibilidad en las evaluaciones de la Comisión de Expertos. Esto podría mejorar el equilibrio de las observaciones realizadas y, por lo tanto, la aceptación de las conclusiones y recomendaciones en relación con la supervisión de las normas.
- 110.** En tercer lugar, los miembros empleadores deben volver a la cuestión de la distinción entre solicitudes directas y observaciones en el informe de la Comisión de Expertos. Observamos una vez más que las explicaciones proporcionadas por la Comisión de Expertos en el párrafo 89 de su informe son útiles. Sin embargo, nos sigue preocupando que la Comisión de Expertos realice numerosas evaluaciones sustanciales del cumplimiento en forma de solicitudes directas bilaterales. Al hacerlo, dado que las solicitudes directas no se discuten en la Comisión de la Conferencia y carecen de transparencia, la Comisión de Expertos excluye una parte importante de su trabajo de supervisión de las normas del escrutinio tripartito en esta comisión. Por lo tanto, solicitamos una vez más que la Comisión de Expertos haga cualquier comentario que contenga evaluaciones del

cumplimiento, ya sea basado en una primera memoria del Gobierno o en una memoria posterior, y que no sean meras solicitudes de información o aclaración, en forma de observaciones. Como alternativa, proponemos que la Comisión de Expertos deje de realizar solicitudes directas y solo realice observaciones. Debido a su extensión, un informe así solo podría estar disponible en línea. La Oficina podría realizar las solicitudes de aclaración o de información adicional a través del correo electrónico de los Gobiernos interesados sin necesidad de que interviniera la Comisión de Expertos ni de realizar una solicitud directa formal. En nuestra opinión, esto haría más transparente la diferencia entre la preparación de la información para la supervisión de las normas, por un lado, y el sistema de control, por otro. De este modo, la Comisión de la Conferencia podría participar plenamente en todos los aspectos de la supervisión de las normas, que actualmente está limitada debido a la exclusión de las solicitudes directas.

- 111.** En cuarto lugar, nos gustaría solicitar que, en el informe, la Comisión de Expertos proporcione explicaciones claras respecto a por qué se ha propuesto cada caso con doble nota a pie de página. Creemos que ofrecer un contexto adicional sería útil para seguir aumentando la transparencia en la identificación de estos casos.
- 112.** Quisiera pasar ahora a algunos comentarios que la Comisión de Expertos ha hecho en las observaciones relativas a la promoción de la negociación colectiva con arreglo al artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Se trata de la pregunta: ¿quién tiene derecho a la negociación colectiva? Según el artículo 4, son los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra. Las organizaciones de otras personas, como los contratistas independientes o los trabajadores por cuenta propia, no son organizaciones de trabajadores y, por lo tanto, no tienen derecho a la negociación colectiva. En consecuencia, es importante que existan criterios y procedimientos claros que permitan determinar quién es un trabajador y quién es un trabajador por cuenta propia o un contratista independiente a nivel nacional. A falta de normas al respecto en el artículo 4, la competencia para establecer dichos criterios y procedimientos corresponde exclusivamente a los Estados Miembros. En cuanto al nivel de la negociación colectiva, el artículo 4 no especifica ni prioriza un nivel concreto, es decir, la negociación colectiva a todos los niveles está igualmente protegida por el artículo 4 del Convenio, incluso a nivel nacional, sectorial o de empresa. Por lo tanto, aunque los Gobiernos tienen la obligación de promover la negociación colectiva, la elección del nivel de negociación corresponde a los interlocutores sociales. En cuanto a la cuestión de si el artículo 4 establece una jerarquía de normas en la que los convenios colectivos no pueden apartarse de la legislación aplicable, y los contratos de trabajo individuales no pueden apartarse de los convenios colectivos aplicables, observamos que el artículo 4 no aborda esta cuestión en absoluto. Por lo tanto, mientras los Gobiernos cumplan con su obligación de promover la negociación colectiva, en nuestra opinión, queda a su discreción establecer una jerarquía de normas o modificarla. Otra cuestión que se ha planteado en varios casos en las observaciones de la Comisión de Expertos, es si existe la obligación legal para los empleadores de negociar en virtud del artículo 4. La Comisión de Expertos parece responder afirmativamente a esta pregunta siempre que no exista la obligación de concluir un convenio colectivo. Los miembros empleadores no están de acuerdo con esto, dado que el artículo 4 se refiere claramente a la negociación voluntaria. Por último, en determinadas circunstancias, la Comisión de Expertos ha considerado que el arbitraje obligatorio a iniciativa de una organización de trabajadores se ajusta a las obligaciones del artículo 4. Los miembros empleadores no pueden entender la justificación de este punto de vista, dado que el artículo 4 se basa en la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva, que es el núcleo de las obligaciones de

este convenio. Por consiguiente, los miembros empleadores solicitan respetuosamente a la Comisión de Expertos y a la Oficina, que apoya el trabajo de la Comisión de Expertos, que consideren detenidamente la redacción del artículo 4 del Convenio núm. 98 y la flexibilidad que ofrece esta disposición para permitir a los Gobiernos y a los interlocutores sociales de los Estados Miembros encontrar formas de aplicación que se ajusten a sus circunstancias y necesidades nacionales. Consideramos que esto es aún más importante a la luz del cambiante mundo del trabajo.

- 113.** En lo que respecta a la cuestión del examen por la Comisión de Expertos del derecho de huelga, en el contexto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), observamos que en su último informe, de las 52 observaciones sobre este convenio, 41 trataban de un modo u otro la cuestión del derecho de huelga. Algunas de estas 41 observaciones tratan exclusivamente, o casi exclusivamente, la cuestión del derecho de huelga, como en los casos de Alemania, Belice y el Congo, entre otros. De las 38 solicitudes directas, 33 tratan de un modo u otro el derecho de huelga. Por lo tanto, los miembros empleadores creen que es importante señalar y recordar que el Grupo Gubernamental del Consejo de Administración expresó la opinión de que las condiciones y las prácticas del derecho de huelga deben definirse a nivel nacional. Los miembros empleadores reconocen que el derecho de huelga es una realidad en el mundo del trabajo y que los países han establecido procesos y prácticas legislativos específicos para abordar esta cuestión. Por consiguiente, nos preocupan las valoraciones detalladas sobre la cuestión del derecho de huelga que no figuran ni en el texto del Convenio núm. 87 ni en la historia legislativa del Convenio.
- 114.** Por supuesto, este no es el momento de reavivar en su totalidad la postura del Grupo de los Empleadores sobre esta cuestión, sino que se trata de ofrecer un camino a seguir y de recomendar, desde el punto de vista de los miembros empleadores, que no olvidemos que la solución está en nuestras propias manos. Después de tiempos muy turbulentos, la Comisión de la Conferencia ha conseguido encontrar una vía de progreso en la cuestión del derecho de huelga que le permite realizar su labor de supervisión. Corresponde ahora a la Comisión de Expertos, y por supuesto a la Oficina, que apoya a la Comisión de Expertos, aportar su contribución a esta solución adaptando sus evaluaciones para ayudar a seguir construyendo el consenso sobre esta cuestión. La experiencia pasada ha demostrado que cuando la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos llegan a puntos de vista y recomendaciones convergentes o, como mínimo, complementarios, se obtienen respuestas más positivas de los Gobiernos y de los interlocutores sociales a nivel nacional, lo que conduce a un cumplimiento más rápido, mejor y más sostenible de las normas de la OIT, tanto en la legislación como en la práctica. Debemos esforzarnos por avanzar en esta dirección con soluciones basadas en el diálogo social, quizás ahora más que nunca.
- 115.** En conclusión, los miembros empleadores desean reafirmar su compromiso con el proceso de supervisión de normas de la OIT como una herramienta de gobernanza clave e importante en la política laboral y social internacional. Para que las normas y la supervisión de las normas tengan un impacto real y duradero, ambas deben adaptarse constantemente a las situaciones y necesidades cambiantes. Con este espíritu, esperamos cooperar con los representantes de los Gobiernos y de los trabajadores en esta reunión de la Comisión de la Conferencia.
- 116. Miembro empleadora, Argentina.** Me gustaría proponer algunas mejoras en el formato del informe de la Comisión de Expertos ya que, en nuestra opinión, se puede mejorar la presentación, la longitud y la claridad de los comentarios de la Comisión de Expertos. Por ejemplo, siguiendo el formato de los perfiles por país que aparecen en

NORMLEX, la Comisión de Expertos podría presentar la información por país y no por convenio, lo que permitiría una visión global de los avances o los retos en la aplicación por parte de un Estado Miembro. Tal vez el informe podría presentarse también en forma de una base de datos que permita recopilar información con arreglo a algunos criterios, por ejemplo, por país o grupo de países. Asimismo, la base de datos NORMLEX podría ampliarse para permitir una búsqueda de comentarios por convenio, de modo que pueda disponerse de todos los comentarios formulados para todos los países sobre un determinado convenio.

- 117.** Observamos que la Comisión de Expertos prepara comentarios consolidados en áreas como la seguridad y la salud en el trabajo, la seguridad social, las condiciones de trabajo y la inspección del trabajo. ¿No sería conveniente extender esta práctica a otras áreas temáticas? Nos gustaría reiterar nuestra petición de que las memorias de los Gobiernos y las presentaciones de los interlocutores sociales puedan ser accesibles en línea. Por último, observamos en los párrafos 9 y 21 que la Comisión de Expertos tenía la intención de hacer un mayor uso de los hipervínculos para facilitar las referencias a los comentarios anteriores, a los estudios generales y a las observaciones generales, como forma de mejorar el diálogo con los Estados Miembros con recomendaciones más claras, concisas y aplicables. Hemos observado que esto solo se ha hecho en la primera parte del informe de la Comisión de Expertos y únicamente en cierta medida. Confiamos en que el uso de hipervínculos se amplíe en el próximo informe, también en la segunda parte que contiene las observaciones.
- 118. Miembro empleador, Sudáfrica.** Como mencionó la Vicepresidenta empleadora, si bien la pandemia en curso ha creado considerables problemas para la aplicación de las normas del trabajo, no debe convertirse en un pretexto para no cumplir con los convenios fundamentales de la OIT. Ciertamente, parece que este pensamiento no es compartido por todos. En el núcleo del Convenio núm. 98 se encuentra el derecho a negociar libre y voluntariamente, sin arbitrajes obligatorios ni injerencias gubernamentales. Igualmente importante es el derecho de los interlocutores sociales a determinar el nivel de negociación colectiva. El artículo 4 del Convenio núm. 98 no especifica ni da prioridad a un nivel concreto de negociación colectiva. El artículo 4 protege por igual la negociación a todos los niveles, ya sea a nivel nacional, sectorial o de empresa. Aunque los Gobiernos tienen la obligación de promover la negociación colectiva, la elección del nivel concreto de negociación corresponde a los interlocutores sociales y no debe estar sujeta a la aprobación o intervención de un Gobierno. Sin embargo, no siempre es así cuando se trata de cumplir con el Convenio núm. 98. Si bien la negociación de los documentos colectivos nacionales de un sector u ocupación determinados que cubran a todos los trabajadores y empleadores entra dentro del ámbito de aplicación del Convenio núm. 98, toda restricción u obligación en cuanto a la manera de determinar el nivel, no lo está. Del mismo modo, quedan fuera de cualquier interpretación aceptada del artículo 4 permitir que solo una parte inicie la negociación de un convenio salarial y decidir si el documento se refiere a un sector o una ocupación, así como el nivel, ámbito de aplicación y la cobertura del documento. Exactamente lo mismo puede decirse de las normas que prohíben la capacidad de las partes de renunciar a la negociación colectiva y que exigen que el convenio se celebre mediante consenso o mediante arbitraje obligatorio. De hecho, no puede afirmarse que los países que aplican sistemas de arbitraje obligatorio que, en ausencia de consenso fijan en última instancia los términos del convenio, estén respetando el principio de negociación libre y voluntaria. Tampoco se ajusta a lo establecido en el Convenio un acuerdo que tenga como resultado la fijación de las condiciones de pago por parte de un organismo de arbitraje sin derecho a apelar contra esas condiciones. Así como también es

problemática la situación de un Gobierno que opte por supervisar el proceso de negociación, garantizar el cumplimiento y luego traducir los acuerdos en legislación. Aunque ninguna de estas medidas, por separado o en conjunto, nos son ajenas, no pueden ni deben quedar sin respuesta por parte de esta institución, ya que, de lo contrario, se debilitaría el sistema de control de las normas que da sentido a esta comisión. En conclusión, creemos implícitamente en el sistema de control de las normas de la OIT y, por lo tanto, no queremos que se vulnere abiertamente en ningún lugar. Pedimos respetuosamente que la Comisión de Expertos y la Oficina no solo respeten plenamente los principios consagrados en el artículo 4 del Convenio, sino que también tomen medidas rápidas y eficaces para abordar los casos claros en que se haya incurrido en una desviación de dichos principios.

- 119. Miembro empleadora, Estados Unidos de América.** Quisiera ampliar brevemente las declaraciones realizadas anteriormente por la Vicepresidenta empleadora, en tres puntos específicos: en primer lugar, deseamos subrayar la importancia de que la Comisión de la Conferencia, la Comisión de Expertos y la Oficina comprendan plenamente las necesidades reales de los mandantes tripartitos en sus contextos nacionales, y sean capaces de proporcionarles orientaciones prácticas y eficaces para la aplicación equilibrada de las normas de la OIT; en segundo lugar, la experiencia pasada ha demostrado que, cuando la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos llegan a puntos de vista y recomendaciones convergentes, se obtienen respuestas más positivas por parte de los Gobiernos y los interlocutores sociales a nivel nacional, lo que a su vez conduce a un cumplimiento más rápido, mejor y más sostenible de las normas de la OIT, tanto en la legislación como en la práctica; en tercer lugar, la Declaración del Centenario de la OIT afirma que «las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo». Creemos que, si las normas internacionales del trabajo han de responder al mundo del trabajo en la forma en que los mandantes tripartitos afirmaron en la Declaración del Centenario, entonces el sistema de control de las normas de la OIT tiene un papel importante que desempeñar y contribuir a la visión compartida. En otras palabras, la evolución del mundo del trabajo, las necesidades de protección de los trabajadores y las necesidades de las empresas sostenibles, deben ser los principios rectores del control de las normas de la OIT. Teniendo esto en cuenta, creemos que las necesidades de las empresas sostenibles deberían recibir más atención y visibilidad en las evaluaciones de la Comisión de Expertos. Esto podría mejorar el equilibrio y, por tanto, la aceptación, de las conclusiones y recomendaciones del sistema de control de las normas de la OIT.
- 120. Miembro empleadora, Bélgica.** Los empleadores belgas apoyan los diferentes mecanismos de control de la OIT. Participamos en los mismos de manera activa. Apoyamos los principios del tripartismo y del diálogo social que, por sí solos, tienen por objeto mejorar el respeto de las normas sociales fundamentales en todo el mundo y encontrar el equilibrio entre los tres pilares: económico, social y medioambiental. Nuestro principal desafío a nivel mundial es proteger a los 4 millones de trabajadores que aún carecen de una protección social elemental. En este sentido, los trabajadores belgas manifiestan su preocupación por la elevada proporción de comentarios de la Comisión de Expertos que quedan sin respuesta. Al igual que los demás mandantes de la OIT, el Grupo de los Empleadores concede un valor primordial al diálogo entre los Gobiernos y los órganos de control de la OIT. Cuando un Gobierno no responde a las peticiones de la Comisión de Expertos, pierde credibilidad y socava gravemente a la OIT en su conjunto. Esperamos que estos déficits de información escrita se solucionen

rápidamente, en particular durante el examen de los 22 países por parte de nuestra comisión.

- 121.** A nivel nacional, también hay muchos desafíos y sería un error centrarse en el corto plazo y en los trabajadores que ya están en el mercado laboral. En países que envejecen, como Bélgica, es imperativo que toda nueva medida permita que se produzca un aumento de la tasa de empleo. Ante el desafío de la recuperación tras la COVID-19, los empresarios belgas apoyan el «marco de seguimiento» con el que la OIT evaluará las estrategias de recuperación, sin olvidar que solo las empresas productivas y sostenibles podrán mejorar el empleo y la inclusión social. Habrá que tener en cuenta los muy diferentes contextos nacionales, algunos de los cuales han experimentado importantes pérdidas de empleo durante la pandemia. Otros han podido salvar puestos de trabajo, pero se enfrentan a una considerable deuda pública, y en adelante, a un aumento de los costes salariales relacionado con la aceleración de la inflación, la escasez de materias primas, el aumento de los costes energéticos y, sobre todo, la escasez de mano de obra, cuyas causas son múltiples. Esta preocupante evolución está obstaculizando la recuperación económica. Los interlocutores sociales pueden conseguir muchas cosas juntos, pero cuando el Gobierno les consulte sobre nuevas medidas o sistemas, sería de agradecer un calendario y una agenda realistas. Reiterando nuestra petición del año pasado, pedimos a los Gobiernos nacionales que no ahoguen a los interlocutores sociales en un océano de nuevas medidas, presionándolos con el tiempo y la complejidad, ya que el diálogo social requiere un mínimo de tiempo y mucha capacidad para estudiar, consultar, negociar y desarrollar soluciones equilibradas. Pedimos a la Comisión de Expertos que vigile en la práctica el respeto a la concertación social, para que no sea formal, sino real y efectiva.

Declaración de los miembros trabajadores

- 122.** Quisiera, ante todo, agradecer a la Presidenta de la Comisión de Expertos y al Presidente del Comité de Libertad Sindical su presencia hoy aquí, incluso a distancia. Considero que el contacto ha sido muy fructífero. En cuanto a la Comisión de Expertos, se supone que este momento representa una oportunidad para entablar un diálogo en pie de igualdad con nuestra comisión. El Informe General contiene algunas informaciones pertinentes e interesantes sobre las que me gustaría profundizar.
- 123.** Los miembros trabajadores han tomado nota con gran interés de la iniciativa que la Comisión de Expertos pretende tomar para intensificar sus relaciones con los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas. Este enfoque es coherente con la tendencia actual hacia una mayor sinergia dentro del sistema de las Naciones Unidas. Ilustra el dinamismo y la iniciativa de la Comisión de Expertos a la hora de explorar cuestiones de interés común con los demás órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas. Esto se inscribe asimismo en el contexto del llamamiento del Secretario General de las Naciones Unidas a actuar en este ámbito. Los conocimientos y la autoridad de la Comisión le permiten entablar este diálogo, especialmente porque las normas y la experiencia de la OIT han contribuido en gran medida al desarrollo de los derechos humanos, que con frecuencia incluso inició.
- 124.** Los miembros trabajadores acogen con satisfacción la decisión del Consejo de Administración de ampliar la duración de la reunión de la Comisión de Expertos para tener en cuenta la creciente carga de trabajo de la Comisión. También nos alegramos de que la Comisión de Expertos haya prestado especial atención al impacto de la pandemia en los derechos de los trabajadores y haya formulado varias observaciones al respecto.

- 125.** Este momento de intercambio entre las dos Comisiones es también una oportunidad para mostrar la diversidad que caracteriza a la Comisión de Aplicación de Normas, habida cuenta de su carácter tripartito, y para eliminar cualquier ambigüedad. El Grupo de los Trabajadores no pueden dejar de insistir en la importancia de preservar y reforzar la independencia de la Comisión de Expertos. Quisiera subrayar que, en el marco del diálogo que los Vicepresidentes mantienen con los expertos, nadie puede arrogarse el monopolio de la palabra en nombre de la Comisión de Aplicación de Normas. Solo pueden expresarse como tales aquellos puntos en los que existe un consenso entre los mandantes.
- 126.** Además, como ya hemos indicado en el pasado, estos debates no son foros para expresar reivindicaciones o dictar las conductas que han de seguirse. A este respecto, los miembros trabajadores se mostraron muy sorprendidos al conocer la lista de peticiones que los miembros empleadores habían dirigido a la Comisión de Expertos. Sin entrar en los detalles de estas peticiones, nos parecen inapropiadas, incluso incomprensibles, tanto en la forma como en el fondo. De hecho, ¿qué autoridad tendría la Comisión de Expertos si accediera a estas peticiones? ¿quién tomaría en serio a un organismo que está bajo la influencia de un grupo del que recibe instrucciones y orientaciones? Visto así, está claro que estas peticiones a la Comisión de Expertos no son admisibles. Además, los constantes ataques a los expertos, intentando presionarlos, no contribuyen al fortalecimiento de los órganos de control. Más fundamentalmente, los miembros trabajadores rechazan cualquier intento de establecer cualquier tipo de jerarquía entre la Comisión de Expertos y nuestra Comisión de Aplicación de Normas, que son órganos independientes entre sí. Las palabras tienen un significado: no se puede invocar la independencia de la Comisión de Expertos y a la vez defender propuestas que la nieguen. Por lo tanto, si todo el mundo está de acuerdo en comprometerse a respetar la independencia de la Comisión de Expertos, debemos ser coherentes y abstenernos de socavarla en nombre de una supuesta búsqueda de transparencia. Hay que respetar el mandato de los diferentes organismos. La Comisión de Expertos tiene la misión de examinar el cumplimiento de las normas en la legislación y en la práctica, determinando el alcance jurídico, el contenido y la significación de los instrumentos que se examinan.
- 127.** También debemos acoger con satisfacción la posición adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en marzo, que subraya que la resolución de las cuestiones de interpretación, sobre la base del artículo 37 de la Constitución, es fundamental en el marco del control de las normas internacionales del trabajo. Esta es una etapa importante para reforzar la autoridad de los instrumentos de la OIT. Algunos parecen querer que vayamos en la dirección contraria, pidiendo a la Comisión de Expertos que tenga en cuenta las opiniones unilaterales expresadas en nuestra Comisión de Aplicación de Normas. Pero no es función de la Comisión de Expertos tener en cuenta los acuerdos y convenios establecidos entre los interlocutores sociales en el marco del funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas. Este es el caso, en particular, del acuerdo sobre el derecho de huelga, que permite el funcionamiento de nuestra comisión, pero que no compromete en modo alguno a la Comisión de Expertos. Y, de hecho, en la Comisión de Aplicación de Normas, los miembros empleadores y los miembros trabajadores coinciden en que no están de acuerdo sobre el derecho de huelga. Es necesario hacer una reflexión y una evaluación sobre el diálogo entre nuestra comisión y la Comisión de Expertos, con el fin de verificar el interés, la pertinencia y las condiciones en las que debe llevarse a cabo a partir de ahora. Solo en este marco, podríamos hablar de un diálogo respetuoso y fructífero.

- 128. Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.** La Comisión de Expertos señala con razón que los derechos laborales fundamentales deben ser respetados en una crisis y que su plena realización contribuye a resolver los problemas que plantean las crisis. Al igual que en muchos países, en el Reino Unido las desigualdades e injusticias expuestas y exacerbadas por la pandemia son las mismas cuestiones que los sindicatos abordan, mediante campañas nacionales y a través de la negociación y la representación en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en el Reino Unido, durante la pandemia, los trabajadores negros y de minorías étnicas experimentaron un mayor aumento del desempleo que los trabajadores blancos. Las mujeres trabajadoras se encontraron con una carga desproporcionada en el cuidado adicional de los hijos. Sabemos que los lugares de trabajo sindicalizados en el Reino Unido, a través de la negociación colectiva, prestan más atención a la eliminación de la discriminación, con más políticas de igualdad de oportunidades. Sabemos que tienen un mejor subsidio por enfermedad, elementos determinantes para mantener la seguridad de los trabajadores y un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal, lo que significa que todos los trabajadores pueden desempeñar su papel en el cuidado de sus familiares. Sabemos que los lugares de trabajo sindicalizados pagan mejor en un momento de creciente desigualdad pero, a pesar de estas soluciones obvias a problemas graves, no tenemos la estructura de apoyo necesaria para llevar estas prestaciones a la fuerza del trabajo en general. Sin estas estructuras de apoyo, en cuyo centro se encuentra el diálogo social y el tripartismo basado en el genuino respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva, la recuperación centrada en el ser humano será una ilusión para muchos trabajadores. En el Reino Unido, a principios de este año, una conocida empresa de transbordadores despidió a 786 trabajadores contratados directamente. Lo hizo sin siquiera informar al sindicato de su plan y, en algunos casos, dio a los trabajadores solo 15 minutos para abandonar un barco que no solo era su lugar de trabajo, sino también su alojamiento. Los sindicatos de la empresa de transbordadores tenían un acuerdo en vigor que la empresa violó de múltiples maneras, pero no se brinda ninguna protección legal para ayudar a los trabajadores en estas situaciones y solo el poder industrial del sindicato puede esperar mantener al empleador a su lado del acuerdo en estos casos. En este sentido, vale la pena subrayar la centralidad de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, incluidos los comentarios de los órganos de control de la OIT, como salvaguardias necesarias en la recuperación de la pandemia, teniendo en cuenta tanto el Llamamiento mundial a la acción de la OIT como el Llamamiento a la acción del Secretario General de las Naciones Unidas en favor de los derechos humanos. En el caso de la empresa de transbordadores, la legislación británica sí considera que la falta de preaviso y consulta por parte de la empresa supuso un despido improcedente. En consecuencia, la dirección de la empresa pudo calcular que el coste probable de ignorar estas protecciones era un precio que merecía la pena pagar para reducir los costes de personal. Y al despedir a los trabajadores con un preaviso tan fugaz, la empresa no solo dejó sin sentido la protección otorgada por el convenio colectivo, sino que sentó un peligroso precedente. Esto pone de manifiesto de forma urgente la obligación del Gobierno de fomentar y promover el pleno desarrollo y utilización de la negociación colectiva como medio de regulación de las condiciones de empleo, que es clave para una recuperación centrada en el ser humano. La Oficina debe proporcionar asistencia técnica a los Estados Miembros con este fin. Al fin y al cabo, siempre debería ser más difícil hacer lo malo que lo bueno.
- 129. Miembro trabajador, Países Bajos.** Acogemos con beneplácito la atención prestada por el Informe General de la Comisión de Expertos al papel de las normas internacionales del trabajo y al control eficaz y autorizado como bases para la realización del

Llamamiento mundial a la acción. Aunque en algunas partes del mundo la pandemia por la enfermedad de coronavirus parece casi algo del pasado, en muchas otras partes la crisis de la COVID-19 sigue siendo una realidad cotidiana con un impacto muy negativo en el mundo del trabajo, que incluye el aumento de las desigualdades preexistentes. Además del impacto de la crisis de la COVID, incluyendo sus consecuencias económicas, la situación se ve agravada en la actualidad por la invasión rusa de Ucrania. Los precios de los alimentos y de la energía están subiendo rápidamente, con un fuerte efecto sobre el coste de la vida. De nuevo, los grupos más vulnerables reciben los golpes más duros. Junto con la crisis económica, también observamos la reducción del espacio cívico, fenómeno que también destacan los informes de la Comisión de Expertos. Aunque en términos de cifras nacionales en mi país, los Países Bajos, parece que nos hemos recuperado bien de la pandemia, la crisis actual proyecta una sombra oscura. Además, algunos grupos de trabajadores autónomos que ya estaban sufriendo debido a la crisis de la COVID-19 siguen luchando por volver a la normalidad y, a pesar de la Ley de Igualdad de Trato y de las garantías dadas por la Autoridad Nacional de la Competencia de los Países Bajos, que garantizan a los trabajadores autónomos la posibilidad de acordar colectivamente las tarifas y otras condiciones, en la práctica todavía no hay suficientes garantías para que se les autorice a participar en la negociación colectiva libre y voluntaria, tal y como se indica en el Informe General de la Comisión de Expertos, así como en el informe de referencia de la OIT, *Informe sobre el Diálogo Social 2022*. Es profundamente desconcertante que todavía tengamos ejemplos en nuestro país de empleadores que expulsan violentamente a los representantes de los sindicatos de sus instalaciones, especialmente en aquellas empresas que emplean a muchos trabajadores inmigrantes, negándoles así su derecho legal a la negociación colectiva. Queremos subrayar aquí de nuevo la importancia y el papel central de la negociación colectiva para todos los trabajadores en las medidas de recuperación y la respuesta a la crisis actual. El cometido del Gobierno en este momento crítico es proteger, respetar y cumplir el derecho a la negociación colectiva, fomentando y promoviendo su pleno desarrollo.

- 130. Miembro trabajadora, Zimbabwe.** Voy a hablar sobre el papel de las normas internacionales del trabajo en las medidas de recuperación tras la COVID-19. Como todos sabemos, el mundo se está recuperando de los efectos de la pandemia de COVID-19. La pandemia ha puesto de manifiesto grandes deficiencias en los marcos jurídicos y políticos existentes y ha aumentado la desigualdad y la pobreza entre las poblaciones. La pandemia también ha estancado o invertido algunos de los progresos realizados en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y, en particular, el objetivo 8, que trata sobre el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos. Decenas de personas han visto cerrados sus lugares de trabajo y algunas empresas que cerraron, no volvieron a abrir. Esto determinó que aumentara el número de personas que ya estaban en el mercado laboral y que se encuentran en peor situación y buscan su supervivencia. La mayoría de los países de mi región, África, no tienen protección social y en los que la tienen, la protección social es muy débil, por lo que hay que adherirse y estudiar medidas u otras formas de seguridad de los ingresos. También observamos algunas de las legislaciones fragmentarias hechas de la noche a la mañana con la pretensión de combatir la pandemia, pero con agendas subyacentes. Algunos Gobiernos elaboraron políticas y las impusieron sin consultas significativas con los representantes de los trabajadores o las organizaciones de la sociedad civil o los afectados.
- 131.** También observamos la muerte de la libertad sindical y de las libertades civiles durante los periodos de restricción y el uso de una fuerza desproporcionada para aplicar las restricciones. También vimos la supresión de la negociación colectiva. Quiero destacar

el papel de la libertad sindical, el respeto a las libertades civiles y la negociación colectiva para garantizar una recuperación de la pandemia centrada en el ser humano. Solo cuando las naciones respetan el derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y las consultas tripartitas podemos avanzar juntos como una entidad colectiva. Esto mejorará la participación en la formulación de políticas y la apropiación de los resultados, lo que conducirá al máximo cumplimiento sin recurrir a una aplicación desproporcionada. Hago un llamamiento al Gobierno para que refuerce su papel en el establecimiento de mecanismos para las negociaciones voluntarias y el respeto de la negociación colectiva y la libertad sindical, en particular teniendo en cuenta a los profesores, las enfermeras y otros trabajadores del sector público.

132. Cuando hay respeto por parte del Gobierno, las empresas cumplen, ya que el Gobierno predica con el ejemplo. También hago un llamamiento a la OIT para que aumente su asistencia y apoyo a los Gobiernos que necesitan establecer el marco jurídico adecuado y los mecanismos de apoyo institucional para promover la negociación colectiva y la libertad sindical. A este respecto, el informe de referencia de la OIT sobre el diálogo social y la negociación colectiva en el contexto de las pandemias expone buenos ejemplos para garantizar el respeto de la negociación colectiva en la práctica, incluso para los trabajadores de la economía informal. En particular en mi región, las economías informales constituyen un problema importante y la negociación colectiva puede desempeñar un papel significativo en la transición a la formalidad.
133. **Miembro trabajador, Colombia.** Como lo afirma la Comisión de Expertos en su informe, la crisis ha dejado en evidencia la debilidad de los marcos normativos existentes. Muchos fueron laxos y permisivos con el despido y la desmejora de las condiciones laborales de miles de trabajadores durante la pandemia. En Colombia, la crisis generó la pérdida de cerca de 2 millones de empleos, y aunque algunos se han recuperado, lo han hecho bajo formas de contratación precarias. La desigualdad y la pobreza han llegado a márgenes alarmantes. Según cifras del Banco Mundial entre 75 y 95 millones de personas más podrían vivir en la pobreza; se estima que en Colombia se ha llegado a un 42,5 por ciento de personas que deben subsistir con menos de 3 dólares al día. Ante esta situación el Llamamiento mundial a la acción, resulta de máxima importancia. Todos los Estados Miembros de la OIT deberían reforzar el respeto y cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y promover su ratificación, pero más aún su aplicación y cumplimiento. La OIT ha invitado a que no se suspendan las obligaciones contraídas en virtud de las normas internacionales del trabajo ratificadas y ha exhortado a todos los Estados Miembros a convocar diálogos con vistas a elaborar estrategias nacionales que se fundamenten en el respeto de los derechos.
134. Nos debe preocupar que países como Colombia tengan los niveles más bajos de negociación colectiva. En Colombia la sindicalización es menor del 4 por ciento y la cobertura negocial del sector privado aún menor, cerca del 1,75 por ciento de la población ocupada. Se trata de un país en el que los mismos marcos normativos han debilitado la negociación colectiva, pues permiten la firma de acuerdos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados a pesar de que la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han instado al Estado colombiano desde hace muchos años a que modifique dicha normatividad, pues estas prácticas tienden a debilitar la negociación colectiva y a la misma organización sindical. Los efectos antisindicales de los pactos colectivos pasan por otorgar mayores beneficios a los trabajadores no sindicalizados. Al respecto, la vigilancia efectuada por el Ministerio de Trabajo a la ilegalidad de los pactos colectivos es ineficaz. Se observan también demoras en los nombramientos de los tribunales de arbitramento y una fuerte tendencia de resolver el pliego de los sindicatos con base en los pactos colectivos preexistentes. En el informe se

muestra el impacto positivo cuando la negociación colectiva se lleva a cabo con varios empleadores, lo cual posibilita una cobertura regulatoria inclusiva. Sin embargo, en Colombia esta metodología ha sido evadida por la falta de regulación, impidiendo por ejemplo desde 2019 la negociación colectiva para los jugadores del fútbol colombiano. Deben preocuparnos las negociaciones colectivas inertes donde se firman acuerdos que posteriormente se van a incumplir como ha pasado con más del 50 por ciento de los acuerdos suscritos entre las entidades del sector público colombiano y las centrales sindicales. Por ejemplo, se ha incumplido el compromiso firmado en agosto de 2021 de promover la ratificación de cuatro convenios de la OIT. En consecuencia, hacemos un llamado al respeto de la libertad sindical, porque todas las personas tienen derecho a una vida digna con condiciones de trabajo decente, y así como lo ha destacado el informe de la Comisión de Expertos, los trabajadores consideramos importante resaltar el llamado para fortalecer tanto el diálogo social como la negociación colectiva.

- 135. Miembro trabajador, Panamá.** Los convenios colectivos son importantes para los trabajadores y en realidad esta pandemia ha tenido como consecuencia no solamente la violación del Convenio núm. 98 sino también la del Convenio núm. 87; es necesario recordar cómo en los últimos años los problemas sociales, económicos y políticos se han venido agudizando como consecuencia de las medidas que se han estado aplicando a rajatabla en el mundo como parte de la globalización neoliberal. Los países pobres han debido invertir importantes recursos de sus escuálidos presupuestos para enfrentar la crisis sanitaria, mientras que las grandes compañías farmacéuticas obtienen inmensas ganancias y un puñado de ultramillonarios han visto crecer sus colosales fortunas. A la par de esta situación crece el desempleo, la pobreza y la miseria y, como si fuera poco, se anuncia escasez de alimentos, hambruna y una mayor crisis migratoria como consecuencia de la guerra de la superpotencia en Ucrania. Un nuevo orden mundial pugna por surgir en un duro y difícil parto, ¿cómo será esa criatura? Nosotros abogamos por un mundo más justo con mayor equidad, multilateralismo y solidaridad entre los pueblos, donde se respete el derecho internacional, donde el diálogo y la negociación sean la tónica para la solución de los conflictos, y en el que cesen los intervencionismos, las guerras y reine la paz con justicia social. Confiamos que esta Conferencia adopte una posición en ese sentido. La crítica situación que enfrenta la economía mundial, que mantiene en la desesperación y en la desesperanza a millones de seres humanos, ha querido ser aprovechada en algunos países por grupos empresariales en contubernio con los Gobiernos para hacer retroceder derechos y conquistas sagradas de los trabajadores entre los que se incluyen los convenios de la OIT.
- 136.** En Panamá, esto se manifiesta a través de despidos masivos disfrazados de mutuo acuerdo como ocurre en algunas empresas y con reducciones de las jornadas laborales para disminuir salarios, e intensificando la explotación. En otros casos la extensión de las jornadas laborales diarias niega la conquista fundamental de las ocho horas laborales lograda gracias al sacrificio de los mártires de Chicago en 1936. También hay violación del fuero de maternidad, aumento del trabajo infantil, deserción escolar, creciente desempleo, que afecta especialmente a mujeres y jóvenes, ridículos salarios, pensiones y jubilaciones y negación del salario mínimo en un contexto de alza desenfrenada del precio del combustible, y sus consecuencias en los costos de los alimentos, medicamentos, transportes y servicios. Persiste la negación del derecho a la sindicalización para los trabajadores bancarios, la zona libre de Colón y otros, así como el establecimiento de enclaves económicos con múltiples concesiones y subsidios fiscales que se comportan casi como colonias, donde difícilmente rigen las leyes laborales nacionales, como en las minas a cielo abierto de Chiriquí y en las zonas francas en distintas áreas del país. También se viola el Código del Trabajo al intentar reconocer

el pago de recargo los días domingos en el sector turismo; programas supuestamente para generar empleo, entre otras cosas.

137. Observador de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Me gustaría dar las gracias a los numerosos colegas de la OIT que han trabajado asiduamente para proteger a la gente de mar durante la pandemia. Hoy en día, los impactos adversos de la pandemia siguen dejándose sentir en los 1,4 millones de marinos. Hasta el mes en curso, aún hay un 16 por ciento de la gente de mar que no se ha vacunado. En cuanto a la crisis propiciada por el relevo de las tripulaciones, según una estimación conservadora al menos 5 000 marinos estarían trabajando actualmente más allá del plazo contractual estipulado. Como ha señalado la Comisión de Expertos, esta situación puede dar lugar a trabajos forzados. Mientras hablamos, el 20 por ciento de los 9 000 buques portacontenedores activos en el mundo se encuentran atrapados en atascos fuera de los puertos congestionados. Ahora, tras la agresión de Rusia en Ucrania, los marinos ucranianos y rusos también están soportando el peso de este conflicto. Tal y como constató la Comisión de Expertos con profundo pesar, los Estados ratificantes siguen violando las disposiciones del MLC, 2006, incluida la denegación de acceso a la atención médica en tierra. Los Estados también siguen apelando a la fuerza mayor como razón para prolongar los contratos de la tripulación más allá del periodo máximo de once meses a bordo fijado por el MLC, 2006. Una vez más, la Comisión de Expertos deja absolutamente claro que ya no se puede apelar a este tipo de medidas coercitivas. El deber del Estado de proteger a los trabajadores del trabajo forzoso es un derecho inderogable en virtud del derecho internacional. Por lo tanto, al entrar en una nueva fase de la pandemia, exhortamos a los Estados para que cumplan plenamente el MLC, 2006. También instamos a los Estados para que utilicen la exención de responsabilidad del Acuerdo de los ADPIC para las vacunas y los tratamientos contra la COVID-19 en las próximas negociaciones de la Organización Mundial del Comercio. Aunque el papel de los Gobiernos es inequívoco, todos los actores de las cadenas de suministro tienen un papel que desempeñar en la protección de los derechos de la gente de mar. El conjunto de herramientas de diligencia debida en materia de derechos humanos marítimos en el contexto de la crisis de cambio de tripulaciones causada por la COVID-19, elaborado por varios organismos de las Naciones Unidas, forma parte de la solución. Necesitamos que la comunidad empresarial redoble su compromiso con esta cuestión. Por último, en otro orden de cosas, la ITF, como signataria del único convenio colectivo negociado a nivel mundial, tiene que reiterar su pleno respeto a la Comisión de Expertos y a sus pronunciamientos en relación con el derecho a la negociación colectiva. Todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, tienen sus derechos de negociación protegidos por el Convenio núm. 98. También reiteramos que la legislación nacional que proscribe las negociaciones colectivas en los niveles superiores no plantea problemas de cumplimiento del artículo 4 del Convenio. Además, mantenemos que no rebajar las condiciones de trabajo favorables establecidas en los convenios colectivos es un principio sacrosanto, al igual que el deber del empleador de negociar de buena fe.

Declaración de los miembros gubernamentales

138. Miembro gubernamental de Francia, interviniendo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Suscriben asimismo esta declaración Albania, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, y Noruega, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembro del Espacio Económico Europeo, así como Georgia y Ucrania. Nos alegramos de la discusión mantenida en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas, y apreciamos el hecho de que casi hayamos recuperado nuestro calendario

normal. Estamos plenamente convencidos de la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, de su ratificación y de la eficacia del control de su aplicación.

139. Apoyamos plenamente el postulado según el cual, después de la COVID-19, esta base es esencial para una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, duradera, equitativa y resistente, como señala el Llamamiento mundial a la acción. Desempeña un papel fundamental en la prevención de una nueva regresión socioeconómica y en el establecimiento de una base más estable para los esfuerzos de recuperación.
140. Valoramos enormemente el análisis y los conocimientos de la Comisión de Expertos que se presentan en el Informe General, que constituyen una base sólida para el trabajo de nuestra comisión. Recordamos nuestro firme apego a la independencia, la objetividad y la imparcialidad de la Comisión de Expertos. Todos los Estados miembros de la Unión Europea han ratificado el conjunto de los convenios fundamentales de la OIT, por lo que creemos sinceramente que la ratificación, la aplicación y el cumplimiento de todos ellos contribuyen no solo a la protección y a la promoción de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, sino también a los objetivos más amplios de construir una estabilidad social y económica, así como sociedades inclusivas más equitativas en todo el mundo.
141. Este compromiso se reafirma en los acuerdos bilaterales y regionales firmados por la Unión Europea en materia de comercio e inversión, y en los regímenes comerciales preferentes unilaterales, así como en nuestro apoyo continuo a la asistencia técnica de la OIT. Las nuevas actividades de apoyo a las normas internacionales del trabajo, por medio de una cooperación reforzada con el conjunto del sistema multilateral, con el apoyo de la familia de las Naciones Unidas, es también esencial para garantizar que estas normas sigan orientando las políticas de cooperación y formando parte de estas, contribuyendo al mismo tiempo a la realización de los ODS.
142. La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto generalizado en muchos sectores económicos y provocado graves consecuencias en el trabajo decente en todo el mundo. Nos hacemos eco de la preocupación por la situación de los grupos vulnerables, como señala el informe de la Comisión de Expertos, que son los que más sufren la pandemia, en particular las mujeres y los jóvenes. También resaltamos la importancia de incluir la salud y la seguridad en el trabajo en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Compartimos las preocupaciones expresadas, en particular, en relación con la situación del personal de enfermería y los cuidadores, los trabajadores domésticos y la gente de mar. La pandemia ha agravado las difíciles condiciones de trabajo del personal de enfermería y del personal sanitario, incluidos los trabajadores domésticos, lo que ha llevado a muchos de ellos a abandonar el sector. Los convenios de la OIT —el Convenio núm. 149, y el Convenio núm. 189, así como sus respectivas recomendaciones, pretenden mejorar sensiblemente la situación de estos trabajadores de primera línea, una vez que hayan sido ratificados y puestos en práctica por todos los Estados Miembros. Todos los Estados Miembros, hayan o no ratificado los convenios fundamentales, están obligados a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, para todos los trabajadores, de conformidad con la Declaración de la OIT de 1998. La próxima estrategia europea en materia de cuidados deberá referirse tanto a los cuidadores como a las personas que reciben cuidados, desde la protección de los niños hasta la asistencia de larga duración.
143. También queremos señalar que la gente de mar son trabajadores clave que desempeñan un papel esencial para garantizar la continuidad de las cadenas de suministro mundiales, al tiempo que trabajan en condiciones cada vez más difíciles, agravadas por la pandemia y la evolución de las circunstancias geopolíticas. Nunca había

sido tan importante que se aplique íntegramente el MLC, 2006, y si, al menos, una enmienda esencial no ha logrado el consenso, nos alegramos de que un cierto número de mejoras importantes sí hayan podido ser acordadas en la reciente reunión de la Comisión Tripartita Especial.

- 144.** Un sistema de control eficaz, el tripartismo y el diálogo social son esenciales para garantizar la credibilidad de los trabajos de la Organización en su conjunto. Seguiremos apoyándolo plenamente, ya que estamos convencidos de que es uno de los ejemplos más valiosos de un ordenamiento multilateral basado en reglas y que, según nosotros, está siendo cuestionado. Como se indica en la resolución del Consejo de Administración de marzo, la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania no solo viola gravemente el derecho internacional y los principios de la Carta de las Naciones Unidas, sino que también es incompatible con los fines y objetivos de esta Organización y los principios que rigen la adhesión a la OIT. La Unión Europea y sus Estados miembros condenan definitivamente estas acciones militares ilegales, incluido su impacto devastador en el mundo del trabajo en Ucrania, así como sus ramificaciones más amplias en todo el mundo. Reafirmamos nuestro apoyo incondicional a un retorno al orden mundial basado en las normas, con la Organización de las Naciones Unidas, incluida la OIT, en su seno. Nos alegramos de un compromiso constructivo con los mandantes tripartitos durante el debate en esta comisión.

Respuesta de la Presidenta de la Comisión de Expertos

- 145.** Una vez más deseo expresar mi agradecimiento por la invitación cursada a la Comisión de Expertos para acompañarlos en esta interesantísima y muy productiva jornada. Como expresé durante la apertura de la Conferencia, estar aquí me ha permitido conocer de primera mano sus comentarios e intercambio de opiniones en torno al Estudio General preparado por la Comisión de Expertos. Informaré a mis colegas sobre las discusiones y opiniones manifestadas.
- 146.** Además, les comparto que me complace tomar nota de que algunas de las medidas adoptadas en relación con los métodos de trabajo de nuestra comisión han sido acogidas con agrado. La Comisión de Expertos ha considerado extender el uso de hipervínculos a los próximos comentarios. Como seguramente ya han podido observar en los comentarios respectivos, de manera clara y destacada, hemos tomado la decisión de indicar en un párrafo especial de cada comentario los motivos por los que consideramos importante que los Gobiernos concernidos suministren información detallada a la Conferencia. Puedo informar de que continuaremos con esta práctica.
- 147.** En cuanto al uso de los criterios establecidos en la elaboración de observaciones y solicitudes directas, tendremos en cuenta sus preocupaciones, pero es conveniente recordar que su aplicación no es una ciencia exacta basada en una fórmula matemática.
- 148.** También he tomado nota de sus comentarios y sugerencias respecto a otras medidas que se podrían aplicar. En particular, en relación con la presentación del informe en su versión en papel, así como respecto de las posibilidades que brinda la base de datos NORMLEX. Compartiré estas observaciones con mis colegas y les aseguro que serán objeto de discusión en nuestra próxima reunión.
- 149.** Ahora bien, hay un aspecto que me gustaría abordar en este momento. Se trata de la importancia que reviste el envío de memorias. Aunque no solo su envío. También tiene igual relevancia que este envío sea oportuno y que las memorias contengan las informaciones solicitadas y las respuestas a los comentarios que la Comisión formula por cuanto que ello nos permite a los expertos realizar nuestra labor de análisis de

manera más sistemática y completa en el tiempo previsto cada año. Apreciados delegados y concurrentes a esta Conferencia, créanme que en verdad este es un elemento fundamental para el eficiente funcionamiento del sistema de control. El examen que realizamos en la Comisión de Expertos tiene como propósito verificar el cumplimiento por parte de los Estados de sus obligaciones en lo referente a la aplicación de los convenios internacionales que han ratificado. El hecho de que la Comisión no reciba las memorias cuando corresponda o bien dentro del tiempo en que fueren solicitadas no solo nos limita sino que, además, lleva a que, en el esfuerzo de cumplir con nuestro mandato, tengamos que realizar la labor de análisis auxiliándonos en otras fuentes de información sin poder contar con la perspectiva del Gobierno concernido.

- 150.** En este orden, cobran especial relevancia las observaciones que envían las organizaciones de trabajadores y de empleadores en virtud de lo que dispone el artículo 23 de la Constitución de la OIT. Desde ya les digo que las observaciones de estos actores sociales son de especial valor en tanto que aportan elementos distintos que ilustran a la Comisión de Expertos respecto de las realidades del país, en cuanto a la aplicación de los convenios, vistas a través del prisma de los empleadores y de los trabajadores.
- 151.** En lo que concierne a la libertad sindical, también he tomado nota de la importancia que le otorgan numerosos delegados y delegadas, al igual que en lo referente a la negociación colectiva, en el contexto de las particulares circunstancias que incidieron en el ejercicio de estos derechos durante la peor fase de la pandemia de COVID-19. Nuestra atención a vuestros comentarios es muy puntual, especialmente por cuanto que los efectos e impacto de esta pandemia aún siguen presentes en muchos países.
- 152.** Somos conscientes de que, para alcanzar una recuperación centrada en las personas, es necesario reconocer las especificidades de cada país, eso sí, sin perder de vista igualmente la imperatividad de asegurar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. En este contexto, tal como ha sido subrayado en nuestro informe, el diálogo social cobra una relevancia crucial en todos los aspectos, tanto en cuanto a la elaboración, como a la aplicación, la supervisión y la revisión de políticas de respuesta a la crisis de la COVID-19. Todo esto con miras a garantizar que dicho diálogo se fundamente en el respeto de los derechos en el trabajo, adaptados a las circunstancias nacionales, y que fomente la responsabilización local.
- 153.** Distinguidos delegados, distinguidas delegadas, créanme que presto atención a los comentarios que contienen opiniones divergentes en relación a cuestiones de interpretación vinculadas al Convenio núm. 87. En el mismo sentido y con la misma preponderancia he registrado vuestras consideraciones divergentes respecto del Convenio núm. 98. Sobre estos dos instrumentos, es mi deber recordar que la Comisión de Expertos ha mantenido un criterio e interpretación coherente y constante a lo largo de los años. Además, otorgamos la mayor importancia a las observaciones formuladas respecto a su aplicación tanto por las organizaciones de trabajadores como las de empleadores. Tal como lo hemos indicado en el pasado, debo reiterar que la actuación de la Comisión de Expertos se desarrolla en el marco y contexto del mandato recibido, y además en ejercicio de nuestra independencia como cuerpo especializado que forma parte de los órganos de control de esta extraordinaria organización internacional. Por otra parte, valga anotar que la Comisión de Expertos también sigue con muchísima atención la discusión que se lleva a cabo en el Consejo de Administración en relación con la adopción de medidas para garantizar la seguridad jurídica y las posibilidades que otorga el artículo 37 de la Constitución de la OIT.
- 154.** Solo me queda reiterar que la totalidad de las opiniones expresadas durante esta discusión serán puestas en conocimiento de mis colegas de la Comisión de Expertos, y

que nuestra Subcomisión de métodos de trabajo, que se reúne todos los años, dará especial importancia a los temas tratados como viene haciendo en cada oportunidad. No puedo cerrar mi presentación sin compartir con ustedes la gran complacencia que me produce saber que volveremos a encontrarnos a fin de este año para seguir compartiendo informaciones y conversando sobre toda mejora que podamos imprimir al sistema de control regular de la Organización Internacional del Trabajo. Por eso, mientras tanto, les digo muchísimas gracias por su denodado interés en el trabajo de la Comisión de Expertos, por su compromiso con los principios que nos convocan cada año y por la labor que de manera entregada realizamos todos año tras año.

Respuesta de la representante del Secretario General

- 155.** Una vez más, este año, los debates de la Comisión sobre el Informe General y el Estudio General de la Comisión de Expertos han sido fructíferos en cuanto a intercambio de informaciones y experiencias, y también en términos de análisis y perspectivas cruzadas. En particular, en lo que respecta a sus debates sobre el Estudio General, he observado que en todas las intervenciones se ha hecho hincapié en que trata sobre la aplicación de convenios que han demostrado su utilidad y pertinencia. Haciéndose eco del análisis de la Comisión de Expertos, ustedes también han puesto en común sus experiencias nacionales y sus éxitos, pero también los desafíos a los que se enfrentan. La Oficina ha escuchado con mucha atención sus discusiones y las tendrá en cuenta, así como el análisis de la Comisión de Expertos, en sus futuras actividades de promoción del Convenio núm. 149 y del Convenio núm. 189, con vistas tanto a la ratificación como a la aplicación de estos. En especial, les recuerdo que la Conferencia Internacional del Trabajo celebrará una discusión general en 2024 sobre el trabajo decente y la economía de los cuidados. Esta discusión general permitirá proseguir el debate que ustedes han iniciado este año sobre la base del Informe de la Comisión de Expertos.
- 156.** Asimismo, he tomado nota de todas las valoraciones realizadas sobre el papel de la Oficina como actor en la elaboración y la aplicación de la política normativa de la Organización Internacional del Trabajo. Les aseguro que todos sus comentarios y sugerencias han contado con toda mi atención.
- 157.** Quisiera concluir con unas palabras sobre la cartera de solicitudes de asistencia técnica en el ámbito de las normas internacionales del trabajo y confirmar que seguiremos respondiendo a todas las solicitudes de asistencia técnica que recibamos. En particular, me gustaría señalar a su atención, en respuesta a los comentarios de la Vicepresidenta empleadora, el hecho de que, en el marco del producto 2.3 del Programa y Presupuesto para 2022-2023, la Oficina fomenta, a través de su asistencia técnica, la participación de los interlocutores sociales en las actividades relacionadas con las normas, con el fin de promover, en particular, una visión común entre los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores sobre los objetivos nacionales de ratificación de los convenios internacionales del trabajo, con un calendario que permita una preparación y una concertación nacional suficientes. Ni qué decir tiene que la ayuda de la Oficina Internacional del Trabajo está siempre disponible y cada uno de los tres mandantes de nuestra Organización puede movilizarla a estos efectos. A modo de conclusión, quisiera invitar a cada una de las delegadas y cada uno de los delegados presentes en Ginebra durante esta Conferencia a que se acerquen a la Oficina para que podamos aprovechar esta oportunidad para seguir debatiendo el refuerzo de nuestra colaboración y determinar las áreas en las que desean que les proporcionemos asistencia técnica. No duden en acercarse, estamos aquí durante toda la Conferencia. Pónganse en contacto con la Oficina, estaremos encantados de ayudarles.

Observaciones finales

- 158. Miembros trabajadores.** El Informe General y el debate que mantuvimos han permitido aclarar algunas cosas, y hemos podido comprobar el dinamismo propio de la Comisión de Expertos en las numerosas iniciativas que se están tomando. Los miembros trabajadores se congratulan de ello y lamentan que nuestros debates no hayan podido detenerse lo suficiente en este aspecto. También deploramos que, a pesar de los muchos años que llevamos discutiendo ciertos puntos, estos se sigan planteando en lo que a veces parece un diálogo de sordos. Por lo tanto, nos vemos obligados a volver sobre estos temas.
- 159.** En primer lugar, hay que recordar que nuestra comisión no se creó para controlar el trabajo de la Comisión de Expertos. Por lo tanto, los comentarios en los que se le reprocha que recurra a solicitudes directas —y que ello impide un debate tripartito acerca de esos casos— son inapropiados. Por otra parte, nuestra comisión no está en condiciones de debatir todo el Informe, dada la falta de tiempo. Sin embargo, si los miembros empleadores desean dedicarle más tiempo, tal vez deban tratarse más casos en el futuro. Al formular la propuesta de que el Informe se presente por países y no por convenios, parece que no se ha tenido presente que los Gobiernos ratifican los convenios por separado. Esto implica que un Gobierno puede cumplir un convenio sin problema alguno e incumplir gravemente otro. Por supuesto, es inimaginable que alguien, aquí presente, quiera que se diluyan las constataciones y las responsabilidades.
- 160.** También se ha intentado establecer un vínculo entre la ratificación de los convenios y su cumplimiento, planteando la hipótesis de que la ratificación se realiza de forma prematura y no se corresponde con la situación nacional. Por un lado, esta observación no se basa en ninguna evaluación objetiva ni detallada. Por otro lado, implica hacer caso omiso de las dinámicas que se dan en los distintos países, y en particular de los cambios en las mayorías políticas. El cumplimiento de las normas no es una realidad inmutable y requiere una vigilancia constante. También consideramos que existe un deber de lealtad y buena fe con respecto a los instrumentos adoptados por la OIT. Hemos dedicado mucho tiempo a negociar los convenios para lograr el mayor consenso posible y, sobre todo, para tener en cuenta las necesidades de todos los mandantes. Estos textos no pretenden adornar los museos ni embellecer las declaraciones. Están destinados a ser ratificados, aunque el proceso pueda llevar tiempo. La buena fe exige que todos los mandantes hagan todo lo posible para lograr la ratificación.
- 161.** Los miembros empleadores han tenido a bien volver a expresar su valoración subjetiva del ámbito de aplicación del artículo 4 del Convenio núm. 98. Nos gustaría resaltar que nuestra comisión no es un tribunal de justicia y que no tiene mandato ni competencia para pronunciarse sobre el significado de los convenios. Sin embargo, ya que los miembros empleadores han expresado su opinión, nosotros también mencionaremos la nuestra. Los miembros trabajadores consideran que el Convenio núm. 98 cubre a todos los trabajadores, excepto a los que están específicamente excluidos por el Convenio. No consideramos que la Comisión de Expertos tenga una percepción errónea de lo que significa la noción de libertad de negociación, y estamos de acuerdo con su análisis a este respecto. No obstante, parece claro que, al multiplicarse las objeciones, es probable que el recurso al artículo 37 de la Constitución no sea solo una opción teórica, sino que se lleve a la práctica con frecuencia.
- 162.** Podemos seguir debatiendo durante muchos años más sobre el carácter independiente de la Comisión de Expertos, el número de páginas de sus informes y la pertinencia de las solicitudes directas. Sin embargo, mientras tanto, muchos trabajadores son víctimas de asesinato simplemente por pertenecer a un sindicato; se pisotean los derechos

básicos, y las desigualdades siguen creciendo. Por consiguiente, cabe preguntarse si nuestra comisión no podría utilizar su tiempo de manera más eficaz en aras del progreso social.

- 163. Miembros empleadores.** Los miembros empleadores quieren señalar en primer lugar que estamos profundamente agradecidos por las respuestas de la Presidenta de la Comisión de Expertos y de la representante del Secretario General. A juicio de los empleadores, la presencia de la Presidenta de la Comisión de Expertos y el diálogo continuo entre la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia revisten la máxima importancia para que los mandantes de la OIT puedan, en primer lugar y ante todo, comprender mejor los requisitos relacionados con las normas y, en segundo lugar, facilitar asimismo la comprensión por los expertos de las realidades y necesidades de los usuarios del sistema de control en las economías reales.
- 164.** Quisiéramos subrayar nuestra profunda satisfacción y agradecimiento por la manera abierta en que la Presidenta de la Comisión de Expertos ha enfocado el diálogo con la Comisión. En particular, tomamos nota con satisfacción de su apertura hacia las observaciones que envían regularmente las organizaciones tanto de empleadores como de trabajadores, y de su reconocimiento de la importancia que reviste esta información en el examen por la Comisión de Expertos del convenio objeto de examen. Es de suma importancia seguir apoyándose lo máximo posible en la convergencia y el consenso entre la Comisión de la Conferencia y la Comisión de Expertos, a fin de proporcionar orientación práctica y eficaz a los mandantes tripartitos en los Estados Miembros de la OIT que pueda influir en la situación en el contexto nacional de una manera positiva.
- 165.** También saludamos el énfasis puesto por la Presidenta de la Comisión de Expertos en la importancia del diálogo social, especialmente en el contexto de la aplicación de normas, y apoyamos firmemente estos comentarios. Creemos que es importante seguir tratando de lograr el consenso y la convergencia con el diálogo social que impulsa dicho proceso. Asimismo, tomamos nota de que puede que no siempre estemos de acuerdo con cada aspecto de las observaciones de la Comisión de Expertos, pero esto no es fundamentalmente un intento de derogar la independencia o el mandato de la Comisión de Expertos, o de influir en ella. Respetamos profundamente la independencia de la Comisión de Expertos; no obstante, como mandante tripartito, reconocemos las oportunidades apropiadas para dar a conocer nuestras impresiones y seguir participando en el diálogo social a este respecto. Los miembros empleadores consideran que la labor de la Comisión de Expertos constituye una importante contribución al buen funcionamiento de la Comisión de la Conferencia y del mecanismo habitual de control de aplicación de las normas en su conjunto. Consideramos que, al tiempo que mantiene su independencia, es importante que la Comisión de Expertos escuche y esté abierta a los mandantes tripartitos, a fin de garantizar que se adopten medidas que hagan que el mecanismo habitual de control de las normas sea más fácil de utilizar y más eficaz, transparente y equilibrado, y oriente la comprensión y la aplicación por los participantes de las normas internacionales del trabajo.
- 166.** Debemos indicar que estamos en desacuerdo con los comentarios del Vicepresidente trabajador de que este es un diálogo de sordos y que de nada sirve hacer referencia al artículo 37 cuando hay divergencia de opiniones. Por el contrario, consideramos que este tipo de comentarios indican un enfoque «de paralización» del examen de las propuestas que formulamos con la intención de tratar de mejorar la sostenibilidad y la eficacia del sistema de control. También discrepamos de los comentarios del Vicepresidente trabajador en los que parece centrarse en que toda expresión de desacuerdo es un intento de derogar la autonomía de la Comisión de Expertos.

Queremos aclarar simplemente en esta discusión abierta que este no es el caso en absoluto. En nuestra opinión, es importante que los miembros empleadores aprovechen este momento en el contexto de la discusión general para explicar sus puntos de vista con la útil participación de la Presidenta de la Comisión de Expertos. También indicamos que esto es especialmente importante en el contexto de la Declaración del Centenario, en la que se reconoce que las normas internacionales del trabajo deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles.

- 167.** Los miembros empleadores han destacado varias cuestiones que se plantean cuando examinamos la aplicación de los convenios. Tal como el Director General actual, Guy Ryder, mencionó al Grupo de los Empleadores, este no es un juego de suma cero y debemos escucharnos mutuamente y esforzarnos por alcanzar un consenso. Quisiéramos señalar simplemente que, a nuestro parecer, es importante seguir teniendo en cuenta las necesidades de los mandantes tripartitos, incluidas la opinión de los trabajadores, la opinión de los Gobiernos y la opinión de los empleadores, para tratar de garantizar que el sistema de control de la aplicación de las normas de la OIT avance de una manera transparente y sostenible. Eso nos parece particularmente pertinente en vista del impacto de la COVID-19 y de la guerra de Rusia con Ucrania, como consecuencia de lo cual se esperará que las empresas sean resilientes y desempeñen un papel clave en la recuperación económica y social de los países afectados. A nuestro juicio, se espera que las empresas sean resilientes y desempeñen un papel fundamental como estabilizadores económicos y sociales para las sociedades, especialmente en términos de respuesta a la crisis. Por consiguiente, acogemos con sumo agrado el espíritu con el que el Presidente del Comité de Libertad Sindical y la Presidenta de la Comisión de Expertos han participado en las labores de nuestra comisión. Hemos apreciado enormemente la oportunidad que se nos ha brindado de compartir nuestras opiniones sobre estas cuestiones tan importantes, y quisiéramos aprovechar esta oportunidad para indicar que esperamos con interés la continua colaboración entre nuestra comisión y la Comisión de Expertos el año que viene. Esperamos con entusiasmo más oportunidades para seguir apoyándonos en el diálogo existente, así como en el consenso y la convergencia sobre las cuestiones de aplicación de las normas internacionales del trabajo entre los dos pilares del sistema de control. El diálogo social tripartito en esta Organización permite a los Gobiernos beneficiarse de la información procedente de la economía real, desde la perspectiva y la óptica de ambos interlocutores sociales. El diálogo social tripartito es un eje central, un pilar central, que hace única a la OIT en el sistema de las Naciones Unidas y, con todo nuestro respeto, que hace que la OIT sea un actor multilateral eficaz. Por consiguiente, seguimos reafirmando nuestro compromiso, especialmente en el contexto de la recuperación de la pandemia de COVID-19, de continuar colaborando para alcanzar una convergencia y un consenso sobre todas estas cuestiones.
- 168.** Para concluir, esperamos con sumo interés colaborar en 2022 bajo el liderazgo del Director General de la OIT recientemente electo, Sr. Gilbert F. Houngbo, de una manera constructiva basada en el diálogo social, en el espíritu de nuestro pleno compromiso de seguir aunando esfuerzos con el sistema de control.

C. Memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución

Estudio General: *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*

169. La Comisión dedicó una sesión a la discusión del Estudio General realizado por la Comisión de Expertos relativo a: el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201). El acta de esta discusión figura en la sección A de la parte II del presente informe.

Observaciones finales

170. En la sesión de adopción de la conclusión de la discusión, los miembros de la Comisión formularon las declaraciones siguientes.

Resultado de la discusión del Estudio General

171. La Comisión aprobó la conclusión de dicha discusión, cuyo texto se reproduce a continuación.

Introducción

172. La Comisión examinó el Estudio General elaborado por la Comisión de Expertos, *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*, que abarcó cuatro instrumentos pertinentes para la economía del cuidado, en particular el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149); el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201). La Comisión tomó nota de que el Estudio General prestaba particular atención a los efectos devastadores de la pandemia de COVID-19 sobre el personal de enfermería y las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
173. Los mandantes tripartitos acogieron con agrado el Estudio General y subrayaron que este era pertinente y sumamente oportuno, en vista de la pandemia de COVID-19 que estalló en marzo de 2020, que dio lugar a que la atención mundial se centrara en el papel vital que desempeñaba el personal de enfermería al luchar contra el virus y contribuir a la salud y el bienestar de la población. La pandemia también ha aumentado el reconocimiento de las contribuciones sustanciales realizadas por los trabajadores domésticos, ya que estos trabajadores permiten tanto a las mujeres como a los hombres seguir accediendo al mercado de trabajo, al tiempo que contribuyen enormemente al bienestar de las familias. La Comisión recordó que los trabajadores del sector de la enfermería son trabajadores de primera línea en la lucha contra la pandemia y la recuperación de la misma, y a menudo ponen en peligro su propia seguridad y salud.
174. La Comisión tomó nota de que la mayoría de los trabajadores de la economía del cuidado son mujeres (249 millones de mujeres frente a 132 millones de hombres). Los sectores de la enfermería y del trabajo doméstico están muy feminizados: el 89 por ciento del personal de enfermería en todo el mundo son mujeres, al igual que el 76,3 por ciento de los trabajadores domésticos. La Comisión tomó nota de que las trabajadoras ocupadas en la economía del cuidado están desproporcionadamente afectadas por los déficits de trabajo decente. Tal como se recordaba en la Declaración del Centenario de la OIT, es

importante abordar las causas profundas señaladas durante las discusiones, incluidas las brechas salariales por motivo de género, el trabajo no remunerado, y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

- 175.** La Comisión consideró la magnitud y la importancia crecientes de la economía del cuidado a escala mundial, tomando nota de la demanda cada vez mayor de servicios de cuidado impulsada por factores tales como el envejecimiento de la población, el aumento del número de mujeres en el mercado de trabajo, la globalización, el cambio climático, la innovación tecnológica y la digitalización. Por consiguiente, la economía del cuidado representa una fuente importante de empleo ahora y en el futuro. La Comisión tomó nota de la posible contribución de los avances tecnológicos para mejorar la calidad del servicio, observando al mismo tiempo su posible efecto perturbador en las condiciones de trabajo del personal de enfermería. Era importante considerar la inversión en la economía del cuidado como un motor del crecimiento económico inclusivo y sostenible, y como una inversión en los servicios vitales de cuidado, en lugar de como un lastre para las arcas públicas.
- 176.** La Comisión recordó el compromiso reiterado contraído por los mandantes tripartitos de la OIT en la Declaración del Centenario, y en el Llamamiento mundial a la acción, de 2021, de invertir en atención de salud y en la economía del cuidado, abordando el problema de la escasa dotación de personal y mejorando más aún las condiciones de trabajo. La Comisión observó que invertir en la economía del cuidado contribuye a un mundo del trabajo con mayor igualdad de género y apoya los ODS, en particular los objetivos 3 (salud), 4 (educación), 5 (igualdad de género) y 8 (trabajo decente).

La situación y las necesidades de los Estados Miembros

- 177.** La Comisión expresó su profunda preocupación por la alarmante escasez de personal de enfermería en todo el mundo, y señaló que todo apunta a que la escasez de personal se duplicará de aquí a 2030, lo cual se traducirá en un déficit mundial de aproximadamente 13 millones de trabajadores del sector. En relación con esto, la Comisión observó el número considerable de trabajadores del sector de la enfermería que han abandonado o están abandonando la profesión por causa de jubilación o por las difíciles condiciones de trabajo experimentadas durante la pandemia, lo cual puede incrementar más aún esta cifra.
- 178.** La Comisión tomó nota de que persisten los problemas que condujeron a la elaboración y adopción de los instrumentos relativos al personal de enfermería en 1977. A pesar del reconocimiento mundial de sus contribuciones esenciales, sus difíciles condiciones de trabajo en muchos países se han visto considerablemente exacerbadas durante la pandemia de COVID-19. La Comisión tomó nota de que las difíciles condiciones de trabajo y los bajos niveles de satisfacción laboral del personal de enfermería en determinados países estaban estrechamente vinculados con el persistente problema de la escasez de trabajadores del sector. Tomó nota asimismo de la desigual distribución del personal de enfermería en todo el mundo, fundamentalmente debido a los grandes flujos migratorios de enfermeras y enfermeros que abandonan su país de origen en busca de mejores oportunidades y condiciones de trabajo.
- 179.** La Comisión observó que los trabajadores domésticos en muchos países siguen sin gozar de los mismos derechos legales que otros trabajadores. En muchos países, esta falta de protección legal tiene graves consecuencias en la práctica, que han empeorado durante la pandemia de COVID-19. Además, la gran mayoría de los trabajadores domésticos están ocupados en la economía informal (el 81,2 por ciento). Tal como indica el Estudio General, la informalidad es una de las principales causas de los considerables

déficits de trabajo decente en el sector. La Comisión puso de relieve que luchar contra la informalidad en el sector del trabajo doméstico debería ser una prioridad y que la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) proporcionaba una hoja de ruta útil a este respecto.

- 180.** La Comisión reconoció que en muchos países se priva a los trabajadores domésticos de sus derechos laborales fundamentales. Estos se ven más expuestos al riesgo de trabajo forzoso y de trabajo infantil que los trabajadores de otros sectores. También se enfrentan a una discriminación considerable, que es aún mayor en el caso de los trabajadores domésticos que pertenecen a más de un grupo desfavorecido, por ejemplo, las mujeres que también son migrantes o que provienen de comunidades indígenas o de minorías raciales o étnicas. Además, al tiempo que subrayó que la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son derechos fundamentales habilitantes, la Comisión expresó su preocupación por que muchos trabajadores domésticos, en particular los trabajadores domésticos migrantes, no gozan de estos derechos debido a obstáculos legislativos, administrativos y prácticos.
- 181.** La Comisión tomó nota de la mayor vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migrantes que residen en el domicilio del empleador, que son en gran medida invisibles, al trabajar en hogares privados y a puerta cerrada. Señaló con preocupación que muchos se enfrentan a la explotación y los abusos durante todo el ciclo migratorio, empezando por algunas agencias que participan en prácticas poco éticas, tales como dar una imagen de las condiciones de trabajo en el país de destino que no corresponde a la realidad e imponer comisiones de contratación ilegales.
- 182.** La Comisión destacó que la protección efectiva de los derechos de los trabajadores domésticos depende de marcos jurídicos sólidos e integrales, y de mecanismos de aplicación y de control eficaces. Sin embargo, tomó nota de que las características particulares del trabajo doméstico podían plantear retos al asegurar que los derechos reconocidos legalmente se ejerzan efectivamente. El hecho de que el trabajo doméstico se realice fundamentalmente en los hogares privados puede dar lugar a un conflicto entre la necesidad de efectuar una visita de inspección del trabajo en el lugar de trabajo y el derecho legal a la privacidad del empleador individual o del hogar. Tal como se indicaba en el Estudio General, una serie de países habían adoptado medidas para conciliar el derecho a la privacidad del empleador y del hogar y la protección efectiva de los derechos de los trabajadores domésticos.
- 183.** Al examinar los retos encarados tanto por el personal de enfermería como por los trabajadores domésticos, la Comisión expresó su preocupación por las elevadas tasas de violencia en el lugar de trabajo, de acoso y de abuso registradas en estos dos sectores. Además, este fenómeno había aumentado a raíz de la pandemia de COVID-19. La Comisión puso de relieve la necesidad de tomar medidas urgentes para abordar esta cuestión, incluida la adopción y la aplicación de leyes y políticas, destacando que el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, proporcionaban orientación útil a este respecto.
- 184.** En relación con la cuestión de la protección social y de las condiciones de trabajo, la Comisión señaló que, en determinados países, a los trabajadores del sector de la enfermería se les emplea con modalidades de trabajo que en algunos casos conducían a déficits de trabajo decente. Además, los trabajadores domésticos en muchos países siguen estando excluidos de la cobertura legal en virtud de la legislación laboral, por lo que carecen de acceso a la atención de salud y la seguridad social, a pesar de ser trabajadores de primera línea expuestos a riesgos. En este contexto, la Comisión recordó que la protección social es uno de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente

de la OIT, y que el personal de enfermería y los trabajadores domésticos tienen derecho al trabajo decente.

Compromisos comunes

185. La Comisión reconoció la urgencia de abordar la escasez de enfermeras y enfermeros a la que se enfrentan la mayoría de los países, aumentando la inversión en los sistemas nacionales de atención de salud y en el personal de enfermería, y mejorando más aún las condiciones de trabajo de dicho personal para atraerlo y retenerlo en la profesión. Con respecto a las repercusiones de los flujos migratorios en los sistemas sanitarios, los miembros de la Comisión de los países de destino reconocieron la necesidad de tomar medidas para garantizar que se reduzca la dependencia excesiva del personal de enfermería migrante, mientras que los miembros de los países de origen admitieron la necesidad de adoptar medidas a fin de mejorar las condiciones de trabajo del personal de enfermería nacional para poder atraer y retener a una fuerza de trabajo calificada.
186. La Comisión acogió con satisfacción el compromiso expresado por los mandantes tripartitos de mejorar las condiciones de trabajo del personal de enfermería y de los trabajadores domésticos, así como de otros trabajadores de la economía del cuidado, tales como los trabajadores del cuidado personal y los trabajadores sanitarios comunitarios. Además de establecer protecciones laborales adecuadas, la Comisión consideró esencial establecer y mantener procedimientos y mecanismos de cumplimiento para que estas protecciones se apliquen efectivamente. En el caso de los trabajadores domésticos, esto implicaría también asegurar que estén cubiertos por la legislación laboral nacional, y adoptar medidas que garanticen la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, en relación con las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso diarios y semanales, y las vacaciones pagadas, de conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
187. En este contexto, la Comisión subrayó la importancia fundamental de garantizar la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, así como del derecho a no ser objeto de discriminación, del personal de enfermería y de los trabajadores domésticos. Se debería consultar al personal de enfermería, y contar con su participación, en todas las fases de elaboración, aplicación y supervisión de las políticas de enfermería. En cuanto a los trabajadores domésticos, en particular los migrantes, deberían abordarse los obstáculos prácticos para constituir sindicatos y afiliarse a ellos, y negociar colectivamente.

Medios de acción de la OIT

188. La Comisión pidió a la OIT que elabore un plan de acción concreto en el que se definan determinadas medidas prioritarias que deben adoptarse a la luz de la discusión, entre ellas la de abordar las causas y evaluar las repercusiones de la escasez mundial de personal de enfermería en las condiciones de trabajo del personal de enfermería y en la calidad de los cuidados de enfermería que se prestan. La OIT debería examinar las medidas necesarias para garantizar una formación adecuada y una educación de calidad, así como la formación y el aprendizaje permanente del personal de enfermería, en particular en cuanto al uso de dispositivos digitales y nuevas tecnologías, para facilitar el acceso a unos servicios sanitarios de calidad. La OIT tiene un importante papel que desempeñar en este contexto; además, estos esfuerzos deberían realizarse en colaboración con la Organización Mundial de la Salud.

- 189.** A la luz de la pandemia de COVID-19, la Comisión reconoció la urgente necesidad de elaborar y aplicar, en consulta con el personal de enfermería y los interlocutores sociales, políticas nacionales globales, proactivas y a largo plazo sobre el personal y los servicios de enfermería, para seguir promoviendo la mejora de sus condiciones de trabajo. Los Gobiernos deberían abordar, en consulta con los interlocutores sociales, los representantes del personal de enfermería y otras partes interesadas clave, las cuestiones de la planificación de la fuerza de trabajo, las calificaciones, y la educación y formación necesarias para el personal de enfermería, tanto ahora como en el futuro, para asegurar que haya el número adecuado de enfermeras y enfermeros en los lugares adecuados, con las competencias adecuadas para prestar servicios de enfermería de calidad y garantizar la salud y el bienestar de la población.
- 190.** La Comisión instó a que sigan celebrándose consultas tripartitas en profundidad sobre el mayor uso de todas las modalidades de trabajo en el sector sanitario y sus repercusiones en las condiciones de trabajo del personal de enfermería.
- 191.** La Comisión destacó la necesidad de abordar sin demora los déficits de trabajo decente que han afectado a los trabajadores domésticos, tanto nacionales como migrantes. La Comisión pidió a los Estados Miembros que adopten o modifiquen, según sea necesario, disposiciones legislativas que garanticen la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, en relación con las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso diarios y semanales, y las vacaciones pagadas, de conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico. Además, solicitó a los Estados Miembros que adopten y apliquen urgentemente medidas proactivas para combatir el trabajo forzoso y el trabajo infantil en el sector del trabajo doméstico.
- 192.** La Comisión también pidió a la Oficina que examine las causas profundas de la informalidad en el sector del trabajo doméstico, dados los fuertes vínculos entre la prevalencia de la informalidad en el sector y los déficits de trabajo decente que sufren los trabajadores domésticos, con el objetivo de definir incentivos para promover y apoyar la formalización, en consonancia con la Recomendación núm. 204.
- 193.** La Comisión consideró esencial promover el reconocimiento del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de todos los trabajadores domésticos, independientemente de su situación en el empleo o su nacionalidad. Destacó la importancia que reviste eliminar los obstáculos administrativos, jurídicos y prácticos para la creación de organizaciones de trabajadores domésticos y de empleadores, el diálogo social y la negociación colectiva.
- 194.** Al tiempo que observó el alto/creciente número de trabajadores migrantes del sector de la enfermería y de trabajadores domésticos, la Comisión subrayó la necesidad de adoptar medidas para brindarles protección jurídica y social, y de luchar contra las prácticas abusivas, en consonancia con las normas internacionales del trabajo actualizadas.
- 195.** Habida cuenta de la necesidad de contar con procedimientos y mecanismos de cumplimiento eficaces para garantizar un trabajo decente a los trabajadores domésticos, la Comisión subrayó la necesidad de reforzar la capacidad de los servicios nacionales de inspección del trabajo y la promoción y el intercambio de buenas prácticas, que permitan a los inspectores equilibrar los intereses de privacidad de las personas y los hogares con la aplicación efectiva de los derechos laborales de estos trabajadores.

- 196.** La Comisión destacó el valor de la asistencia técnica que ofrece la Oficina para fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos y ayudarles a elaborar marcos legislativos y de política sólidos e instituciones laborales fuertes que respalden la aplicación efectiva de los derechos laborales del personal de enfermería y de los trabajadores domésticos. También alentó a los Estados Miembros a considerar la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 149 y 189, y pidió a la Oficina que preste asistencia técnica al respecto.
- 197.** La Comisión pidió a la Oficina que tenga en cuenta el Estudio General *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*, la discusión tripartita al respecto y el resultado de dicha discusión, en la labor pertinente de la OIT. Se espera que el Estudio General pueda proporcionar información y orientaciones útiles para la discusión general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado que se celebrará en la 112.^a reunión de la Conferencia, en junio de 2024.
- 198. Miembros trabajadores.** Acogemos con satisfacción la adopción de este resultado tan importante, que refleja en gran medida el contenido de los debates que se han llevado a cabo en la Comisión y las constataciones realizadas. Sin embargo, nos gustaría señalar a su atención algunas cuestiones. En primer lugar, el resultado de la discusión sobre el Estudio General pone de relieve la importancia de la dimensión de género. El sector examinado por el Estudio General ilustra la magnitud del desafío que plantea esta cuestión, ya sea la diferencia salarial, la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo o el trabajo no remunerado. En segundo lugar, es necesario dar prioridad a la aplicación de los derechos habilitantes, como la libertad sindical y la negociación colectiva, que dan acceso a otros derechos. También debe prestarse especial atención a los trabajadores precarios que requieren medidas específicas. Además, tanto las trabajadoras como los trabajadores migrantes también necesitan una protección específica dada su mayor vulnerabilidad. Los miembros trabajadores no pueden dejar de hacer hincapié en la importancia de la aprobación y ratificación no solo de los instrumentos en cuestión, sino también de todos los relacionados con las cuestiones planteadas. Por lo tanto, pedimos a la Oficina que haga efectivas las conclusiones de la Comisión poniendo en marcha un plan de acción orientado a medidas prioritarias.

D. Cumplimiento de las obligaciones específicas

1. Casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas

- 199.** Durante una sesión especial, la Comisión examinó los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de su obligación de envío de memorias y de otras obligaciones relativas a las normas. Tal como se explica en el documento D.1, parte V, se aplican los siguientes criterios: incumplimiento durante al menos los dos últimos años de la obligación de envío de memorias sobre convenios ratificados; incumplimiento desde hace al menos dos años de envío de las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados; «llamamientos urgentes» —omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años, y omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años—; incumplimiento de la obligación de enviar información referente a todas o la mayor parte de las observaciones de la Comisión de Expertos; incumplimiento durante los últimos cinco años de la obligación de enviar memorias sobre convenios y recomendaciones no ratificados; omisión de la obligación de someter a las autoridades competentes los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia en al

menos siete reuniones, y omisión de la obligación de indicar las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina en virtud de los artículos 19 y 22. La Presidenta explicó los métodos de trabajo de la Comisión con miras a la discusión de estos casos. Las actas de esta discusión figuran en la sección B de la parte II de este informe.

1.1. Incumplimiento de la obligación de someter los convenios, protocolos y recomendaciones a las autoridades competentes

- 200.** De conformidad con su mandato, la Comisión examinó la manera en que se había dado cumplimiento a los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Esas disposiciones exigen que los Estados Miembros sometan, en el término de 12 meses o, excepcionalmente, de 18 meses a partir de la clausura de cada reunión de la Conferencia, los instrumentos adoptados en dicha reunión, a la autoridad o autoridades competentes en ese asunto para que promulguen legislación o adopten otras medidas, informen al Director General de la OIT sobre las medidas tomadas a tal fin, e indiquen cuál es la autoridad competente.
- 201.** La Comisión observó que, a fin de facilitar sus deliberaciones, el informe de la Comisión de Expertos solo mencionaba a aquellos Gobiernos que no han proporcionado a las autoridades competentes ninguna información sobre la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia durante, por lo menos, las últimas siete reuniones (desde la 99.^a reunión (2010) a la 108.^a reunión (2019)), debido a que la Conferencia no había adoptado ningún convenio ni recomendación durante las 97.^a (2008), 98.^a (2009), 102.^a (2013), 105.^a (2016) y 107.^a (2018) reuniones). Se estimó que ese periodo de tiempo era suficientemente largo como para justificar que se invitara a las delegaciones gubernamentales a una reunión especial de la Comisión de la Conferencia, en la cual podrían explicar los motivos de los retrasos en la sumisión.
- 202.** La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Tomó nota de las dificultades específicas mencionadas por los delegados de algunos países para el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales y, en particular, de su intención de cumplir a la brevedad con su obligación de someter los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades competentes. Algunos Gobiernos han solicitado la asistencia de la Oficina para clarificar cómo proceder y completar el proceso de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a sus parlamentos nacionales en consulta con los interlocutores sociales.
- 203.** La Comisión recuerda que el respeto de la obligación de someter los convenios, los protocolos y las recomendaciones a las autoridades nacionales competentes es un requisito de la máxima importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la OIT. La Comisión recordó asimismo que los Gobiernos podían solicitar asistencia técnica a la Oficina a fin de subsanar sus dificultades a estos efectos.
- 204.** La Comisión tomó nota de que los siguientes países están aún en situación de incumplimiento grave de la obligación de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes, a saber: **Angola, Bahamas, Bahrein, Belice, Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Dominica, Eswatini, Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kazajstán, Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Maldivas, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Centroafricana, República Democrática**

del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Seychelles, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia. La Comisión expresó su firme esperanza de que los Gobiernos adoptarán las medidas necesarias para cumplir sus obligaciones constitucionales de sumisión.

1.2. Omisión de la obligación de enviar memorias e informaciones sobre los convenios ratificados

- 205.** La Comisión tomó nota de la información y las explicaciones suministradas por los representantes gubernamentales que hicieron uso de la palabra durante la sesión especial. Algunos Gobiernos solicitaron la asistencia técnica de la Oficina. La Comisión recordó que el envío de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados constituye una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. Reiteró asimismo la importancia crucial que reviste el hecho de enviar las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión recalcó la importancia de observar los plazos previstos. Además, insistió en la gran importancia que tiene para la continuación del diálogo con los Gobiernos interesados que la información transmitida en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos sea clara y completa. En este sentido, la Comisión reiteró que la Oficina puede ofrecer asistencia técnica para contribuir a dicho cumplimiento.
- 206.** La Comisión tomó nota de que, a la fecha de la reunión de la Comisión de Expertos de 2021, la proporción de memorias recibidas (artículo 22 de la Constitución) fue del **65,9** por ciento (40 por ciento para la reunión de 2020). Desde entonces, se han recibido otras memorias, lo que ha aumentado la cifra hasta el **74,2** por ciento (frente al 42,8 por ciento en junio de 2021).
- 207.** La Comisión tomó nota de que ninguna memoria sobre los convenios ratificados ha sido proporcionada desde hace al menos dos años por los Estados siguientes: **Afganistán, Antigua y Barbuda, Chad, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Líbano, República Árabe Siria, Santa Lucía, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y Yemen.**
- 208.** La Comisión tomó nota también de que algunas primeras memorias sobre los convenios ratificados no han sido proporcionadas, desde hace al menos dos años, por los Estados siguientes: **Albania, Congo, Gabón, Guinea y Guinea Ecuatorial.**
- 209.** La Comisión tomó nota de que no ha recibido todavía información alguna referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo que finalizó en 2021 a los países siguientes: **Afganistán, Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Estado Plurinacional de Bolivia, Chad, Comoras, Congo, Dominica, Eslovenia, Eritrea, Gabón, Gambia, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Kiribati, Líbano, Macedonia del Norte, Madagascar, Papua Nueva Guinea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Vírgenes Británicas, República Árabe Siria, República Unida de Tanzania, San Marino, Santa Lucía, Singapur, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Tayikistán, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y Yemen.**

1.3. Llamamientos urgentes

- 210.** A raíz de la decisión de la Comisión de Expertos de instaurar una nueva práctica que consiste en hacer llamamientos urgentes y de señalar a la atención de la Comisión de Aplicación de Normas los casos que correspondan a países que, en virtud del artículo 22 de la Constitución, no han enviado las memorias debidas desde hace al menos tres años

o las primeras memorias desde hace al menos tres años, la Comisión invitó a los Gobiernos de **Albania**, el **Congo**, **Dominica**, **Guinea**, **Guinea Ecuatorial**, el **Líbano**, **Santa Lucía** y **Vanuatu** a presentar sus memorias debidas lo antes posible. La Comisión puso en conocimiento de estos Gobiernos que la Comisión de Expertos podría examinar a fondo la aplicación de los convenios en cuestión en su próxima reunión, a partir de la información de carácter público de la que disponga, aunque el Gobierno no haya enviado la memoria correspondiente. Además, la Comisión recordó que los Gobiernos pueden recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para cumplir su obligación de presentar memorias.

1.4. Envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones

- 211.** La Comisión destacó la importancia que concedía a la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. En efecto, estas memorias posibilitan una mejor evaluación de la situación en el contexto de los estudios generales de la Comisión de Expertos. A este respecto, la Comisión expresó la firme esperanza de que los Gobiernos concernidos cumplan en el futuro con su obligación de envío de estas memorias y reiteró que la OIT podía brindar asistencia técnica para contribuir al cumplimiento de esta obligación.
- 212.** La Comisión tomó nota de que, en los últimos cinco años, ninguno de los siguientes países ha suministrado las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones correspondientes, solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución, a saber: **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** y **Yemen**.

1.5. Comunicación de copias de las memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores

- 213.** La Comisión celebra que ningún Estado Miembro haya dejado de indicar el nombre de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, 2) de la Constitución, se habrían comunicado copias de las memorias enviadas a la OIT en virtud de los artículos 19 y 22, en los últimos tres años. La Comisión ha recordado que el respeto de la obligación de los Gobiernos de comunicar memorias e informaciones a las organizaciones de empleadores y de trabajadores es una exigencia de la máxima importancia para garantizar la participación de estas en los mecanismos de control de la OIT. La Comisión expresa la firme esperanza de que esto indique la existencia de una verdadera dinámica de diálogo social tripartito en el conjunto de los Estados Miembros de la OIT. La Comisión alienta a los Estados Miembros a perseverar en esta vía.

2. Aplicación de los convenios ratificados

- 214.** La Comisión tomó nota con **interés** de las informaciones suministradas por la Comisión de Expertos en el párrafo 104 de su informe, en el que se enumeran los nuevos casos en que la Comisión ha expresado su satisfacción con las medidas adoptadas por los Gobiernos como consecuencia de los comentarios formulados sobre el grado de conformidad de las legislaciones o prácticas nacionales con las disposiciones de un convenio ratificado. Además, la Comisión de Expertos enumeró, en el párrafo 107 de su informe, los casos en los cuales se tomó nota con interés de las medidas adoptadas que garantizan una mejor aplicación de los convenios ratificados. Estos resultados representan una prueba tangible de la efectividad del sistema de control.

215. En la presente reunión, la Comisión de la Conferencia examinó 22 casos individuales relativos a la aplicación de varios convenios ⁵.

2.1. Casos especiales

216. La Comisión consideró que se debían señalar a la atención de la Conferencia las discusiones que tuvieron lugar con respecto a la aplicación del Convenio núm. 87 por parte de Belarús y de Myanmar. Las actas completas de la discusión de estos casos y las conclusiones de la Comisión se reproducen en la parte II del Informe.

2.2. Casos de falta continua de aplicación

217. La Comisión reitera que sus métodos de trabajo prevén enumerar los casos de falta continua de aplicación durante varios años para eliminar graves deficiencias en la aplicación de convenios ratificados sobre los que la Comisión ha discutido previamente. La Comisión toma nota con **profunda preocupación** de que, durante varios años, hubo una falta continua de medidas para eliminar graves deficiencias en la aplicación por parte de **Belarús del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**.

3. Participación en la labor de la Comisión

218. La Comisión expresó su gratitud a los **34** Gobiernos que habían colaborado con ella, proporcionándole informaciones sobre la situación en sus países, y participando en la discusión de los casos individuales.

219. Sin embargo, la Comisión **lamenta** que los Gobiernos de los siguientes países no tomaron parte en las discusiones relativas a sus países en relación con el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas: **Afganistán, Bahrein, Barbados, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Eritrea, Eslovenia, Gabón, Guinea, Haití, Islas Marshall, Kiribati, Libia, Macedonia del Norte, Madagascar, Papua Nueva Guinea, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Seychelles, Sierra Leona, Singapur, República Árabe Siria, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, República Unida de Tanzania, Timor-Leste, Uganda, Yemen y Zambia.**

220. La Comisión también **lamenta** que, aunque se acreditó ante la Conferencia, el Gobierno de las **Islas Salomón** no ha participado en la discusión sobre la aplicación del Convenio núm. 182 en el país.

221. La Comisión **lamenta** tomar nota de que los Gobiernos de los siguientes países no estuvieron representados en la Conferencia y no pudieron participar en las discusiones relativas a sus países en relación con el cumplimiento de sus obligaciones de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas: **Dominica, Gambia, Guinea Ecuatorial, Tuvalu y Vanuatu.**

222. En general, la Comisión **lamentó** el elevado número de casos de incumplimiento por parte de los Estados Miembros de su obligación de presentar memorias y otras obligaciones relacionadas con las normas. La Comisión observa que ciertos Gobiernos transmitieron informaciones escritas después de la sesión dedicada al examen de esta

⁵ La información presentada por los Gobiernos, las deliberaciones, y las conclusiones del examen de los casos individuales figuran en la sección C de la parte II de este informe.

cuestión. Si bien reconoce los esfuerzos realizados a este respecto, la Comisión confía que, en el futuro, los Gobiernos irán más rápido a fin de permitirle proceder a este examen con pleno conocimiento de causa. La Comisión recordó a los Gobiernos que pueden recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para superar toda dificultad a este respecto.

E. Adopción del informe y observaciones finales

- 223.** La Comisión aprobó su informe en su tenor enmendado.
- 224. Miembros trabajadores.** En primer lugar, quisiera dar las gracias a la secretaría de nuestra Comisión, y en particular a nuestro Presidente, por la excelente organización de nuestros trabajos. En cuanto a los Gobiernos cuyos casos han sido examinados por nuestra comisión, hemos tenido que lamentar la demora en la acreditación de uno de ellos y la llegada tardía de otro; un Gobierno incluso declinó la invitación a comparecer ante nuestra comisión, y todo ello nos obligó a reorganizar nuestro trabajo en el último momento. Esto no es aceptable. Es fundamental que los Gobiernos garanticen su participación para evitar interrupciones en nuestra labor. En el futuro, la Oficina insistirá en prestar toda la ayuda posible a los Gobiernos interesados para garantizar su participación en nuestros trabajos. Es importante recordar que, a partir del momento en que se publique la lista larga de casos individuales, un mes antes de la apertura de la Conferencia Internacional del Trabajo, los Gobiernos deben estar dispuestos a participar activamente en los trabajos de nuestra comisión.
- 225.** Los métodos de trabajo, que este año siguen siendo algo peculiares, han planteado ciertos problemas técnicos que a veces han impedido la plena participación de algunos delegados en nuestros trabajos. Lo lamentamos. Aparte de estos pocos contratiempos, en general podemos estar satisfechos con la forma en que se ha llevado a cabo nuestra labor. Destacamos que podríamos haber examinado perfectamente 24 casos individuales en el formato que hemos tenido este año. Es una lección que sin duda tendremos en cuenta para el año próximo. Pero todo ello no ha impedido que nuestra comisión haya vuelto a realizar un considerable trabajo de fondo.
- 226.** El examen del Estudio General nos ha permitido llegar a conclusiones que resultarán útiles en el marco de un debate previsto para la reunión de la Conferencia de 2024. Sin embargo, nada impide que, a partir de este momento, los Estados Miembros pongan en marcha sus propias iniciativas en este ámbito.
- 227.** El examen individual de los casos también ha hecho posible llegar a conclusiones consensuadas que permitirán a los Estados Miembros aplicar las recomendaciones contenidas en ellos y corregir así las legislaciones o las prácticas que contravienen los convenios examinados. La pelota está ahora en su tejado y esperamos que se tomen medidas rápidas y decisivas para su seguimiento. Evidentemente, contamos con la Oficina para garantizar un seguimiento riguroso de la aplicación de estas recomendaciones, pero también contamos con todos los mandantes tripartitos para llevar esta tarea a cabo.
- 228.** Sin volver sobre todos los casos de violaciones graves que merecerían ser recordados aquí una vez más, me gustaría hacer hincapié en un caso que preocupa profundamente al Grupo de los Trabajadores y para el cual se ha insertado un doble párrafo especial en el informe por primera vez en muchos años. De hecho, en este doble párrafo especial, nuestra comisión ha puesto de relieve el incumplimiento persistente, en el caso de Belarús, a la hora de subsanar las graves deficiencias en la aplicación del Convenio núm.

87. Por lo tanto, el carácter muy particular de este párrafo especial debe tener consecuencias igualmente particulares.
- 229.** Sin embargo, desgraciadamente, todo es susceptible de empeorar. Esta mañana hemos recibido pésimas noticias sobre la situación en Belarús; nuestros colegas sindicalistas que están en el país nos han facilitado esta información. En particular, el Fiscal General de Belarús quiere suprimir prácticamente todas las organizaciones sindicales independientes y libres, y ha enviado una solicitud al Tribunal Supremo de este país para que se ponga fin a las actividades de un gran número de sindicatos, entre ellos: el Sindicato Libre de Belarús, el Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos, el Sindicato Independiente de Belarús, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Radioelectrónica y la Asociación de Sindicatos «Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús». Varias de estas organizaciones fueron citadas durante nuestro trabajo, en la discusión que hemos mantenido sobre el caso de Belarús en esta Comisión. Así pues, el Fiscal General de Belarús afirma que las actividades de las organizaciones sindicales independientes y libres se han politizado y que sus dirigentes han participado en actividades destructivas. Por consiguiente, se ha incoado un enjuiciamiento penal por todos estos hechos que acabo de mencionar.
- 230.** Todo esto ha sucedido en el curso la Conferencia Internacional del Trabajo, después de que el caso haya sido discutido en nuestra Comisión de Aplicación de Normas y antes de que se hayan adoptado las conclusiones unánimes y consensuadas de nuestra comisión. Por lo tanto, en nuestra opinión, se trata realmente de una actitud —casi no tengo palabras para calificarla— que pone a esta Organización entre la espada y la pared. Quiero señalarlo expresamente en esta comisión y volveré a mencionarlo mañana en mi intervención ante el pleno de la Asamblea General de la presente Conferencia Internacional del Trabajo. Lo que está ocurriendo es inaceptable.
- 231.** Por último, como es nuestra costumbre, también hemos entablado un diálogo con la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical para intercambiar nuestros puntos de vista sobre el papel que desempeñan los distintos órganos de control y las interacciones entre ellos. Esto nos ha brindado la oportunidad de que nuestro grupo pueda reiterar que la preservación y el fortalecimiento de la independencia de la Comisión de Expertos revisten una vital importancia, y que no puede hablarse de incidir en la conducta de la Comisión de Expertos. Para el Grupo de los Trabajadores, resulta por tanto inconcebible intentar influir en el examen independiente e imparcial del alcance jurídico, el contenido y el significado de las disposiciones de los convenios por parte de la Comisión de Expertos. No puede establecerse ni se establecerá nunca una jerarquía entre los distintos órganos de control de la OIT: la Comisión de Expertos nunca ha sido ni será un órgano sometido a ningún tipo de tutela. La complementariedad y la independencia de estos órganos de control de las normas son fundamentales, ya que permiten exponer evidencias que solo pueden surgir sobre la base del consenso. Así, pueden liberar todo el potencial de los derechos y libertades fundamentales que contienen las normas internacionales del trabajo.
- 232.** De los debates se desprende que nuestros respectivos grupos tienen puntos de vista muy diferentes sobre la naturaleza de las interacciones que deben o no deben existir entre estos diversos órganos de control. Desgraciadamente, estas discusiones también someten la credibilidad del sistema de control de la OIT a cierta presión. Hay que tener cuidado de no desestabilizar de este modo el sistema de control de la OIT, porque desestabilizar el sistema de control de la OIT también significa desestabilizar la efectividad de los derechos y libertades consagrados en las normas internacionales del trabajo. Esto no es deseable, sino todo lo contrario, y esperamos que nadie aquí presente

lo desee, sino todo lo contrario. La OIT debe ser una OIT con órganos de control fuertes e independientes para alcanzar sus objetivos constitucionales, que son por tanto los nuestros.

- 233.** Los debates en el seno de nuestra comisión han sacado a la luz, una vez más, las divergencias que existen, divergencias de opinión sobre cuestiones fundamentales relacionadas con las normas internacionales del trabajo. En primer lugar, y esto no es nuevo, está la cuestión fundamental del derecho de huelga. ¿Qué sería de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva sin el pleno reconocimiento de un derecho intrínsecamente ligado a ellos? La Comisión de Expertos había dado una respuesta muy clara y obvia a esta cuestión, pero esta respuesta, lamentablemente, no contentó a todos. Sin embargo, para el Grupo de los Trabajadores está claro que no se puede transigir con el reconocimiento incondicional del derecho de huelga sobre la base del Convenio núm. 87. Es un derecho fundamental e indispensable para la efectividad de los derechos y libertades consagrados en las normas internacionales del trabajo.
- 234.** Me hubiera gustado detenerme ahí en cuanto a las divergencias de opinión sobre cuestiones fundamentales, pero desgraciadamente parece que también se está cuestionando otro principio fundamental de la OIT, o quizás no de la misma manera, pero algo sí. Percibimos que en cierto modo hay un comienzo. El derecho de negociación colectiva es también un derecho fundamental reconocido por los Estados Miembros mediante su pertenencia a la Organización Internacional del Trabajo. Por lo tanto, tienen la obligación constitucional de respetar, promover y cumplir este derecho de buena fe. En efecto, ¿cómo pueden alcanzarse los objetivos de la OIT en materia de progreso social y búsqueda de la justicia social si una de las partes de la negociación puede permitirse justificadamente el lujo de negarse a sentarse a la mesa? Entonces, no hay negociación. Por lo tanto, es mi deber, como portavoz de los trabajadores en la Comisión de Aplicación de Normas, recordar la importancia primordial de preservar y reforzar los órganos de control para garantizar la aplicación efectiva de los derechos y libertades consagrados en las normas internacionales del trabajo. Ya es hora de que nuestra Organización sea capaz de centrarse en la promoción de sus objetivos fundacionales.
- 235.** Dado que uno de estos objetivos fundacionales es la adopción y promoción de los instrumentos internacionales del trabajo, el Grupo de los Trabajadores ha observado con preocupación que algunos mandantes habían desaconsejado la ratificación de instrumentos de la OIT. Ya sea en el contexto de la discusión de los casos graves de incumplimiento o en el marco del Estudio General sobre los instrumentos sectoriales internacionales, esto nos parece que va en contra de los cometidos fundamentales de la OIT, que todos los mandantes deberían fomentar activamente.
- 236.** A pesar de estas dificultades, que tal vez sean inherentes a nuestra labor de diálogo, debate y búsqueda de soluciones y de consenso, debemos estar satisfechos de haber podido llevar a cabo nuestra tarea este año. Si bien los trabajos de nuestra comisión llegan hoy a su fin, la OIT y sus mandantes tienen ahora que poner en práctica el fruto de nuestra labor, y este es un trabajo que no tiene fin. Es una tarea continua que comienza a partir de hoy pero que nunca se ha detenido. Es realmente un ciclo perpetuo. Cada uno tendrá un papel que desempeñar para garantizar la efectividad de las conclusiones adoptadas por nuestra comisión.
- 237.** Antes de dar por concluidos, por mi parte, nuestros trabajos, quiero expresar mi más sincero agradecimiento, en nombre de los miembros trabajadores, a las numerosas personas que nos han permitido llevar a cabo nuestra labor en las mejores condiciones posibles. Por ello, quiero agradecer a toda la Mesa su excelente colaboración y dar las gracias a la secretaría en su conjunto, que ha realizado un trabajo colosal. A los

intérpretes y al servicio audiovisual, que han estado omnipresentes entre bastidores, así como a los que han tenido que organizar la comunicación en todo el mundo: ¡muchísimas gracias! También quiero dar las gracias a los Gobiernos por sus intervenciones y aportaciones durante los distintos debates que hemos mantenido. Y, por supuesto, en un sistema tripartito, no solo hay trabajadores y Gobiernos, sino también empleadores. Por ello, estoy muy agradecido a los empleadores, que también han desempeñado un papel decisivo en nuestra comisión, y especialmente a su portavoz, Sonia Regenbogen.

- 238.** Para ir concluyendo, quiero agradecer a mi grupo, el de los miembros trabajadores, su participación activa, su solidaridad, su confianza y su implicación. Esto no siempre facilita las cosas, pero en esto consiste la actividad sindical dinámica. Por ello, expreso mi gratitud a todos mis colaboradores directos, a los de la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC), a los de la Confederación Sindical Internacional (CSI), a los de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y también a los miembros de mi grupo que han participado de manera activa como portavoces en la discusión de los casos que aparecían en el orden del día de nuestra comisión. Voy a nombrar, de hecho, a las personas que han sido portavoces para los casos individuales: Catherine Schlachter, Stephen Russell, Tjalling Postma, Alejandra Ortega Fuentes, Mi Kyung Ryu, Claudia Hofmann, Clare Middlemas y Marjorie Alexandre.
- 239.** Quisiera concluir expresando mi especial agradecimiento a dos pilares del Grupo de los Trabajadores de nuestra comisión, para quienes esta es su última participación. Se trata de Catherine Schlachter y Marjorie Alexandre, que han contribuido durante muchos años y de forma decisiva a la defensa de los derechos y libertades de los trabajadores en el mundo. Pero sabemos que una vez que uno se ha involucrado en las actividades de la OIT como trabajador y sindicalista, ya no puede dejarlo. Así que seguro que en el futuro nos seguirán desde la distancia y estarán con nosotros en alma y espíritu.
- 240. Miembros empleadores.** Quisiera comenzar refrendando el informe de la Comisión de Aplicación de Normas y recomendando su adopción. Este año, la Comisión de Aplicación de Normas ha tenido lugar por primera vez en un formato híbrido, combinando la asistencia en persona con la participación a distancia que ha sido posible gracias a la tecnología de videoconferencias. En general, los miembros empleadores acogen con agrado que la Comisión haya podido concluir sus labores a tiempo merced a la disciplina y la cooperación de todos los delegados y, en particular, quisiéramos agradecer a nuestro Presidente, Sr. Pablo Topet, la eficacia y el orden de los que ha hecho gala en su gestión del tiempo de nuestras labores.
- 241.** A pesar de este nuevo formato híbrido, la Comisión ha demostrado una vez más su capacidad para entablar un diálogo tripartito orientado a la obtención de resultados y para adoptar conclusiones claras, consensuadas y directas. Los miembros empleadores aprovechan esta ocasión para reafirmar tanto su compromiso con las conclusiones consensuadas que proporcionan una clara dirección a los Gobiernos, como la importancia que conceden a dichas conclusiones.
- 242.** En lo referente a la discusión de 22 casos individuales, a los miembros empleadores les ha complacido saber que muchos Gobiernos ya han comenzado a tomar medidas colectivas o han previsto hacerlo en un futuro cercano. Valoramos positivamente que la mayoría de los Gobiernos hayan participado de una manera constructiva en el proceso de la Comisión, y hayan expresado su firme y claro compromiso de participar en el sistema de control sobre las cuestiones discutidas. Asimismo, los miembros empleadores consideran de suma importancia que las evaluaciones de la Comisión se basen en pruebas sólidas y contrastadas. En definitiva, la credibilidad de las conclusiones

de la Comisión depende de una base fáctica sólida. Establecer los hechos puede ser a menudo un proceso difícil que requiere tiempo y recursos. Los Gobiernos deberían esforzarse en particular por completar y actualizar la información en consulta con los interlocutores sociales, con miras a facilitar la labor del sistema de control.

- 243.** Los miembros empleadores también han instado anteriormente, en varias ocasiones, a la Comisión de Expertos a que oriente sus evaluaciones preparatorias no vinculantes del cumplimiento de los convenios ratificados ciñéndose más estrictamente al texto de los convenios y, en este sentido, a que se ajuste plenamente a los métodos de interpretación aplicables de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Cuando los convenios de la OIT conceden deliberadamente flexibilidad en la aplicación, por ejemplo, mediante el uso de términos generales, esto no debe ser invalidado por interpretaciones restrictivas de la Comisión de Expertos. Además, instamos a la Comisión de Expertos a que refleje de manera adecuada las necesidades de las empresas sostenibles en sus evaluaciones del cumplimiento. Este es un elemento importante destacado en la Declaración del Centenario de la OIT, que también debe reconocerse debidamente en el sistema de control de las normas de la OIT.
- 244.** En esta ocasión no abordaremos las cuestiones relativas a la opinión de los miembros empleadores sobre la interpretación de ciertas normas internacionales del trabajo, ya que creemos que nuestra posición con respecto a estas cuestiones se indicó claramente en la sesión de apertura. Sin embargo, quisiéramos señalar simplemente que la posición de los miembros empleadores en relación con el Convenio núm. 98 es exhortar a la Comisión de Expertos a que respete plenamente los términos del artículo 4 del Convenio núm. 98 y a que tenga en cuenta las disposiciones de flexibilidad del Convenio.
- 245.** Quisiéramos aprovechar esta oportunidad para alentar a los miembros de la Comisión, a la Comisión de Expertos y a la Oficina a que sigan cooperando con objeto de aumentar la transparencia, la eficiencia, el equilibrio, la pertinencia y la gobernanza tripartita del sistema de control de las normas de la OIT, de buena fe y de una manera constructiva. En nombre de los miembros empleadores, hemos formulado una serie de propuestas en relación con los temas que se indican a continuación. Hemos solicitado más información sobre el procedimiento que aplica la Comisión de Expertos en lo que respecta a los casos con doble nota a pie de página. Hemos pedido que los textos de las presentaciones realizadas por las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores a la Comisión de Expertos sean accesibles a través de hiperenlaces incluidos en la versión electrónica del informe de la Comisión de Expertos y en el sitio web de NORMLEX. Hasta la fecha, si bien NORMLEX contiene información sobre qué organizaciones de empleadores o de trabajadores han realizado presentaciones, el texto de las presentaciones no está disponible. Además, tal como se señaló en la Declaración conjunta del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores de 2017, deberían publicarse los informes de las misiones de seguimiento relativas a las conclusiones de la Comisión de la Conferencia, o un resumen con resultados de la misión concretos que no sean confidenciales, en la página web de la Comisión de la Conferencia o en la base de datos NORMLEX, una vez transcurrido un periodo razonable desde que se haya dado por finalizada la misión. Cuando las observaciones de la Comisión de Expertos contengan menciones a dichos informes, podría proporcionarse el acceso a ellos mediante hiperenlaces contenidos en el texto. Además, confiamos en que la página web de la Comisión de la Conferencia, que es el portal central para cualquier información pertinente para las labores de la Comisión, siga ampliándose y mejorándose, según sea necesario.
- 246.** Además, este año la Comisión de la Conferencia ha discutido una serie de casos que contienen elementos de progreso. A nuestro juicio, esto brinda una gran oportunidad para que la Comisión dé a conocer las buenas prácticas llevadas a cabo por los Estados

Miembros de la OIT en cuanto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y encomie, sobre una base tripartita, los esfuerzos provechosos de los Gobiernos para mejorar su cumplimiento de los convenios ratificados. Este punto reviste particular importancia para los miembros empleadores, ya que estamos a favor de aumentar el porcentaje de casos de progreso en la lista de casos que discutimos.

- 247.** Los miembros empleadores también desean destacar la importancia del seguimiento de las conclusiones de la Comisión. Las conclusiones de la Comisión representan un consenso tripartito sobre las cuestiones relativas al cumplimiento y, por tanto, definen el mandato de las misiones de asistencia técnica y de seguimiento de la Oficina conexas. Con este espíritu, los especialistas de las Oficinas de Actividades para los Empleadores y los Trabajadores (ACT/EMP y ACTRAV) deberían participar sistemáticamente en dichas acciones de seguimiento para ayudar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los respectivos países, a fin de contribuir de la mejor manera posible a hallar una solución a los problemas de cumplimiento que tenga en cuenta sus necesidades. Los informes sobre la asistencia técnica prestada y las misiones llevadas a cabo también deberían estar disponibles en línea en un plazo razonable. Además, los miembros empleadores señalan que la Oficina desempeña un papel fundamental al ayudar a los países a mejorar el cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con las normas. Esto es algo en lo que no se puede insistir lo suficiente.
- 248.** También alentamos a los Gobiernos que están considerando la ratificación de nuevas normas internacionales del trabajo a que garanticen la realización de evaluaciones adecuadas previas a la ratificación. Es importante que la ratificación no se considere como una declaración política o de intenciones, sino como una intención de cumplir con las normas internacionales del trabajo cuya ratificación se está contemplando. La ratificación es, de hecho, la decisión de un Gobierno de quedar vinculado por un tratado en virtud del derecho internacional, y conlleva importantes obligaciones de cumplimiento y de presentación de memorias.
- 249.** En nuestra opinión, los Gobiernos que abordan la ratificación de forma cuidadosa y centrada parecen cumplirla, y mejora la aplicación de los convenios ratificados. A nuestro juicio, esto supondría una menor carga para el sistema de control y le permitiría centrarse en los casos más graves. Creemos que las propuestas que hemos formulado podrían servir para mejorar más aún la pertinencia y la aceptación del sistema de control regular de las normas de la OIT, y esperamos con interés seguir discutiendo estas propuestas con más detalle en las próximas consultas tripartitas informales de los métodos de trabajo de la Comisión.
- 250.** Para concluir, los miembros empleadores toman nota con satisfacción de la constructiva cooperación general y del funcionamiento de la reunión híbrida de este año. Las discusiones se han celebrado respetando los límites de tiempo. En la mayoría de los casos se ha alcanzado un consenso, cuando ha sido posible, y los desacuerdos —cuando han existido— se han puesto de relieve respetuosamente.
- 251.** Quisiera concluir con unas palabras de agradecimiento y reconocimiento, en primer lugar, al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, por facilitar esta reunión y por todo su trabajo antes de nuestra asistencia a la Conferencia y durante la misma. Hay demasiadas personas a las que dar las gracias individualmente, pero quiero expresar mi agradecimiento específicamente a la Sra. Corinne Vargha y a todo su equipo. También un agradecimiento especial a usted, señor Presidente, por la ecuanimidad con la que ha dirigido las reuniones de la Comisión este año y por la eficacia de que ha hecho gala en la gestión del tiempo.

252. Permítanme también un momento para agradecer a los miembros empleadores y, en particular, a Keizer Moyane, Paul Mackay, Annick Hellebuyck, Alberto Echavarría, Laura Giménez, Guido Ricci, Juliana Manrique y Martha Monsalve su apoyo y asistencia en la preparación y presentación de la perspectiva de los empleadores sobre los casos individuales, el Estudio General y el informe de la CEART. También quisiera agradecer el inestimable apoyo de María Paz Anzorreguy y Rita Yip, de la Organización Internacional de Empleadores, así como de Christian Hess y María Ángel Palmi Reig, de ACT/EMP. Sin su firme apoyo, el intenso trabajo de nuestra comisión habría sido muy difícil, por lo que les agradezco todo el trabajo que han realizado. También quisiera hacer extensivo mi agradecimiento a todos los miembros empleadores que han participado en la Comisión de la Conferencia, por su apoyo constante y el valor de todas sus experiencias colectivas.
253. Por último, pero no por ello menos importante, doy las gracias a mi amigo Marc Leemans y a su equipo, así como a todos los miembros trabajadores, por su compromiso y sus contribuciones a nuestras discusiones sobre todas las cuestiones. Incluso cuando no estamos de acuerdo, lo hacemos con un espíritu de respeto y con el deseo de alcanzar un consenso. También quiero dar las gracias a los representantes gubernamentales que han participado activamente en la Comisión de la Conferencia. Hemos tomado buena nota de todas sus intervenciones y les agradecemos esta participación activa para asegurar que nuestras discusiones fueran constructivas, ricas y productivas.
254. Por último, quiero dar las gracias a los intérpretes y expresar mi agradecimiento asimismo por el apoyo técnico a todo el trabajo realizado este año. Considero que sin la asistencia especial habríamos tenido una conferencia sumamente difícil, por lo que agradezco todo ese trabajo que se realiza entre bastidores.
255. **Miembro gubernamental, Francia.** Hago uso de la palabra en nombre de la Unión Europea y sus Estados Miembros. La República de Macedonia del Norte, Serbia, Montenegro y Albania, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembros del Espacio Económico Europeo, así como Georgia, Ucrania y la República de Moldova, hacen suya la presente declaración. Para empezar, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento al Presidente de la Conferencia, al Presidente de la Comisión, al Ponente, así como al Director General y a la Oficina por su dedicación y perseverancia para hacer que esta Conferencia sea un éxito y para garantizar que las labores de esta importante comisión cumplan su mandato fundamental. En la misma línea, quisiéramos dar las gracias a los miembros trabajadores y empleadores por su espíritu constructivo y sus contribuciones. Acogemos con agrado el enfoque positivo de los Gobiernos y su participación en el proceso. La Comisión encarna la verdadera esencia del respeto mutuo y del tripartismo, y estamos firmemente convencidos de que la participación en las labores de nuestra comisión para mejorar la aplicación de los convenios debe seguir siendo una prioridad para todos los mandantes.
256. Acogemos con agrado las discusiones y apreciamos que hayamos podido retomar prácticamente nuestro calendario normal. Estamos firmemente convencidos de la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, de su ratificación y del control eficaz y fidedigno de su aplicación. Apoyamos plenamente la premisa de la Comisión de que estos cimientos son esenciales para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, tal como se indica en el Llamamiento mundial a la acción. Desempeña un papel central al impedir la mayor regresión socioeconómica y estabilizar los esfuerzos de recuperación, y al asegurar el trabajo decente y el desarrollo sostenible en general.
257. Somos firmes defensores de la necesidad de un sistema de control independiente, eficiente, sólido y basado en expertos a fin de velar por el cumplimiento de los convenios

de la OIT. Estamos convencidos de que un sistema de control del cumplimiento que funcione debidamente, el tripartismo y el diálogo social son primordiales para garantizar la credibilidad de la labor de la Organización en su conjunto. La Comisión de la Conferencia es un mecanismo único que permite a todos los mandantes discutir la aplicación de los convenios de la OIT de una manera constructiva, respetuosa y tripartita, apoyándose en observaciones objetivas, imparciales e independientes de la Comisión de Expertos. Permite el intercambio de opiniones y fomenta los progresos. En relación con esto, acogemos con agrado que las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas estén más orientadas a la acción y sean más ambiciosas y más fáciles de aplicar, fomentando así el compromiso de los Estados Miembros de la OIT. Les alentamos a que den cumplimiento a las conclusiones en la mayor medida posible, con el apoyo de la asistencia técnica y/o de las misiones de la OIT, según proceda.

- 258.** Continuaremos apoyando plenamente y reforzando el sistema de control de la OIT, ya que seguimos estando convencidos de que es uno de los ejemplos más amplios y valiosos de un sistema multilateral basado en normas que, a nuestro parecer, a medida que aumenta su importancia, se enfrenta a nuevos ataques que debemos superar. Esperamos con interés la participación constructiva con la Oficina de la OIT y los mandantes tripartitos en el seguimiento de las conclusiones de la Comisión.
- 259. Presidente.** Todo tiene un final y esta Comisión de Aplicación de Normas, luego de llevar adelante las tareas que nos fueron encomendadas, está a punto de concluir. Podemos decir que hasta aquí hemos llegado y estamos prontos a despedirnos, deseamos ventura y el reencuentro en esta casa si somos afortunados el año que viene. Las 11 jornadas han transcurrido, ya son pasado, solo están en el registro de nuestra memoria, y en las constancias de lo hecho en el papel que certifican que hemos examinado entre los puntos más relevantes el Estudio General y 22 casos de incumplimiento de convenios fundamentales de gobernanza y técnicos, Convenios núms. 87, 98, 122, 182, 111, 144, 105, 26 y 95. Pero permítanme volver a interrogarnos sobre las razones para haber estado aquí.
- 260.** Claro, se dirá, como anticipáramos, es para controlar el cumplimiento de las normas que los países han ratificado, observar los progresos, señalar los retrocesos, ¿solamente? No. De lo que se trata es de encontrar los medios más adecuados para ayudar a hacer realidad los principios y los derechos incorporados a las normas. Es un mecanismo particular porque controla para acompañar a los Estados Miembros a adoptar medidas en el plano nacional a fin de poner la legislación y la práctica en correspondencia con los instrumentos ratificados. Entiéndase, aprecio el sistema de supervisión y el mandato de esta Comisión como una instancia calificada de diálogo social en el que las partes no disputan la razón sino la búsqueda razonable de hojas de ruta para alcanzar objetivos valiosos y bien precisos. Sin embargo, ello no sería posible sin la tarea que realiza la Comisión de Expertos. Expertos y expertas que incorporan en sus informes un examen desde las perspectivas más variadas de tradiciones jurídicas y contextos económicos y culturales. Y quiero detenerme en lo que, a mi juicio, constituye un patrimonio, no solo de esta casa, sino de la comunidad jurídica universal, el conjunto de estándares sobre los alcances jurídicos de la totalidad de las normas internacionales de trabajo que han conformado.
- 261.** A modo de ejemplo, en las Américas, sus criterios son tenidos en consideración por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y, en buen número, por los más altos tribunales de la región. Porque, entiendo, le dan crédito a un proceso de casi cien años en el que han participado juristas de talla y de orígenes tan diversos que no es plausible postular que han desviado su mirada más allá de los contenidos de las normas. Es el tiempo, la persistencia, la continuidad, el examen estricto al que son expuesto sus criterios, los que persuaden

acerca del valor incuestionable de sus análisis jurídicos. Ello me lleva a pensar que lo más sensato es tener debates robustos a partir de sus observaciones y recomendaciones que, reitero, son el resultado del trabajo y la reflexión de decenas de juristas que a lo largo de casi cien años lo han sedimentado en una construcción aluvional. Les invito a viajar noventa años al pasado para evocar a los integrantes de la Comisión de Expertos de 1932, Sr. Erich, Sr. Fremantle, Sr. Gautier, Sr. Gini, Sr. de Koschembahr-Lyskowski, Sr. Mcnair, Sr. Von Nostitz, Sr. Quadrat, Sr. Rappard, Sr. Tschoffen, los menciono para poner en nombres a quienes conformaron el patrimonio que se nos ha legado. Sobre esta sólida base se cimenta el debate de los actores sociales en esta Comisión, en la que sostienen argumentos e intercambian informaciones sobre el modo de resolver los incumplimientos aun cuando la valoración sobre el acierto de las observaciones sea disímil. Cuando así sucede se impone el equilibrio y el sistema alcanza la cima, es el triunfo del diálogo social.

- 262.** Por ello les doy las gracias a quienes fatigaron su tiempo intentando dar voz a quienes no la tienen, a quienes presentaron ideas para generar riqueza sin desmedro de la dignidad de las personas, en verdad, a quienes se orientan en tiempos agitados para resolver los problemas sociales con la brújula que hace más de cien años nos regaló esta Organización Internacional del Trabajo, la que tiene imantado el norte con una frase que no envejece con el transcurso del tiempo: El trabajo no debe ser considerado una mercancía. Me ilusiona pensar que nadie se ha podido sustraer al deber moral cuando ha participado en las reuniones de la Comisión de hacerlo con honestidad, sin reservas, sin acudir al destrato o la confusión, sin dejarse llevar por la deriva de estos tiempos. Quienes lo han hecho saben la inmensa felicidad que ello provoca. Y a riesgo de pecar de candidez, quiero recordarles que el bienestar individual, por fuera de todo egoísmo, también se alcanza cuando se persigue el bien común y los bienes sociales.
- 263.** Cuando miraba las butacas de la sala, con personas tan diferentes, con sus múltiples lenguas, con culturas distintas, de religiones tan variadas, cavilaba sobre las razones que podrían unirles, sentir esa parte de alguna fraternidad y estoy persuadido que lo que les ilusiona, el sueño que les apura la sangre no es otro que un futuro en común, ser parte de una comunidad sin desigualdades y con libertades. Sus preocupaciones, sus desvelos, sus energías, su tiempo, todo se precipita en los debates de la Comisión, aquí se renueva el compromiso con las normas internacionales del trabajo. No hay que resignarse a que solo sean promesas, hay que hacerlas realidad.
- 264.** Por cierto, a quienes he interrumpido el uso de la palabra, mis disculpas. No he querido ofenderles, solo procuré gestionar el tiempo para poder completar los trabajos de la Comisión.
- 265.** Llegó el tiempo de decirles adiós, pero antes de hacerlo no quiero privarme de poner en palabras mi gratitud con todos quienes han hecho posible que hayamos arribado a buen puerto sanos y salvos. Me siento confortado por lo que hemos realizado y tengo la ilusión que anida en ustedes igual sentimiento. Como decía la poetisa Gabriela Mistral, los lugares son la gente y, utilizando el habla coloquial de mi país, confieso que aquí he encontrado buena gente, generosa y de buena madera.
- 266.** Y ahora, agradecer a mis compañeros y compañeras de ruta, a la representante del Secretario General, la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Corinne Vargha. No conozco las palabras para expresarle mi gratitud por lo que ha hecho por mí. Pero sí las poseo para manifestar toda mi admiración y respeto por su inteligencia, templanza y bonhomía. A Karen Curtis, por su exquisito carácter y por sus muestras de afecto profesional, que me han confortado durante estas dos semanas y por supuesto por su fino pensamiento. A Horacio Guido, por su amistad y por su entrega extraordinaria que ha logrado que me sienta en mi casa. A Xavier Beaudonnet, Cecile Balima, Jordi Agusti-Paraneda,

Katerina Tsotroudi, Deepa Rishikesh, Torsten Schackel, y Anna Torriente por tanto que hacen sin que pueda ser reconocido públicamente, y todos los que están detrás de la escena participando en las tareas de la Comisión.

- 267.** A los Vicepresidentes, la Sra. Sonia Regenbogen, y Sr. Marc Leemans, por su energía, por el modo en que han hecho su tarea y por la cordialidad con los integrantes de la Mesa, mi saludo y reconocimiento que extiendo a quienes oficiaron de portavoces, al Ponente, Zaman Mehdi, y a todos los integrantes de la Oficina que han apuntalado las tareas de la Comisión, y en las personas de Rosinda Silva y Carlos Magalhães, quienes tanta paciencia me han tenido y sin quienes no podría haber hecho el intento de estar aquí, en esta banca, presidiendo las labores, expresarles mi infinita gratitud. También mi agradecimiento a quienes nos acompañaron en la sala en forma permanente: Raymundo Rubén, Anitha Nagarajan y Samir Koufane, he contraído con todos ustedes una deuda que jamás podré honrar. Y a quienes nos tendieron los puentes para entendernos en esta torre de Babel, los intérpretes, que no nos han dejado sin los medios para poder comunicarnos ante la diversidad de lenguas, en un esfuerzo que juzgo extraordinario.
- 268.** Finalmente, quiero decirles que cuando mañana llegue a mi país, a mi barrio en Buenos Aires, a mi casa, cuando me abran la puerta para entrar y me reciba mi compañera podré mirarla a los ojos y decirle «tarea cumplida». Ustedes también deberían poder mirar a los ojos de quienes los estén esperando y si me preguntan por qué, porque tengo la íntima convicción de que lo que hemos realizado contribuye a hacer un mundo mejor, y si no es así, déjenme tener esa ilusión, no corran el velo, no me la arrebaten, es que me ayuda a levantarme cada mañana y a no dejar de intentarlo. Soñemos alto, vale la pena.

Ginebra, 11 de junio de 2022

(Firmado) Sr. Pablo Topet
Presidente

Sr. Zaman Mehdi
Ponente

Anexo I

Conferencia Internacional del Trabajo
110.ª reunión, Ginebra, 2022

► CAN/D.1

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 27 de abril de 2022

► Trabajos de la Comisión

I. Trabajos de la Comisión

1. El presente documento (D.1) contiene información sobre la forma en que se efectúan los trabajos de la Comisión de Aplicación de Normas (en adelante, «la Comisión»); y se somete a la adopción de la Comisión al inicio de sus labores en cada reunión de la Conferencia¹. El documento refleja los resultados de las discusiones y de las consultas tripartitas informales que han tenido lugar, desde 2002, sobre los métodos de trabajo de la Comisión, en particular sobre las siguientes cuestiones: la elaboración de la lista de casos individuales que la Comisión debe examinar, la preparación y adopción de las conclusiones relativas a estos casos individuales, la gestión del tiempo y el respeto de las reglas parlamentarias de decoro.
2. Este documento tiene en cuenta los resultados de las últimas consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión, celebradas el 7 de abril de 2022. Durante dichas consultas se examinaron los ajustes especiales que cabría introducir en los métodos de trabajo de la Comisión para que esta pueda cumplir sus obligaciones constitucionales en el marco de una reunión de la Conferencia que se celebrará en un formato que combinará la participación presencial con la participación remota mediante un sistema de videoconferencias.

II. Mandato y composición de la Comisión, procedimiento para las votaciones e informe a la Conferencia

3. La Conferencia constituirá una Comisión de Aplicación de Normas encargada de considerar:
 - a) el cumplimiento por los Miembros de sus obligaciones de comunicar informaciones y memorias en virtud de los artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución;

¹ Desde 2010, el presente documento se anexa al Informe General de la Comisión.

- b) los casos individuales relativos a las medidas adoptadas por los Miembros para dar efecto a los convenios en que sean parte, y
 - c) la legislación y la práctica de los Miembros respecto de los convenios en que no sean parte y las recomendaciones, elegidos por el Consejo de Administración (estudio general).
4. La Comisión de Aplicación de Normas también examinará los informes transmitidos por el Consejo de Administración a la Conferencia con miras a su examen por la Comisión.
 5. No se podrán someter resoluciones a la Comisión de Aplicación de Normas de conformidad con el artículo 41.
 6. La Comisión de Aplicación de Normas presentará un informe a la Conferencia.
 7. Las cuestiones relacionadas con la composición de la Comisión, el derecho de participar en sus labores y el procedimiento de votación están reguladas por la Parte 4 del Reglamento de la Conferencia.
 8. Cada año, la Comisión elige los miembros de su Mesa: Presidente/a y Vicepresidentas/es, así como el/la Ponente.

III. Documentos de trabajo

A. Informe de la Comisión de Expertos

9. El documento de trabajo de base de la Comisión es el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Informe III (Partes A y B)), impreso en dos volúmenes.
10. El Informe III (Parte A) contiene, en su primera parte, el Informe General de la Comisión de Expertos y, en su segunda parte, las observaciones de dicha Comisión relativas a la presentación de memorias, la aplicación de los convenios ratificados y la obligación de someter los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes. Al inicio del informe figura un índice de los comentarios agrupados por convenio y por país. Además de las observaciones contenidas en su informe, la Comisión de Expertos ha formulado, como en años anteriores, solicitudes directas que la Oficina comunica a los Gobiernos interesados en nombre de la Comisión ².
11. El Informe III (Parte B) contiene el Estudio General de la Comisión de Expertos sobre un grupo de convenios y recomendaciones decidido por el Consejo de Administración.

B. Resúmenes de las memorias

12. En su 267.^a reunión (noviembre de 1996), el Consejo de Administración aprobó nuevas medidas de racionalización y simplificación de las disposiciones relativas a la presentación por el Director General a la Conferencia de los resúmenes de las memorias presentadas por los Gobiernos en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución ³. Las personas que deseen consultar las memorias y obtener copias de las mismas pueden dirigirse a la secretaría de la Comisión.

² Véase el párrafo 88 del Informe General de la Comisión de Expertos. Una lista de las solicitudes directas se puede encontrar en el anexo VII del Informe III (Parte A).

³ Véase el informe de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A), anexos I, II, IV, V y VI, e Informe III (Parte B), anexo II.

C. Otras informaciones

13. La secretaría prepara documentos (referenciados como «documentos D»), que se ponen a disposición ⁴ durante el transcurso de las labores de la Comisión a través de su [página web](#) y que contienen la siguiente información:
- a) informes y datos que llegaron a la Oficina Internacional del Trabajo desde la última reunión de la Comisión de Expertos; sobre la base de esta información, se actualiza la lista de los Gobiernos invitados a proporcionar información a la Comisión de la Conferencia debido a un incumplimiento grave de sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas ⁵;
 - b) la información escrita facilitada por los Gobiernos a la Comisión de la Conferencia en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, cuando estos Gobiernos están en la lista preliminar de casos o en la lista de casos individuales adoptada por la Comisión de la Conferencia ⁶.
 - c) la información escrita facilitada por los Gobiernos que han sido invitados a proporcionar información sobre los casos de incumplimiento grave de sus obligaciones de presentación de memorias u otras obligaciones relacionadas con las normas durante periodos determinados ⁷, y
 - d) la información escrita facilitada por los delegados durante la discusión general ⁸.

IV. Discusión general

14. De conformidad con su práctica habitual, la Comisión empieza sus labores con el examen de sus métodos de trabajo sobre la base del presente documento. Luego, la Comisión discute de los aspectos generales de la aplicación de los convenios y recomendaciones y del cumplimiento por los Estados Miembros de sus obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT. Esta discusión se basa principalmente en el Informe General de la Comisión de Expertos.
15. Teniendo en cuenta los límites de tiempo decididos en el marco de las consultas tripartitas para los turnos de palabra durante estas discusiones (véase la parte IX *infra*), los delegados también podrán presentar información por escrito. Dicha información se publicará 24 horas antes de la correspondiente sesión, traducida en los tres idiomas oficiales, y se integrará en el informe final de la Comisión ⁹.
16. La Comisión proseguirá sus labores con una discusión sobre el Estudio General titulado «Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas». Este estudio se centra en el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), el Convenio sobre las

⁴ Los documentos D estarán disponibles únicamente en línea en la [página web de la Comisión](#).

⁵ Véase la parte V.

⁶ Véase la parte VI (suministro de información).

⁷ Véase la parte V.

⁸ Véase la parte IV.

⁹ En el informe de la Comisión se diferenciará la información presentada por escrito de la información presentada verbalmente.

trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) ¹⁰.

17. Durante las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2022, se decidió que, a título excepcional, se consagraría en la medida del posible tres horas a la discusión del Estudio General, aplicando cierta flexibilidad teniendo en cuenta la importancia del tema abordado. Se mantienen los tiempos de palabra habituales con un aumento del tiempo de palabra para las observaciones iniciales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores (véase la parte IX). Tal como en 2021, se propone estructurar la discusión en torno a tres preguntas genéricas, en el bien entendido de que ello no restringiría las intervenciones de los oradores a estas únicas preguntas abordadas en el Estudio General. Estas preguntas genéricas son las siguientes:
- los avances en la aplicación de los instrumentos considerados y las dificultades para aplicar esos instrumentos;
 - las medidas que deben adoptarse para promover los convenios y su ratificación a la luz de las prácticas óptimas y los obstáculos detectados, y
 - las orientaciones que la OIT podría seguir en el futuro en relación con sus actividades normativas y la prestación de asistencia técnica.

V. Casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas

18. Se invita a los Gobiernos a que presenten información sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas durante un periodo determinado. Estos casos se tratan en una misma sesión de la Comisión. Los Gobiernos que hayan comunicado la información solicitada con anterioridad a dicha sesión no deberán presentarse ante la Comisión. La discusión de la Comisión, incluidas las explicaciones y dificultades mencionadas por los Gobiernos interesados, y las conclusiones adoptadas por la Comisión para cada criterio se recogen en su informe.
19. En el marco de las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2022, se decidió que, a título excepcional, se mantendría el procedimiento especial establecido en 2021 para el examen de los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias:
- se invitará a los Gobiernos interesados a que transmitan información por escrito con respecto a estos casos de incumplimiento **a más tardar el lunes 16 de mayo de 2022;**
 - se invitará a los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores a que envíen sus observaciones generales **a más tardar el viernes 27 de mayo de 2022;**

¹⁰ Conviene recordar que los temas de los estudios generales recientes han sido alineados con los objetivos estratégicos examinados en el marco de las discusiones recurrentes con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). La discusión de los estudios generales por la Comisión continuará realizándose un año antes de la discusión recurrente celebrada bajo el nuevo ciclo de cinco años de las discusiones recurrentes adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2016. La completa sincronización de los estudios generales y sus discusiones por la Comisión será reestablecida bajo el nuevo ciclo en el contexto de las discusiones recurrentes sobre protección social (seguridad social) que tendrán lugar en la reunión de la Conferencia en 2021 (véanse GB.328/INS/5/2 y GB.328/PV, párrs. 25 y 102).

- la Oficina preparará, en los tres idiomas oficiales, un documento con la compilación de la información recibida **24 horas antes de la sesión consagrada al examen de estos casos**;
 - durante la sesión, los Gobiernos interesados podrán, si así lo desean, proporcionar información sobre los nuevos acontecimientos que se hayan producido, con un tiempo de intervención limitado, y a continuación los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores presentarán sus observaciones finales.
- 20.** Cabe recordar que la Comisión determina los casos de incumplimiento grave sobre la base de los siguientes criterios ¹¹:
- no se ha proporcionado ninguna de las memorias sobre los convenios ratificados durante los dos últimos años o más;
 - las primeras memorias sobre convenios ratificados no se han proporcionado desde hace dos años por lo menos;
 - ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones, exigidas en virtud de los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución, se ha proporcionado durante los últimos cinco años;
 - no se dispone de indicación alguna de que se hayan adoptado medidas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia durante sus últimas siete reuniones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución ¹²;
 - no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las observaciones y solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos, respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo considerado, y
 - el Gobierno se ha abstenido de indicar, durante los tres últimos años, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas a la Oficina.
- 21.** En sus 88.^a y 89.^a reuniones (2017 y 2018), la Comisión de Expertos decidió establecer una nueva práctica consistente en realizar «llamamientos urgentes» en casos que cumplen ciertos criterios de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias ¹³. Ello también tiene por objeto señalar estos casos a la atención de la Comisión de la Conferencia, a fin de que se pueda llamar a los Gobiernos interesados a comparecer ante ella. Por consiguiente, en su reunión de noviembre-diciembre de 2021, la Comisión de Expertos hizo llamamientos urgentes a siete países que no habían enviado las memorias solicitadas después de tres o más años, así como a cuatro países que no habían enviado sus primeras memorias después de tres o más años ¹⁴. Se invitará a los países a los que se han enviado llamamientos urgentes a que proporcionen

¹¹ Estos criterios fueron examinados por última vez por la Comisión en 1980 (véase *Actas Provisionales* núm. 37, Conferencia Internacional del Trabajo, 66.^a reunión, 1980, párr. 30).

¹² Este periodo comienza con la 99.^a reunión (2010) y concluye con la 108.^a reunión (2019) de la Conferencia Internacional del Trabajo, habida cuenta de que la Conferencia no adoptó ningún convenio ni ninguna recomendación en sus 97.^a (2008), 98.^a (2009), 102.^a (2013), 105.^a (2016) y 107.^a (2018) reuniones.

¹³ Véanse los párrafos 9 y 10 del Informe General de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, 2018.

¹⁴ Véanse los párrafos 73 y 77 del Informe General de la Comisión de Expertos, Informe III (Parte A), Conferencia Internacional del Trabajo, 110.^a reunión, 2021.

información a la Comisión en el momento de examinar los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias.

VI. Casos individuales

22. La Comisión examina un cierto número de casos relativos a la aplicación de los convenios ratificados. Estos casos se seleccionan sobre la base de las observaciones publicadas en el informe de la Comisión de Expertos.
23. **Lista preliminar.** Desde el año 2006, se ha instituido el envío previo a los Gobiernos de una lista preliminar de casos individuales relativos a la aplicación de los convenios ratificados que la Comisión podría examinar. Desde 2015, la lista preliminar de casos se pone a disposición treinta días antes de la apertura de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. La lista preliminar es una respuesta a las solicitudes de los Gobiernos de ser informados con antelación, a efecto de poder preparar mejor una posible intervención ante la Comisión. La lista no puede de ninguna manera considerarse como definitiva, dado que la adopción de la lista definitiva es competencia exclusiva de la Comisión de la Conferencia. Durante las consultas tripartitas informales de marzo de 2019, se decidió que se daría la posibilidad a los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos de proporcionar, si así lo desean, información por escrito a la Comisión. La información facilitada, sobre una base puramente voluntaria, solo deberá concernir acontecimientos recientes que aún no hayan sido examinados por la Comisión de Expertos. Dicha información deberá ser transmitida en al menos uno de los tres idiomas de trabajo de la Oficina a más tardar dos semanas antes de la apertura de la reunión de la Conferencia¹⁵ y, en la medida de lo posible, no deberá superar las 2 000 palabras. Una [plantilla](#) específica para la transmisión de dicha información está disponible en la página web de la Comisión.
24. **Establecimiento de la lista de casos.** La lista de casos individuales se somete a la Comisión, para su adopción, después de que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores se hayan reunido para su discusión y adopción. La lista definitiva se adopta normalmente al comienzo de las labores de la Comisión, idealmente no más tarde de su segunda sesión. En el marco de las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2022, se decidió que la lista definitiva se podría adoptar en la primera sesión de la reunión de la Comisión, que se celebrará el lunes 30 de mayo de 2022.
25. A partir de la revisión realizada en 2015 de los criterios para la selección de los casos, la selección debería tomar en consideración, de manera equilibrada, los siguientes elementos:

- la naturaleza de los comentarios de la Comisión de Expertos, en particular la inclusión en dichos comentarios de notas de pie de página;
- la calidad y el alcance de las respuestas proporcionadas por el Gobierno o la ausencia de una respuesta de su parte;
- la gravedad y persistencia de las faltas en la aplicación del convenio;
- la urgencia de la situación considerada;
- los comentarios recibidos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

¹⁵ En las consultas tripartitas informales, se acordó que el plazo para el envío de esta información sería el lunes 16 de mayo de 2022.

- la naturaleza particular de la situación (si se trata de una cuestión no debatida hasta la fecha o si el caso presenta un enfoque interesante para la resolución de problemas de aplicación);
- las discusiones y conclusiones de la Comisión de la Conferencia en sus reuniones anteriores y, en particular, la existencia de un párrafo especial;
- la probabilidad de que la discusión del caso tenga un impacto tangible;
- el equilibrio entre los convenios fundamentales, los convenios de gobernanza y los convenios técnicos;
- el equilibrio geográfico, y
- el equilibrio entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo.

26. Además, existe la posibilidad de examinar un caso de progreso tal como se hizo en 2006, 2007, 2008 y 2013 ¹⁶.
27. Desde el año 2007, la praxis ha sido que, después de la adopción de la lista de casos individuales, los Vicepresidentes empleador y trabajador celebren una reunión informativa informal para los Gobiernos a fin de explicar los criterios en función de los cuales se efectuó la selección de los casos individuales.
28. **Inscripción automática.** Desde el año 2010, la Oficina efectúa la inscripción automática de los casos incluidos en la lista definitiva sobre la base de un orden alfabético rotativo, siguiendo el orden alfabético francés. El modelo «A+5» ha sido elegido para garantizar una verdadera rotación de los países en la lista. Este año la inscripción se iniciará con los países que comienzan con la letra «D». Los casos se dividirán en dos grupos: el primer grupo de países que será inscrito, siguiendo el orden alfabético mencionado, será el de aquellos a los que la Comisión de Expertos pidió que transmitiesen datos completos a la Conferencia («doble nota al pie de página») ¹⁷. A continuación, la Oficina inscribirá el segundo grupo, que estará constituido por los casos de los países que figuran en la lista definitiva, siguiendo el orden alfabético antes mencionado. En el marco de las consultas tripartitas informales celebradas en abril de 2022, se acordó que este año la Oficina adaptaría de nuevo esta práctica de programación, a fin de tener en cuenta los distintos husos horarios y la complejidad de los casos con objeto de garantizar una cierta previsibilidad para el Gobierno y los interlocutores sociales del país concernido.
29. La información sobre el programa de trabajo de la Comisión y la fecha en la que se podrán examinar los casos se publicarán:
- a) en el *Boletín Diario* y la [página web](#) de la Comisión, y
 - b) por medio de un documento D que contendrá la lista de casos individuales y el programa de trabajo para el examen de estos casos, que se pondrá a disposición de la Comisión tan pronto como sea posible después de la adopción de la lista de casos ¹⁸.
30. **Suministro de información.** Antes de su intervención oral ante la Comisión de la Conferencia, los Gobiernos podrán presentar información por escrito, que será resumida

¹⁶ Véanse los párrafos 101 a 107 del Informe General de la Comisión de Expertos. Los criterios adoptados por la Comisión de Expertos para la determinación de los casos de progreso también se reproducen en el anexo II del presente documento.

¹⁷ Véase el párrafo 99 del Informe General de la Comisión de Expertos.

¹⁸ Desde 2010, este documento D se anexa al Informe General de la Comisión de Expertos.

por la Oficina y puesta a disposición de la Comisión¹⁹. Esta información deberá proporcionarse por escrito al menos dos días antes de la discusión del caso. Servirá para completar la intervención oral del representante gubernamental del país en cuestión. No deberá reproducir la información contenida en las declaraciones orales o cualquier otra información ya proporcionada por el Gobierno. Esta información escrita no deberá superar las cinco páginas en total.

- 31. Adopción de conclusiones.** Las conclusiones sobre los casos individuales son propuestas por los Vicepresidentes de la Comisión y presentadas a la Comisión por la Presidencia, para su adopción. Las conclusiones deben tener debidamente en cuenta los elementos planteados durante la discusión y la información proporcionada por el Gobierno por escrito. Las conclusiones deben ser breves y claras y especificar las medidas que se esperan de los Gobiernos. Pueden incluir referencias a la asistencia técnica que ha de proporcionar la Oficina. Las conclusiones deben reflejar recomendaciones consensuadas. Las opiniones divergentes se pueden reflejar en las actas de la Comisión.
- 32.** Las conclusiones sobre los casos examinados se adoptarán durante sesiones especiales a estos efectos. Durante las consultas tripartitas informales mantenidas en abril de 2022, se acordó que las conclusiones de todos los casos individuales se adoptarían al final de la reunión de la Comisión²⁰. Las conclusiones se visualizarán en la pantalla y, al mismo tiempo, se proporcionará una copia de dichas conclusiones al representante gubernamental interesado, en uno de los tres idiomas de trabajo elegido por el Gobierno. Habida cuenta del formato híbrido de la reunión, este año los proyectos de conclusiones se transmitirán a una persona designada por el Gobierno interesado unas horas antes de la adopción del texto. Los representantes gubernamentales podrán intervenir después de que la Presidencia haya anunciado la adopción de las conclusiones.
- 33.** De acuerdo con la decisión de la Comisión en 1980²¹, la primera parte de su informe contendrá una sección titulada *Aplicación de los convenios ratificados*, en la que la Comisión señala a la atención de la Conferencia: i) los casos de progreso, donde los Gobiernos han introducido cambios en su legislación y práctica con miras a eliminar divergencias anteriormente discutidas por la Comisión; ii) ciertos casos especiales, que se mencionan en los párrafos especiales del informe, y iii) casos de falta continua durante varios años para eliminar graves deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados que habían sido discutidos previamente, incluidos los «llamamientos urgentes» (véase sección V).

VII. Participación en las labores de la Comisión

- 34.** En relación con la abstención de un Gobierno de tomar parte en el debate relativo a su país, pese a las reiteradas invitaciones de la Comisión, se aplicarán las siguientes medidas, de conformidad con la decisión adoptada por la Comisión en la 73.^a reunión de la Conferencia (1987), en su forma enmendada en la 97.^a reunión de la Conferencia (2008)²², y se mencionará dicha abstención en la parte pertinente del informe de la Comisión:

¹⁹ Véase la parte III, C, ii).

²⁰ Está previsto que las dos sesiones dedicadas a la adopción de las conclusiones de los casos individuales se celebren el viernes 10 de junio.

²¹ Véase la nota al pie de página 12.

²² Véanse *Actas Provisionales* núm. 24, Conferencia Internacional del Trabajo, 73.^a reunión, 1987, párr. 33, y *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, 2008, párr. 174.

- de conformidad con la práctica establecida, después de establecer la lista de casos sobre los que los Gobiernos podrán ser invitados a facilitar información a la Comisión, esta invitará por escrito a los Gobiernos de los países interesados y el *Boletín Diario* mencionará regularmente los países en cuestión;
- tres días antes del final de la discusión de los casos individuales, la Presidencia de la Comisión pedirá al Secretario de la Conferencia que anuncie los nombres de los países cuyos representantes no hayan respondido todavía a la invitación, instándoles a que lo hagan lo antes posible, y
- el último día de la discusión de los casos individuales, la Comisión examinará los casos en que los Gobiernos no hubieran respondido a la invitación. Dada la importancia del mandato otorgado a la Comisión en 1926, de proveer un foro tripartito para el diálogo en relación con cuestiones relevantes relativas a la aplicación de convenios internacionales del trabajo ratificados, la negativa de un Gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo. Por esta razón, la Comisión puede discutir sobre el fondo aquellos casos relativos a Gobiernos que se han registrado y están presentes en la Conferencia, pero que han decidido no presentarse ante la Comisión. El debate que tiene lugar en dichos casos se verá reflejado en la sección pertinente del informe, tanto la relativa a los casos individuales como en la sección relativa a la participación en los trabajos de la Comisión. En el caso de los Gobiernos que no están presentes en la Conferencia, la Comisión no examinará el caso en cuanto al fondo, pero llamará la atención en su informe sobre las cuestiones puestas de relieve ²³. En ambos casos, se dará una importancia especial a las medidas adoptadas para reanudar el diálogo.

VIII. Actas literales (*verbatim*)

35. Durante las consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión mantenidas en noviembre de 2018 y en marzo de 2019, se decidió que la discusión general, la discusión del Estudio General, así como la discusión de los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas, y la discusión de los casos en los que se invita a los Gobiernos a responder a los comentarios de la Comisión de Expertos (casos «individuales») se reproducirán en formato de actas literales (*verbatim*). Cada intervención se reflejará *in extenso* en el idioma de trabajo utilizado por el orador o, en su defecto, el idioma escogido —inglés, francés o español— y los proyectos de actas literales estarán disponibles en línea en la página web de la Comisión ²⁴. De conformidad con la práctica de la Comisión, se aceptan enmiendas a los proyectos de actas literales de las sesiones precedentes antes de su adopción por la Comisión. La Presidencia anunciará claramente el tiempo de que disponen los delegados para presentar sus enmiendas cuando los proyectos de actas estén disponibles. Las enmiendas deberán

²³ En el caso de que un Gobierno no esté acreditado o registrado ante la Conferencia, la Comisión no discutirá el fondo del caso, pero llamará la atención en su informe sobre la importancia de las cuestiones planteadas. Se ha considerado que «ningún país debería prevalerse de la inclusión en la lista preliminar de casos individuales como motivo para no asegurar la presentación de sus poderes ante la Conferencia. Si un país que figura en la lista preliminar se inscribe después de la adopción de la lista definitiva, se le debería solicitar que proporcionara explicaciones» (véase *Actas Provisionales* núm. 18, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.^a reunión, 2011, parte I/59).

²⁴ Estas nuevas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales de marzo de 2016. Los delegados que intervendrán en un idioma que no sea el inglés, el francés o el español podrán indicar a la secretaría en qué idioma de trabajo debe reflejarse su intervención en el proyecto de actas literales (*verbatim*).

señalarse con claridad y presentarse por vía electrónica ²⁵. A fin de evitar retrasos en la preparación del informe de la Comisión, no se podrán aceptar enmiendas una vez que los proyectos de actas hayan sido aprobados. En la medida en que los proyectos de actas literales reproducen *in extenso* las discusiones, las enmiendas se limitarán exclusivamente a corregir los errores de transcripción.

36. En el marco de las consultas tripartitas informales, también se decidió reorganizar el contenido de las dos partes del informe de la Comisión. La primera parte del informe de la Comisión incluirá el acta literal de la discusión general, los resultados de la discusión del Estudio General, las conclusiones alcanzadas sobre los casos «automáticos» y los casos «individuales» ²⁶ —incluidos los párrafos especiales— así como las actas literales relativas a la adopción del informe y las observaciones finales. La primera parte del informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción en un solo documento, traducido en los tres idiomas.
37. La segunda parte del informe de la Comisión se compondrá de las actas literales (*verbatim*), en una versión trilingüe, de la discusión del Estudio General, de la discusión de los casos «automáticos» y de la discusión de los casos «individuales». Dichas actas literales se publicarán en línea en la página web de la Comisión a medida que se vayan adoptando. La segunda parte del informe de la Comisión se someterá a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción, únicamente en forma electrónica.
38. El informe completo (primera y segunda parte), traducido a los tres idiomas se publicará en línea treinta días después de su adopción por la Conferencia en sesión plenaria.

IX. Gestión del tiempo

39. Se hará todo lo posible para que las sesiones comiencen a la hora prevista y para que se respete el programa. En las consultas tripartitas informales celebradas en 2021 y en abril de 2022, se revisaron los tiempos máximos de intervención de los oradores durante el examen de los casos individuales, la discusión general y la discusión del Estudio General a fin de tener en cuenta las circunstancias especiales en las que la Comisión deberá cumplir su mandato en vista del número limitado de sesiones a su disposición y del carácter híbrido de las discusiones. Estos tiempos máximos de intervención aplicables, a título excepcional, serán los siguientes.

Para la discusión de los casos individuales:

- quince minutos para el Gobierno cuyo caso se examine;
- diez minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
- seis minutos para los miembros empleador y trabajador del país concernido respectivamente, que se distribuirán entre los diferentes oradores de cada grupo;
- cuatro minutos para los grupos gubernamentales;

²⁵ Para obtener más detalles sobre el procedimiento de presentación de enmiendas a los proyectos de actas literales, véase el anexo III o póngase en contacto con la secretaría.

²⁶ Este año, teniendo en cuenta que se ha decidido que la Comisión adopte todas las conclusiones al final de su reunión, no será materialmente posible reproducir todas las conclusiones en la primera parte del informe de la Comisión. Estas conclusiones se encontrarán, no obstante, en la segunda parte del informe.

- tres minutos para los otros miembros ²⁷;
- diez minutos para las observaciones finales del Gobierno cuyo caso se examine, y
- seis minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

Para la discusión general:

- quince minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
- quince minutos para la representante del Secretario-General así como para la Presidencia de la Comisión de Expertos y del Comité de la Libertad Sindical;
- cinco minutos para las declaraciones de los grupos gubernamentales, y
- tres minutos para los otros miembros.

Para la discusión del Estudio General ²⁸:

- treinta minutos para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores;
- quince minutos para los grupos gubernamentales;
- cinco minutos para los otros miembros, y
- diez minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

Sin embargo, la Presidencia, en consulta con los demás miembros de la Mesa, podría decidir reducir los tiempos máximos de intervención de ser necesario, por ejemplo, si la lista de oradores es muy larga. La Presidencia anunciará los tiempos máximos de intervención al inicio de cada sesión, que deberán ser estrictamente respetados.

- 40.** Durante las intervenciones, el tiempo restante a disposición de los oradores se proyectará en la pantalla y será visible para todos los oradores. Una vez que se agote el tiempo atribuido, se interrumpirá al orador.
- 41.** La lista de oradores también será visible en la pantalla. Se recomienda a los delegados que deseen hacer uso de la palabra que se inscriban lo antes posible en la lista ²⁹. Durante las consultas tripartitas informales celebradas en abril de 2022, se decidió que se mantendría la práctica de establecer una lista de oradores 24 horas antes del examen de cada caso individual y que se aplicaría a todas las cuestiones en la agenda de la Comisión. Los delegados acreditados en la reunión de la Conferencia e inscritos en la Comisión deberán solicitar su inscripción en la lista de oradores enviando una solicitud por correo electrónico a CAN2022@ilo.org. Los tiempos de intervención se ajustarán en función del número de oradores inscritos en la lista. Los oradores que no se hayan inscrito con antelación podrán hacer uso de la palabra si el tiempo disponible lo permite.

²⁷ La Presidencia, en consulta con los demás miembros de la Mesa de la Comisión, podrá reducir este tiempo a dos minutos, por ejemplo, si la lista de oradores es muy larga.

²⁸ Estas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales del mes de marzo de 2016. Sin embargo, durante las consultas tripartitas celebradas en abril de 2022, se aceptó aumentar el tiempo de intervención de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores de 15 a 30 minutos, así como el tiempo de intervención de los grupos gubernamentales de 10 a 15 minutos.

²⁹ Estas modalidades resultan de las consultas tripartitas informales del mes de marzo de 2016.

X. Respeto de las reglas de decoro y rol de la Presidencia

- 42.** Los delegados tienen la obligación de respetar ante la Conferencia el lenguaje parlamentario y las reglas de procedimiento generalmente aceptadas. Las intervenciones deberán referirse al tema en discusión evitándose toda referencia a cuestiones ajenas.
- 43.** El rol de la Presidencia consiste en mantener el orden y asegurar que la Comisión no se desvíe de su objetivo fundamental de proveer un foro tripartito internacional para el debate pleno y franco en el marco del respeto y decoro esenciales para realizar progresos efectivos en el logro de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

Anexo 1

Criterios adoptados por la Comisión de Expertos para las notas al pie de página

Extractos del informe general de la Comisión de Expertos (110/III(A))

94. 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 2022.

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

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

- la gravedad del problema; a este respecto, la Comisión destaca que una consideración importante es la necesidad de abordar el problema en el contexto de un convenio concreto y de tener en cuenta los temas relacionados con los derechos fundamentales, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como cualquier impacto adverso, especialmente en el ámbito internacional, en los trabajadores y otras categorías de personas protegidas;
- la persistencia del problema;
- la urgencia de la situación; la evaluación de esa urgencia es necesariamente específica para cada caso, según criterios de derechos humanos estándar, como las situaciones o los problemas que suponen una amenaza para la vida, cuando es previsible un daño irreversible, y
- la calidad y el alcance de la respuesta del Gobierno en sus memorias o la ausencia de respuesta a los asuntos planteados por la Comisión, especialmente los casos de claro y reiterado incumplimiento por parte de un Estado de sus obligaciones.

97. 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.

98. En su 76.^a reunión (noviembre-diciembre de 2005), la Comisión decidió que la identificación de los casos respecto de los cuales se solicitaba a los Gobiernos la comunicación de informaciones detalladas a la Conferencia, se hiciera en dos etapas: en primer lugar, el experto responsable inicialmente de un grupo concreto de convenios puede recomendar a la Comisión la inserción de notas especiales; en segundo lugar, habida cuenta de todas las recomendaciones formuladas, la Comisión adoptará, después de la discusión, una decisión final y colegiada, una vez examinada la aplicación de todos los convenios.

Anexo 2

Criterios adoptados por la Comisión de Expertos para identificar los casos de progreso

Extractos del informe general de la Comisión de Expertos (110/III(A))

101. 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.

102. En sus 80.^a y 82.^a reuniones (2009 y 2011), la Comisión proporcionó las siguientes precisiones sobre el enfoque general elaborado durante el transcurso de los años en relación con la identificación de los casos de progreso:

- 1) La expresión de interés o satisfacción por la Comisión no significa que considere que el país en cuestión cumple de manera general las disposiciones del convenio. Por consiguiente, en el mismo comentario, **la Comisión puede expresar satisfacción o interés sobre una cuestión determinada mientras lamenta que**, desde su punto de vista, **otras cuestiones importantes** no se hayan abordado de manera satisfactoria.
- 2) La Comisión desea hacer hincapié en que **solo se señala que se han realizado progresos en lo que respecta a una cuestión específica que se deriva de la aplicación del convenio y de la naturaleza de las medidas adoptadas por el Gobierno interesado.**
- 3) La Comisión ejerce sus facultades discrecionales teniendo en cuenta la naturaleza particular del convenio, así como las circunstancias específicas del país.
- 4) El hecho de señalar que se han realizado progresos puede tener relación con diferentes tipos de medidas adoptadas en la legislación, la práctica o las políticas nacionales.
- 5) Si la satisfacción está relacionada con la adopción de legislación, la Comisión también puede considerar apropiado adoptar medidas a fin de garantizar el seguimiento de su aplicación práctica.
- 6) En la identificación de los casos de progreso, la Comisión tiene en cuenta tanto la información transmitida por los Gobiernos en sus memorias como los comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

103. Desde que empezó a identificar los casos de satisfacción en su informe de 1964, la Comisión ha utilizado los mismos criterios generales. La Comisión expresa su *satisfacción* en los casos en los que, **tras los comentarios que ha formulado sobre una cuestión determinada, los Gobiernos han adoptado medidas, ya sea a través de la adopción de nueva legislación o de una enmienda a la legislación existente, o realizando un cambio significativo en la política o en la práctica nacional, logrando así un mejor cumplimiento de sus obligaciones en virtud de los convenios correspondientes.** Al expresar su satisfacción, la Comisión indica a los Gobiernos y a los interlocutores sociales que considera que se ha resuelto la cuestión específica. La razón para la identificación de los casos de satisfacción es doble:

- dejar constancia de que la Comisión se congratula por las medidas positivas adoptadas por los Gobiernos en respuesta a sus comentarios, y
- proporcionar un ejemplo a otros Gobiernos e interlocutores sociales que tienen que tratar asuntos similares.

[...]

106. En lo que respecta a los casos de progreso, en 1979 se formalizó la distinción entre casos de satisfacción y casos de interés. En general, los casos de *interés* que cubren las **medidas están lo suficientemente elaboradas para justificar la expectativa de lograr nuevos progresos en el futuro y respecto de los cuales la Comisión quisiera proseguir su diálogo con el Gobierno y los interlocutores sociales.** La práctica de la Comisión ha evolucionado de tal manera que, actualmente,

los casos sobre los que expresa su interés también pueden englobar diversas medidas. La consideración primordial es que las medidas contribuyan a la consecución general de los objetivos de un determinado convenio. Esto puede incluir:

- proyectos de legislación ante el Parlamento u otros cambios legislativos propuestos que aún no se han presentado a la Comisión o puesto a su disposición;
- consultas realizadas en el seno del Gobierno y con los interlocutores sociales;
- nuevas políticas;
- desarrollo y aplicación de actividades en el marco de un proyecto de cooperación técnica, o tras la asistencia técnica o el asesoramiento de la Oficina;
- las decisiones judiciales, según el nivel del tribunal, la temática y la fuerza de tales decisiones en un determinado sistema jurídico, se considerarían normalmente como casos de interés, salvo que exista una razón convincente para señalar como caso de satisfacción una determinada decisión judicial, o
- la Comisión también puede señalar como casos de interés los progresos realizados por un Estado, una provincia, un territorio, en el marco de un sistema federal.

Anexo 3

Procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales (*verbatim*)

Con referencia a la parte VIII del documento CAN/D.1, en la presente nota se facilita información sobre el procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales (*verbatim*). Debe tenerse en cuenta que las intervenciones de los delegados figuran *in extenso* en los proyectos de actas literales solamente en el idioma de trabajo que corresponda³⁵ (inglés, francés o español). Los proyectos de actas literales se publicarán en línea, en la página web de la Comisión.

Valga recordar que, conforme a la práctica de la Comisión, las enmiendas a los proyectos de actas literales (*verbatim*) de sesiones anteriores se aceptarán **antes de que la Comisión los haya aprobado**. En cuanto esos proyectos se pongan a disposición de la Comisión, la Presidencia señalará claramente a los delegados los plazos en los que podrán presentar enmiendas.

En la medida en que los proyectos de actas literales (*verbatim*) reproducen *in extenso* las discusiones, las enmiendas se limitarán exclusivamente a corregir los errores de transcripción.

Se ruega a los delegados que remitan sus enmiendas a la secretaría por **vía electrónica** con control de cambios («*track changes*»), a la siguiente dirección: CAN2022@ilo.org. Con el fin de hacer enmiendas con control de cambios, los delegados están invitados a solicitar la «versión Word» del proyecto de acta literal (*verbatim*) enviando un correo electrónico a esta misma dirección.

Solo se aceptarán las enmiendas que hayan sido **remitidas desde la dirección electrónica** que el delegado haya facilitado en el momento de solicitar la palabra. La secretaría acusará recibo de la enmienda y podrá contactar con el delegado interesado cuando esta no cumpla los requisitos indicados en el documento CAN/D.1. Los delegados deberán especificar a qué proyecto de acta literal (*verbatim*) se refieren y señalar visiblemente los cambios que deseen introducir en él.

³⁵ Cuando los delegados se inscriban en la lista de los oradores, se les rogará que indiquen, en el caso de que vayan a expresarse en un idioma distinto de los idiomas de trabajo de la Oficina (inglés, francés o español), en cuál de estos desean que su intervención se refleje en los proyectos de actas literales (*verbatim*). También se les pedirá que faciliten una dirección electrónica y un número de teléfono.

Anexo II

Conferencia Internacional del Trabajo
110.ª reunión, Ginebra, 2022

► CAN/D.2

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 30 de mayo de 2022

► Casos sobre los cuales los Gobiernos son invitados a comunicar informaciones a la Comisión

La lista de los 22 casos individuales sobre la aplicación de los convenios ratificados se encuentra en este documento.

GOBIERNOS INVITADOS A PROPORCIONAR INFORMACIONES A LA COMISIÓN

PAÍS	NÚMERO DEL CONVENIO
AZERBAIYÁN	105 **
BELARÚS	87
BENIN	182
CHINA	111 **
DJIBOUTI	122
ECUADOR	87
EL SALVADOR	144
FIJI	105
GUATEMALA	87
HUNGRÍA	98
IRAQ	98
ISLAS SALOMÓN	182
KAZAJSTÁN	87
LIBERIA	87
MALASIA	98
MALAWI	111 **
MYANMAR	87 **
NICARAGUA	87
NIGERIA	26/95
NUEVA ZELANDIA	98
PAÍSES BAJOS – SINT MAARTEN	87
REPÚBLICA CENTROAFRICANA	182 **

** Doble nota al pie de página.



► Actas

4B

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 11 de junio de 2022

Segunda parte

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

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Segunda parte

Discusión sobre el Estudio General, sobre el informe del Comité Mixto
OIT/UNESCO de expertos y sobre la situación de ciertos países

Índice

	Página
I. Discusión sobre el Estudio General <i>Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas</i>	5
II. Discusión sobre los casos de incumplimiento grave por los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias o de otras obligaciones relativas a las normas.....	54
III. Discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART)	81
IV. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales).....	94
Azerbaiyán (ratificación: 2000)	94
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	94

Belarús (ratificación: 1956).....	117
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	117
Benin (ratificación: 2001)	158
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	158
China (ratificación: 2006)	184
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	184
Djibouti (ratificación: 1978)	223
Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	223
Ecuador (ratificación: 1967).....	234
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	234
El Salvador (ratificación: 1995).....	253
Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	253
Fiji (ratificación: 1974).....	274
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	274
Guatemala (ratificación: 1952)	284
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	284
Hungría (ratificación: 1957).....	318
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	318
Iraq (ratificación: 1962)	338
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	338
Islas Salomón (ratificación: 2012)	355
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	355
Kazajstán (ratificación: 2000).....	367
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	367
Liberia (ratificación: 1962)	389
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	389
Malasia (ratificación: 1961).....	405
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	405

Malawi (ratificación: 1965).....	424
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	424
Myanmar (ratificación: 1955).....	447
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	447
Nicaragua (ratificación: 1967).....	465
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	465
Nigeria	481
Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) (ratificación: 1961)	481
Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1960)	481
Nueva Zelanda (ratificación: 2003).....	500
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	500
Países Bajos - Sint Maarten (ratificación: 1951)	522
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	522
República Centroafricana (ratificación: 2000).....	534
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	534

Anexos

I. Cuadro de las memorias debidas en 2021 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 10 de junio de 2022) (artículos 22 y 35 de la Constitución)	556
II. Cuadro estadístico de las memorias registradas sobre los convenios ratificados (memorias recibidas hasta el 10 de junio de 2022) (artículo 22 de la Constitución)	559

I. Discusión sobre el Estudio General

Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas

El Presidente - Pasamos ahora al segundo tema en el orden del día, que es la discusión sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos, *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*.

En seguimiento de las consultas tripartitas informales mantenidas en 2021 y 2022, se propone estructurar la discusión del Estudio General en torno a tres preguntas genéricas, en el bien entendido de que ello no restringiría las intervenciones de los oradores a estas únicas preguntas abordadas en el Estudio General. Estos puntos genéricos son los siguientes: los avances en la aplicación de los instrumentos considerados y las dificultades para aplicar esos instrumentos; las medidas que deben adoptarse para promover los convenios y su ratificación a la luz de las prácticas óptimas y los obstáculos encontrados; y, por último, las orientaciones que la OIT podría seguir en el futuro en relación con sus actividades normativas y la prestación de asistencia técnica.

Les recuerdo que de conformidad con el documento D.1, sobre los métodos de trabajo de la Comisión, se limita el tiempo de intervención durante la discusión sobre el Estudio General, de la siguiente manera: 30 minutos para las observaciones iniciales para los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores; 15 minutos para el Grupo Gubernamental; 5 minutos para los otros miembros, y 10 minutos para las observaciones finales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores.

Miembros trabajadores - En 2018, cuando el Consejo de Administración de la OIT decidió el tema del Estudio General para esta reunión, nadie podía imaginar lo oportuno que sería. De hecho, esta pandemia de escala mundial ha ilustrado lo necesarios que son para nuestras sociedades los trabajadores a los que cubren los instrumentos en cuestión. Este Estudio General y nuestro debate son un homenaje al personal de enfermería y a los trabajadores domésticos.

En primer lugar, queremos formular algunas observaciones sobre el personal de enfermería.

Como se indica en el Estudio General, los instrumentos no definen los conceptos de «cuidados» y «servicios de enfermería». Esto es comprensible, ya que se deseaba adoptar un enfoque lo más amplio e inclusivo posible. Sin embargo, la falta de orientación en los instrumentos conduce a veces a definiciones demasiado restrictivas y diferentes en las legislaciones nacionales. La falta de una definición universal de «enfermero» puede tener varias consecuencias negativas, como se describe en el Estudio General, por ejemplo, la dificultad de hacer comparaciones entre países y la cuestión del ámbito de aplicación de los instrumentos.

Probablemente sería útil que la Oficina, en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (OMS), elaborara, cuando proceda, una guía basada en las mejores prácticas, que permita llegar a un enfoque común de los conceptos. Esto es aún más relevante habida cuenta de que el sector se enfrenta a un gran reto, que probablemente se agrave en los próximos años: la escasez. Se trata de un fenómeno polifacético que plantea cuestiones espinosas.

Una de las consecuencias es el traspaso de tareas entre funciones: los cometidos que se asignaban a los médicos se confían a los enfermeros, que a su vez delegan en los ayudantes. Si estos cambios se acentúan, deberían llevarnos a replantear las diferentes categorías y las definiciones asociadas a ellas.

Otra transformación, que se observa más bien en los países del Norte, está relacionada con el hecho de que al personal de enfermería se le encomiendan cada vez más tareas que no están directamente relacionadas con los cuidados y que se asemejan más al trabajo administrativo. A menudo, esto conduce a una forma de sufrimiento en el trabajo, ya que los trabajadores que se dedican a esta función lo hacen principalmente para prestar cuidados, y no para consagrar una parte considerable de su tiempo a tareas que consideran burocráticas y cuya utilidad no siempre perciben. El trabajo decente debe ser ante todo un trabajo al que se le pueda dar sentido.

Otra causa de la escasez es la migración del personal de enfermería, principalmente del Sur al Norte. Esta migración es evidentemente una oportunidad para los trabajadores interesados, pero es un desastre para los países del Sur, cuyos sistemas sanitarios se debilitan aún más. Sin embargo, en la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), se especifica en el párrafo 67 que la contratación de personal de enfermería extranjero solo puede autorizarse si se dan dos condiciones, una de las cuales es que no haya escasez de personal en el país de origen. Hay que abordar las causas profundas de este desequilibrio: si hay escasez en los países del Norte es porque las condiciones de trabajo del sector se han deteriorado. Por lo tanto, hacer frente a la escasez significa que los países del Norte deben efectuar cuantiosas inversiones en la mejora de las condiciones de empleo y de trabajo. Asimismo, es necesario conseguir que los países de origen sean capaces de conservar su mano de obra y de participar en la construcción de sistemas sanitarios sólidos.

En el Estudio General se señala acertadamente la importancia del diálogo social, sobre todo en cuanto a la planificación de los servicios y del personal de enfermería. Sin embargo, cabe señalar que en muchos casos este diálogo es insuficiente o incluso inexistente, debido a que en varios países no hay organizaciones sindicales representativas. Así, es prioritario velar por el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones para que puedan contribuir a los debates sobre esta planificación. La planificación en cuestión abarca, según el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), la educación y la formación. Nunca se insistirá lo suficiente en su relevancia, particularmente en un sector que cambia rápidamente y cuya principal tarea es elevar el nivel de salud de la población.

Desgraciadamente, la triste realidad es que en muchos países no es posible formar al personal simplemente porque no hay oferta de formación disponible. Evidentemente, corresponde a los Gobiernos de los países concernidos poner remedio a esta situación, pero no cabe duda de que tenemos que construir soluciones a nivel internacional para afrontar este desafío.

En cuanto a la necesidad de mejorar las condiciones de empleo y de trabajo para combatir la escasez, hay que subrayar que estamos hablando de un sector, al igual que el del trabajo doméstico, muy feminizado. La mejora de las condiciones de trabajo en estos sectores supone también el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, y la consecución de otro de los objetivos clave de nuestra Organización. Además, se trata de un sector que se caracteriza por la dureza del trabajo y, con demasiada frecuencia, la solución consiste únicamente en ofrecer una compensación económica. Sin embargo, como se señala en el Estudio General, la salud de las trabajadoras y los trabajadores no está en venta. Por lo tanto, y esto va más allá de los

sectores aquí tratados, ya es hora de hacer todo lo posible para preservar la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Hay muchas otras cuestiones que merecen atención, pero nos limitaremos aquí a abordar la cuestión fundamental del tiempo de trabajo. Se trata de una cuestión clave para el personal de enfermería, ya que la razón de ser de las limitaciones es, entre otras, la protección de las personas atendidas. El exceso de horas de trabajo suele deberse a restricciones presupuestarias, lo que sin duda afecta a la calidad de la atención. También sugerimos que se evalúen las consecuencias concretas de estas restricciones y del deterioro de las condiciones de trabajo. Esta evaluación podría llevarse a cabo, si fuera necesario, en colaboración con la OMS.

Nos gustaría hacer tres observaciones más, ahora, sobre los trabajadores domésticos.

En primer lugar, en el Estudio General se dedica un capítulo a los trabajadores domésticos en lo relativo al ámbito de aplicación del Convenio y la Recomendación. En particular, se aborda la cuestión de su aplicación a los trabajadores supuestamente autónomos, remitiendo a este respecto a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), para hacer las distinciones necesarias. Sin embargo, hay que tener en cuenta que estamos hablando de un grupo de trabajadores especialmente vulnerable. ¿Es necesario recordar que la razón de ser del derecho laboral es intentar restablecer una forma de equilibrio entre las partes a través de la ley y la negociación colectiva? La irrupción de las nuevas tecnologías y los artilugios que las acompañan no deben servir de cortina de humo. No puede ser un pretexto para intentar devolvernos a la situación que imperaba en el siglo XIX.

También habríamos agradecido que, como se ha hecho en ocasiones anteriores, la Comisión hubiera entablado un diálogo con los tribunales nacionales sobre la relación entre el derecho de competencia y el derecho a la negociación colectiva. Por otro lado, apoyamos las observaciones formuladas en el Estudio General sobre la importancia de reconocer y promover la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores domésticos sin distinción.

Nuestra segunda observación se refiere a la conclusión de la Encuesta General sobre el vínculo entre el trabajo doméstico y la informalidad. En el informe se señala que una gran mayoría de los trabajadores domésticos trabajan en un entorno informal. Se trata de un verdadero reto, ya que la informalidad es un gran obstáculo para la aplicación de los derechos, razón por la cual la lucha contra la informalidad en el sector debe ser una cuestión prioritaria. Del mismo modo, las principales deficiencias en cuanto al respeto de la libertad sindical también requieren una respuesta urgente, dado que esta es un requisito previo para la realización de otros derechos.

El tercer punto se refiere a la relevancia de la inspección para garantizar la aplicación efectiva de los derechos reconocidos. Una de las principales dificultades con respecto a los trabajadores domésticos es que prestan sus servicios en los hogares. Por lo tanto, existe el riesgo de que la organización de las inspecciones vulnere el derecho a la intimidad. Como se indica en el Estudio General, esta dificultad no es en absoluto insuperable, ya que si bien los instrumentos han dejado esta cuestión relativamente abierta, dadas las reticencias expresadas al respecto, es evidente que en varios países se ha podido conciliar las diversas preocupaciones. Una solución, por ejemplo, consiste en recurrir a una autorización previa por parte de un juez.

Por último, queremos añadir unas palabras sobre la ratificación de los instrumentos. En primer lugar, cabe recordar que la ratificación es un acto soberano. La ratificación no es un fin

en sí misma, y se observa que, en muchos países que no han ratificado determinados convenios, la legislación está en consonancia, en términos generales, con estos. Esta constatación muestra la influencia de los instrumentos, independientemente de la ratificación. Sin embargo, es evidente que ningún Gobierno discute la pertinencia y la importancia de los convenios en cuestión. Abogamos por intensificar los esfuerzos en materia de ratificación.

A modo de conclusión, agradecemos a la Comisión de Expertos la calidad y el detalle de este Estudio General y esperamos que este pueda contribuir a una mejor comprensión y aplicación de los instrumentos objeto de examen.

Otro miembro trabajador, hablando en nombre de los miembros trabajadores - En una gran mayoría de países, las trabajadoras y los trabajadores domésticos todavía no gozan de los mismos derechos legales que los demás trabajadores. Esto tiene consecuencias devastadoras para ellos en la práctica, ya que se enfrentan a un empleo precario y a malas condiciones de trabajo.

En los Países Bajos existe una normativa especial que se aplica a los trabajadores domésticos y al trabajo doméstico en el llamado «Regeling Dienstverlening aan Huis», que consiste básicamente en una serie de excepciones a las obligaciones de derecho público y de derecho civil que se aplican a los empleadores, y que no se ajusta al Convenio sobre los trabajadores y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Estas excepciones solo son aplicables a los trabajadores que realizan exclusiva o casi exclusivamente servicios domésticos o personales para una persona física menos de cuatro días a la semana. Los sindicatos subrayan que esto tampoco respeta el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Así, en virtud del artículo 655, párrafo 4, del Libro 7 del Código Civil, los empleadores de trabajadores domésticos están excluidos de la obligación de proporcionarles a estos una declaración escrita en la que se consignen aspectos tales como el salario acordado y las horas de trabajo habituales. En el caso de los trabajadores domésticos, el empleador solo tiene que proporcionar esta declaración cuando el trabajador la solicita explícitamente. Otro ejemplo lo encontramos en el artículo 628, párrafo 2, a) del Libro 7 del Código Civil, según el cual los trabajadores domésticos tienen derecho al 70 por ciento de su salario durante un periodo de 6 semanas en caso de enfermedad o embarazo, mientras que los demás trabajadores de los Países Bajos tienen derecho, en general, a un periodo de 104 semanas.

En cuanto a la seguridad social, los trabajadores domésticos están exentos del seguro obligatorio de los trabajadores. En cambio, los trabajadores domésticos pueden tener una cobertura de seguro voluntaria por iniciativa propia. Sin embargo, esto es muy caro y, en la mayoría de los casos, la ayuda general «Algemene Bijstand» es la única seguridad social disponible para los trabajadores domésticos, siempre que tengan permiso de residencia.

En lo que respecta a la protección contra el despido, el empleador no necesita solicitar una autorización de despido para los trabajadores domésticos que trabajen menos de cuatro días a la semana debido a una excepción legal prevista en el artículo 2.1 de la BBA. Sin embargo, incluso este instrumento legislativo menor no se aplica en la práctica. La responsabilidad recae en los empleadores, pero la mayoría de ellos desconocen sus obligaciones.

La organización feminista «Bureau Clara Wichmann» ganó un caso en representación de una trabajadora doméstica relativo al acceso a las prestaciones de desempleo. El Tribunal declaró en su decisión que el «Regeling dienstverlening aan huis» es discriminatorio para las mujeres puesto que casi todos los trabajadores de este sector son mujeres. El caso se ganó, pero el Gobierno aún no ha tomado medidas al respecto. Los sindicatos de los Países Bajos se oponen firmemente a que los trabajadores domésticos estén excluidos de la seguridad social y las pensiones obligatorias, por lo que instan al Gobierno holandés a que ratifique el Convenio

núm. 189 de la OIT y a mejorar la seguridad social y la posición en el mercado laboral de los trabajadores domésticos.

Durante la crisis de la COVID-19, las trabajadoras y los trabajadores domésticos han sido especialmente vulnerables por no tener acceso a la seguridad social, ni a las medidas de emergencia que el Gobierno holandés había adoptado, como el plan «NOW» o «TOZO».

Como el trabajo doméstico es en gran medida un trabajo informal, no hay posibilidad de acuerdos de negociación colectiva, y no se concede el acceso a vías de recurso y reparación efectivas, como las que se contemplan en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Por consiguiente, los trabajadores domésticos no gozan de una protección efectiva contra el abuso, el acoso y la violencia y siguen siendo vulnerables.

El Consejo Económico y Social (SER), formado por organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como por miembros independientes, ha recomendado al Gobierno que investigue acerca de la formalización del mercado de los servicios domésticos. El Gobierno aún no ha reaccionado a este informe. Este trato desigual e injusto hacia los trabajadores domésticos en los Países Bajos refleja, por desgracia, una situación generalizada de exclusión de estos trabajadores en el resto del mundo.

En Alemania, más del 80 por ciento de los trabajadores domésticos, que son principalmente inmigrantes que viven en el hogar y prestan servicio las 24 horas del día, son contratados como falsos autónomos, lo que los deja fuera del ámbito de la legislación laboral y social. En el Brasil, los trabajadores domésticos que prestan servicios hasta dos días a la semana para una persona o familia se clasifican como trabajadores diarios. Estos trabajadores se consideran trabajadores autónomos y están excluidos de la protección que ofrece la ley. La prevalencia en el sector del empleo encubierto, el empleo por cuenta propia económicamente dependiente y las relaciones de empleo multipartitas, así como el creciente uso de plataformas digitales para organizar el trabajo doméstico, conducen a un mayor riesgo de clasificación errónea de los trabajadores domésticos, excluyendo de la protección laboral a una de las categorías más vulnerables de trabajadores.

Además, los trabajadores domésticos se ven privados con demasiada frecuencia de su derecho fundamental a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Además de su exclusión de las leyes nacionales de muchos países, se enfrentan a obstáculos prácticos para sindicarse, como el aislamiento, las barreras lingüísticas y la falta general de acceso a la información. Recordamos que en el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, se establece el principio de la igualdad de trato a los trabajadores domésticos con respecto a los demás trabajadores y que el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva son derechos fundamentales, que deben garantizarse a todos los trabajadores.

Once años después de la adopción del Convenio núm. 189, ya es hora de que cumplamos nuestros compromisos y garanticemos la protección laboral de todos los trabajadores domésticos, independientemente de su nacionalidad o situación en el empleo. En este sentido, queremos destacar el papel fundamental que deben desempeñar los Gobiernos en la mejora de las condiciones de empleo, trabajo y vida de estos trabajadores a través de marcos jurídicos e institucionales sólidos que garanticen la protección laboral, medidas correctivas concretas, un seguimiento eficaz y vías de recurso y reparación accesibles para los trabajadores domésticos. Es igualmente importante fomentar la actividad sindical entre los trabajadores domésticos y promover la negociación colectiva en el sector.

Otra miembro trabajadora, hablando en nombre de los miembros trabajadores - Llevamos años denunciando que existe una infrafinanciación del sistema sanitario público y tras la irrupción de la crisis sanitaria por COVID-19 ha quedado patente que los sistemas de salud están debilitados, tienen muchas limitaciones y falta de medios tanto materiales como personales.

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto devastador en unas condiciones de trabajo ya de por sí tensas. El ejemplo de España habla por sí mismo. Hemos tenido que sufrir una pandemia para ser conscientes de las deficiencias que tenían los sistemas sanitarios. La gestión preventiva no era una prioridad y esto es debido a que siempre se ha considerado la prevención como un gasto y no como un gasto necesario.

Las plantillas de los sistemas se recortaron desde la crisis económica y no se han incrementado desde entonces. Veníamos de sistemas sanitarios que no estaban preparados para una pandemia. Y se ha demostrado con los miles de contagios en todos los sectores de la salud.

Tenemos que apostar por estrategias que fortalezcan el sistema sanitario público para que el personal de enfermería y el resto de personal de la salud puedan trabajar en condiciones óptimas. Para ello es necesario:

- incrementar la financiación revirtiendo los recortes que se impusieron tras la crisis económica con el fin de recuperar la calidad de la atención y mejorar las condiciones laborales y retributivas del sector;
- aumentar la contratación de personal en un 10 por ciento en atención especializada y un 20 por ciento en atención primaria, así como la reducción de contratos temporales;
- apostar por la atención primaria y reforzarla;
- aumentar la seguridad y salud en el trabajo con evaluaciones de riesgo psicosocial entre el personal;
- inspecciones y auditorías permanentes de calidad en los centros sanitarios;
- definir criterios responsables en los pliegos de los servicios subcontratados.

Además:

- el diálogo social es una herramienta que resulta esencial en cualquier país para abordar y consensuar las soluciones y decisiones que se tomen. La interlocución con los Gobiernos debe ser fluida;
- una apuesta decidida desde el sector público por la investigación con un incremento notable en su financiación.

En cuanto al sector de atención a la dependencia, que incluye los centros residenciales, la ayuda a domicilio, los centros de día y la teleasistencia, es un sector que tras la crisis ha puesto de manifiesto la importancia de los trabajos de cuidados en la sociedad actual y la precariedad con la que se han estado prestando estos servicios en muchas ocasiones. Se trata además de un sector altamente feminizado y al que históricamente no se le ha reconocido el valor suficiente.

La COVID-19 ha evidenciado la fragilidad del sistema de atención a las personas mayores y en situación de dependencia. Por lo tanto, es necesario: mejorar la calidad y la suficiencia de las prestaciones del sistema; el desbloqueo de la negociación del Convenio Colectivo Estatal de Dependencia, que lleva ya cuatro años en ultraactividad; el aumento de la contratación de

personal para reducir las cargas de trabajo en torno a un 20 por ciento; el aumento salarial para el personal; y apostar por la profesionalización del sector y el reconocimiento social.

El personal de enfermería en España ha soportado y sigue soportando, al igual que el resto de personal de la salud, niveles muy altos de estrés, tanto en el sector sanitario como en el sociosanitario.

Es evidente que han existido y siguen existiendo carencias entre el personal de enfermería. Estas carencias se han cronificado debido a la falta de inversión. Por ello creemos que es necesario:

- aprobación de una norma estatal para adecuar las ratios enfermera-paciente a la media europea. Actualmente hay una tasa de 5,2 profesionales de enfermería por cada 1 000 habitantes, mientras que la tasa europea se sitúa en los 8,4;
- desarrollo de las especialidades de enfermería con la creación de puestos específicos para aumentar el valor de la profesión;
- reclasificación profesional en el sistema nacional de salud otorgándoles dentro del personal de enfermería un nivel superior con el correspondiente aumento de capacidades y salario;
- más seguridad y salud en los puestos de trabajo;
- aumento salarial. Si no se hace atractiva la profesión, no tendremos suficiente personal para atender a los usuarios;
- reducción de las cargas de trabajo aumentando la contratación, y
- desarrollo profesional continuo.

Consideramos que todas estas mejoras en el sistema sanitario público-privado, así como en el sistema de atención a la dependencia tienen que ser negociadas y acordadas a través del diálogo social y a negociación colectiva con los sindicatos, órganos legitimados para defender los derechos de la clase trabajadora.

El ejemplo español no es ni mucho menos un caso aislado y las soluciones que aportamos a este debate pretenden aplicarse en otros contextos nacionales.

La crisis aún no ha quedado atrás, tenemos que reconstruir y consolidar nuestros sistemas sanitarios, y para ello tenemos que mejorar las condiciones de empleo y trabajo de las enfermeras y del resto de personal de la salud. Garantizar la seguridad, la salud y el bienestar del personal de enfermería debe tener la máxima prioridad en el desarrollo y la aplicación de la política sanitaria estratégica y la planificación de crisis de cualquier país.

Los Gobiernos deben actuar, en colaboración con los sindicatos, para abordar sin demora los numerosos déficits de trabajo decente que afectan al personal de enfermería y mejorar sus condiciones de empleo y de trabajo, incluyendo: reducción en las horas de trabajo y la provisión de periodos de descanso adecuados; una remuneración adecuada y equitativa; mayores medidas para proteger su salud y seguridad; el acceso a la seguridad social y a las prestaciones que se adaptan a sus necesidades específicas, especialmente en vista de la diferencia de cobertura entre los nacionales y los no nacionales, los trabajadores asalariados y los autónomos o los que trabajan bajo diferentes acuerdos contractuales, así como entre los trabajadores asalariados empleados en los sectores público y privado.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores desean comenzar agradeciendo a la Comisión de Expertos y a la Oficina la preparación de este Estudio General sobre cuatro instrumentos de la OIT relativos a los trabajadores de la economía del cuidado, a saber, el Convenio núm. 149, el Convenio núm. 189, así como la Recomendación núm. 157, y la

Recomendación núm. 201. El personal de enfermería y los trabajadores domésticos son categorías muy específicas de trabajadores que, junto con otras categorías, incluidos los trabajadores de las plantaciones, los arrendatarios y aparceros, los trabajadores de la hostelería o a los trabajadores a domicilio, han sido abordadas en normas concretas de la OIT. Los miembros empleadores acogen con satisfacción el hecho de que el presente Estudio General se centre en estos cuatro instrumentos, dos convenios y dos recomendaciones, lo que permite un examen más profundo de la legislación y las prácticas nacionales de los Estados Miembros en relación con los elementos que abarcan, incluidos los obstáculos para su ratificación y aplicación. Coinciden con los miembros trabajadores en que resulta muy oportuna la selección de las normas sobre el personal de enfermería y las trabajadoras y los trabajadores domésticos para este Estudio General, especialmente con el telón de fondo de la pandemia de COVID-19, que ha puesto en particular al personal de enfermería en el punto de mira. Desde el estallido de la COVID-19, los servicios sanitarios y médicos siguen siendo uno de los servicios esenciales de mayor importancia del mundo. El personal de enfermería, especialmente el que trabaja en los hospitales, ha estado en la primera línea de la lucha contra el virus. En reconocimiento de este hecho, la Resolución relativa al llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, adoptada recientemente por la Conferencia Internacional del Trabajo, señaló que los trabajadores sanitarios tienen un mayor riesgo de exposición a la COVID-19 y recomendó que estos tengan acceso a vacunas, equipos de protección personal, formación, pruebas de detección y apoyo psicosocial, y que disfruten de una remuneración y una protección en el trabajo adecuadas, en particular contra una carga excesiva de trabajo.

Resulta oportuno también prestar atención al personal de enfermería y a las trabajadoras y trabajadores domésticos a la vista de otras nuevas circunstancias que plantean importantes dificultades para la futura planificación del personal, la determinación de las competencias necesarias y las condiciones de trabajo de estos dos grupos de trabajadores. Se trata, en particular, de los cambios demográficos y del envejecimiento de la población, factores que aumentan considerablemente la necesidad de los servicios de trabajadores del cuidado, como el personal de enfermería y los trabajadores domésticos. Por ejemplo, resulta cada vez más decisivo contar con unos servicios de cuidados para las personas mayores que funcionen de modo que alivien la carga de las familias y permitan, en particular, que las mujeres comiencen o mantengan su trabajo, especialmente en el contexto de una creciente escasez de trabajadores calificados en muchos países. Asimismo, teniendo en cuenta la disparidad de definiciones existentes en los Estados Miembros, si bien el personal de enfermería y los trabajadores domésticos son categorías de trabajadores que desempeñan un papel crucial en el funcionamiento de la economía del cuidado, es necesario reconocer que este tipo de economía comprende también grupos profesionales no cubiertos por el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157, como los trabajadores sociales y los dedicados al cuidado de niños. Los trabajadores domésticos no siempre participan en el trabajo del cuidado. Por lo tanto, las cuestiones relativas a las enfermeras y a los trabajadores domésticos no reflejan plenamente la situación de la economía del cuidado en su conjunto. Aunque hay que tener en cuenta el contexto más amplio de la economía asistencial, hay que reconocer que nuestro debate en la Comisión de Aplicación de Normas se refiere específicamente a la legislación y la práctica en relación con cuatro instrumentos concretos de la OIT, tanto en los países que los hayan ratificado como en los que no lo hayan hecho. Un debate sobre la situación mundial de la economía del cuidado y de los trabajadores de la economía del cuidado en general iría más allá del alcance del presente examen y requeriría una aportación y una consulta mucho más amplias que las de los informes sobre estos cuatro instrumentos. Teniendo en cuenta estas

observaciones generales, nos gustaría ahora hacer comentarios más específicos sobre los distintos capítulos del Estudio General.

En primer lugar, sobre el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157, señalamos que hasta la fecha el Convenio núm. 149 ha sido ratificado por 41 Estados Miembros. La Recomendación núm. 157 complementa el Convenio, proporcionando orientaciones prácticas no vinculantes para la elaboración de leyes y políticas nacionales sobre el personal de enfermería. En 2002, siguiendo la recomendación del Grupo de Trabajo Cartier, el Consejo de Administración de la OIT clasificó ambos instrumentos como instrumentos técnicos actualizados. Los dos instrumentos reconocen el papel vital del personal de enfermería y de otros trabajadores sanitarios para la salud y el bienestar de las poblaciones y abarcan los problemas que afectan a sus condiciones de empleo. Establecen normas laborales mínimas diseñadas específicamente para destacar las condiciones especiales en las que se desarrolla el trabajo de enfermería. Estos instrumentos fueron ampliamente acogidos en el momento de su adopción en 1977. Aunque la mayoría de los empleadores votaron a favor del Convenio núm. 149 y de la Recomendación núm. 157, el Grupo de los Empleadores expresó algunas reservas en el momento de su adopción que siguen siendo válidas hoy en día. Con respecto al Convenio núm. 149, el Grupo de los Empleadores considera que, en principio, la OIT debería evitar la elaboración de convenios para grupos profesionales específicos de trabajadores, como el personal de enfermería, ya que ello debilitaría los intentos de contar con normas generales para todos los trabajadores y conduciría, en cambio, a una proliferación de instrumentos que, en nuestra opinión, socavaría la eficacia normativa de la OIT. En cuanto a la Recomendación núm. 157, los miembros empleadores consideran que esta recomendación, que consta de 71 párrafos y de un anexo sobre la política de los servicios de enfermería y del personal de enfermería, que a su vez consta de otros 30 párrafos, es demasiado larga y demasiado detallada, en particular en las partes relativas a la remuneración, el tiempo de trabajo y los periodos de descanso. En opinión del Grupo de los Empleadores, la flexibilidad en estos ámbitos, especialmente en la organización del tiempo de trabajo, es importante para que los empleadores puedan operar de forma productiva y competitiva y para que los trabajadores puedan conciliar su vida laboral y personal. Las disposiciones excesivamente prescriptivas, incluso en una recomendación, pueden dificultar innecesariamente su aplicación y, en consecuencia, desalentarla. En cuanto a la cláusula de conciencia del párrafo 18 de la Recomendación, que permite al personal de enfermería reclamar que se le dispense de realizar determinadas funciones sin ser sancionado por ello, cuando el desempeño de esas tareas entra en conflicto con sus convicciones religiosas, morales o éticas, los miembros del Grupo de los Empleadores señalan que esto debería interpretarse de manera que con ello no se incida negativamente en la salud de los pacientes y/o suponga un trato discriminatorio. A pesar de estos comentarios, los miembros empleadores opinan que el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157 proporcionan una orientación pertinente que permite a los Estados Miembros concebir políticas y reglamentos sobre el personal de enfermería de manera adecuada a sus condiciones nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Una disposición especialmente pertinente, por ejemplo, es el artículo 2, 2) del Convenio núm. 149, relativo a las medidas necesarias que deben proporcionarse al personal de enfermería para hacer atractiva la profesión. Por ejemplo, la educación y la formación adecuadas al ejercicio de sus funciones y las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las perspectivas de carrera y una remuneración. En cuanto a la educación y la formación del personal de enfermería, el Grupo de los Empleadores subraya la importancia de la formación en el uso de dispositivos y técnicas digitales. Esto no solo es necesario para garantizar unos servicios de alta calidad, sino también la eficiencia y la productividad y para lograr la contención de los costes en el sector del cuidado.

En cuanto a las condiciones de empleo y trabajo del personal de enfermería, los empleadores señalaron que, aunque hay una gran diferencia entre los Estados Miembros, el personal de enfermería de algunos países ha recibido aumentos salariales superiores a la media en los últimos diez años, incluso durante la crisis de la COVID-19. Por supuesto, es necesario hacer más para garantizar unas condiciones de trabajo justas para el personal de enfermería de forma permanente, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.

Por lo que respecta al Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201, estos establecen los principios y las medidas básicas relativas a la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos. Están clasificados como instrumentos técnicos actualizados. Hasta la fecha, el Convenio núm. 189 ha sido ratificado por 35 Estados Miembros y está en vigor en 33 de ellos. A diferencia de los instrumentos relativos al personal de enfermería, el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 son vistos de forma más crítica por el Grupo de los Empleadores. Una cuestión que preocupa especialmente es el tratamiento del tiempo de trabajo en virtud del artículo 10 del Convenio núm. 189, que exige que cada país que lo haya ratificado adopte medidas para garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo y la compensación de las horas extraordinarias. El Grupo de los Empleadores señala que se trata de una cuestión muy difícil, ya que el tiempo de trabajo se encuentra en el núcleo mismo del empleo y está estrechamente relacionado con la remuneración, los periodos de descanso y las vacaciones. Los miembros empleadores no están de acuerdo con la suposición de que puedan importarse al empleo doméstico las horas normales de trabajo y las horas extraordinarias que se aplican, por ejemplo, en las fábricas u otras empresas comerciales. Aplicar la noción de horas extraordinarias al trabajo dentro de los hogares familiares resulta muy problemático, sobre todo cuando el empleado reside en el hogar del empleador y no hace una clara salida diaria del lugar de trabajo. Otra cuestión problemática es el tratamiento de las horas de trabajo en virtud del artículo 10, 3). En opinión de los empleadores, la redacción de esta disposición no ofrece la flexibilidad necesaria a los Estados Miembros. El tratamiento del tiempo de guardia como horas trabajadas, como se menciona en esta disposición, probablemente causaría problemas prácticos en muchos sistemas nacionales. Por ejemplo, las mediciones detalladas del tiempo de guardia y de las horas de disponibilidad laboral inmediata podrían ser imposibles de aplicar en la mayoría de los hogares, ya que resulta poco práctico para los empleadores domésticos gestionar, controlar, administrar y registrar dichas horas. Los conceptos de «standby» (disponibilidad inmediata) y «on call» (de guardia) proceden del empleo industrial y comercial en general por razones muy específicas y no se puede suponer que se apliquen en el trabajo doméstico.

Los miembros empleadores también ven problemas prácticos en tratar como tiempo de trabajo los periodos específicos durante los cuales los trabajadores domésticos no están trabajando activamente, sino que permanecen a disposición de los miembros del hogar. Estos tiempos de disponibilidad pasiva, que pueden ser considerables, deberían tratarse de forma diferente a los periodos de trabajo activo. Si ambos se consideran tiempo de trabajo en igualdad de condiciones, podría tener grandes implicaciones, especialmente si los empleadores pagan a sus trabajadores domésticos por hora. Además, los miembros empleadores no consideran útil el párrafo 9 de la Recomendación núm. 201. Este párrafo complementa el artículo 10, 3), y ofrece varias sugerencias que los Gobiernos pueden considerar en relación con las horas de guardia y de permanencia. El párrafo 9, 1) de la Recomendación 201 sugiere que se reglamenten el número máximo de horas, el periodo de descanso compensatorio y la tasa de remuneración de las horas de disponibilidad laboral inmediata. El Grupo de los Empleadores considera que la reglamentación de estas cuestiones no contribuye probablemente a aclarar la situación para los miembros del hogar y ofrece pocos beneficios a los trabajadores domésticos.

Además, el artículo 2 del Convenio núm. 189 limita considerablemente las posibilidades de que los Estados Miembros formulen exclusiones al ámbito de aplicación del Convenio.

Si bien el artículo 2, 2) garantiza que los Gobiernos pueden excluir categorías determinadas de trabajadores tras consultar a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, el artículo 2, 3) establece que las exclusiones deben abordarse de forma precisa y exhaustiva durante los primeros 12 meses de funcionamiento del Convenio una vez ratificado. Este plazo limitado significa que no existe una oportunidad efectiva para que los Gobiernos corrijan los errores o se adapten a los planteamientos imprevistos que puedan surgir de la interpretación de dicho artículo por los tribunales.

Una última disposición que los miembros empleadores desean destacar es el artículo 7 del Convenio núm. 189, que exige que los países que lo ratifiquen garanticen que los trabajadores domésticos sean informados sobre las distintas condiciones específicas de su empleo. La disposición enumera 11 puntos, incluida la información básica, como el nombre del empleador y del trabajador y las direcciones respectivas. El párrafo 6 de la Recomendación núm. 201 contiene otra lista de siete cuestiones que deberían abordarse en las condiciones de empleo, además de las enumeradas en el artículo 7 del Convenio. Observamos que el efecto acumulativo de estas obligaciones requiere una cuidadosa consideración, ya que la lista obligatoria del artículo 7 del Convenio núm. 189 es bastante extensa por sí sola.

Pasando al tema de la libertad sindical y la negociación colectiva, los miembros empleadores toman nota de las disposiciones que figuran en los cuatro instrumentos en relación con la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, así como de los esfuerzos realizados por los Estados Miembros para aplicarlas que se exponen en el Estudio General. En este contexto, los miembros empleadores señalaron que la Comisión de Expertos destacó la importancia de la creación y el crecimiento de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores domésticos para el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. La Comisión de Expertos también consideró que, más allá de la mera eliminación de los obstáculos legales, es necesario adoptar medidas activas para fomentar y apoyar la creación de dichas organizaciones. Si bien los miembros empleadores pueden estar de acuerdo en principio con este concepto, debemos señalar, sin embargo, que la iniciativa de crear o no una organización de empleadores domésticos corresponde exclusivamente a los empleadores domésticos a nivel nacional. No debería haber presiones ni injerencias indebidas por parte de las autoridades del Estado Miembro en relación con este proceso. Además, en nuestra opinión, corresponde a las organizaciones de empleadores nacionales definir su propio mandato, que puede incluir o no la negociación colectiva.

Los miembros empleadores también señalan que en el sector del trabajo doméstico existen en la práctica diversas dificultades para la negociación colectiva. Aunque estamos de acuerdo en que es conveniente fomentar y facilitar la negociación colectiva, el Grupo de los Empleadores advierte contra la negociación colectiva obligatoria. Los miembros empleadores han expresado una gran preocupación en el marco del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), por cuanto la Comisión de Expertos ha aceptado el establecimiento de una obligación legal de negociar colectivamente como una posible medida de fomentar la propia negociación.

También advertimos del peligro de ampliar los convenios colectivos para los trabajadores domésticos a todo el sector. Esto solo debería hacerse si el convenio colectivo respectivo alcanza ya un ámbito significativo de cobertura y, por lo tanto, es probable que contenga reglas

y normas que sean realmente aplicables a todo el sector. El Grupo de los Empleadores sugiere que, en ausencia de un convenio colectivo aplicable, los trabajadores domésticos no están desprovistos de protección según el Convenio. Corresponde a los Gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, garantizar, mediante leyes, reglamentos u otras medidas, que los trabajadores domésticos se beneficien de la protección prevista en el Convenio que aborda su situación particular.

Los miembros empleadores señalan que, si bien las cifras actuales de ratificación de los Convenios núms. 149 y 189 están en la media de los convenios de la OIT, las perspectivas de ratificación futura parecen limitadas. En el caso del Convenio núm. 149, una de las razones podría estribar en que el instrumento se adoptó hace 45 años y ha pasado desapercibido en los últimos años entre los muchos otros convenios adoptados entretanto.

Aunque el Convenio núm. 189 es un instrumento más reciente y, por tanto, en la actualidad tiene una tasa más elevada de ratificación, la situación no parece ser muy diferente a la del Convenio núm. 149. Según la información recibida de los Gobiernos, el potencial de nuevas ratificaciones también parece limitado con respecto a este instrumento.

Aunque varios países hacen referencia a obstáculos concretos para la ratificación en la legislación o en la práctica, parece que la falta de interés general dificulta llegar a una tasa más elevada. Esto se refleja en el Estudio General, donde los informes reflejan que la ratificación no está prevista actualmente o no es necesaria, o que la legislación nacional ya se ajusta en gran medida a las disposiciones del Convenio. Esto puede deberse a que se esté instalando una cierta fatiga en materia de ratificación. Aunque el Grupo de los Empleadores no cuestiona la necesidad de proporcionar una protección laboral adecuada al personal de enfermería y a los trabajadores domésticos, parece que los Estados Miembros dudan en someterse a los procedimientos y a la administración relacionados con la ratificación de estos instrumentos.

En términos más generales, parece que los Estados Miembros tienen un interés limitado en ratificar los convenios que abordan las condiciones de trabajo de categorías específicas de trabajadores, y es preciso seguir reflexionando sobre ello. Con el fin de obtener más claridad sobre las razones concretas de la no ratificación, los empleadores sugieren que la Oficina realice una investigación sobre esta cuestión e informe de los resultados al Consejo de Administración de la OIT, para que se puedan considerar las medidas necesarias para la futura política normativa de la OIT.

En este contexto, el Grupo de los Empleadores también desea recordar la importancia de una consulta adecuada sobre cualquier posible ratificación y aplicación de los convenios con organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, representativas e independientes. El valor de las ratificaciones en los países donde la libertad sindical está restringida y en los, por lo tanto, no existen estas organizaciones independientes de trabajadores o de empleadores, se reduce considerablemente.

En conclusión, los miembros empleadores destacan la creciente importancia de la economía del cuidado en el conjunto de la economía mundial y el importante papel que el personal de enfermería y los trabajadores domésticos desempeñan en ella. Con respecto al personal de enfermería, el Grupo de los Empleadores opina que existe una clara necesidad de adoptar políticas y medidas que ayuden a atraer a personal de enfermería competente, en particular, haciendo hincapié en la formación permanente y unas condiciones de empleo justas, teniendo en cuenta al mismo tiempo los avances tecnológicos y la contención de costes. Aunque durante la pandemia se han logrado resultados visibles en este sentido en algunos países, es necesario avanzar más en otros Estados Miembros.

En lo que respecta a los trabajadores domésticos, es necesario redoblar los esfuerzos para que su situación sea más transparente y para garantizar que los puedan disfrutar de unas condiciones de trabajo adecuadas y protectoras. En cuanto al hecho de que, en opinión de los empleadores, las normas para categorías específicas de trabajadores conducen a la fragmentación del cuerpo de normas internacionales del trabajo, y deberían evitarse en el futuro, debemos reconocer que, en esta situación, los cuatro instrumentos en su conjunto contienen orientaciones pertinentes para los Estados Miembros.

Por último, el Grupo de los Empleadores señala que el Convenio núm. 149 contiene cláusulas flexibles para los Estados Miembros que tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores y de los empleadores. En principio, esto también es válido para el Convenio núm. 189, aunque los miembros empleadores reafirman que contiene algunas disposiciones ambiguas que pueden dificultar su ratificación y aplicación en los Estados Miembros.

Los miembros empleadores opinan que deberían entablarse consultas y un diálogo social con los interlocutores sociales más representativos para tener en cuenta las necesidades de estos trabajadores dentro del marco de sus realidades nacionales y que esto es clave para una aplicación efectiva. Esperamos que el debate de esta tarde y el de mañana ofrezcan una imagen más significativa del estado actual de la legislación y la práctica relacionadas con los cuatro instrumentos en el seno de los Estados Miembros.

Miembro gubernamental, Francia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Albania, Montenegro y Serbia**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, así como **Georgia y Ucrania** refrendan esta declaración.

En primer lugar, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a la Comisión de Expertos por su informe, redactado con tanto esmero. Este no solo proporciona un contexto sólido para nuestras discusiones en esta Comisión, sino que también subraya el papel fundamental que desempeña este sector en nuestra respuesta a la pandemia de COVID-19, y pone de relieve los retos que deben encararse. Esto ha sido confirmado por la OMS, que ha designado el año 2020 como el Año Internacional del Personal de Enfermería y de Partería, y el año 2021 como el Año Internacional de los Trabajadores Sanitarios y Asistenciales, en reconocimiento a los millones de trabajadores sanitarios y del cuidado que están en primera línea de la pandemia de COVID-19.

También quisiéramos expresar nuestra satisfacción por la contribución de los mandantes a este Estudio General, que pone de manifiesto su compromiso con la promoción del trabajo decente para los trabajadores de los que todos dependemos.

La OIT considera que los trabajadores del sector de la salud representan aproximadamente 381 millones de personas en el mundo, a saber, el 11,5 por ciento del empleo mundial total, de las cuales el 70 por ciento son mujeres. Por consiguiente, este sector altamente feminizado plantea retos a los que las trabajadoras se enfrentan de una manera más general, tales como la segregación de género, la baja remuneración y las condiciones de trabajo precarias.

Además, un gran número de trabajadores del sector de la salud son trabajadores migrantes, que a menudo son objeto de discriminación transversal y se cuentan entre los más vulnerables en el mercado de trabajo.

Asimismo, el Estudio General reconoce claramente que el aumento de las inversiones en la economía del cuidado a fin de lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) conducirá un total de 475 millones de empleos de aquí a 2030, es decir, 117 millones de nuevos empleos.

Del mismo modo, el informe titulado *Situación de la enfermería en el mundo 2020* señala que el personal de enfermería es esencial para el esfuerzo mundial encaminado a alcanzar los ODS, y no solo el ODS 3 de garantizar una vida sana y promover el bienestar, o el ODS 4 sobre la educación, sino también el ODS 5 sobre la igualdad de género, y el ODS 8 sobre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

El Estudio General subraya que la pandemia ha exacerbado las condiciones de trabajo difíciles de los trabajadores del cuidado, impulsando a muchos de ellos a dejar el sector. La pandemia de COVID-19 ha agravado la situación de muchas categorías de trabajadores del sector de la salud, tales los trabajadores sanitarios comunitarios y los trabajadores encargados de prestar servicios de cuidado personal y de larga duración, incluidos los trabajadores domésticos, que no solo son insuficientes, sino que a menudo realizan su trabajo sin que este sea declarado, soportan cargas de trabajo intensas, son mal remunerados, tienen un empleo precario y se exponen asimismo a riesgos sanitarios.

Incluso antes de la pandemia, el sector se enfrentaba a una gran incertidumbre y a una fuerte presión. El acceso, la asequibilidad y la calidad figuraban entre los principales desafíos que encaraba el sector del cuidado. Una fuerza de trabajo adecuada no solo es esencial para responder a la demanda creciente de servicios de gran calidad, sino fundamentalmente para hacer frente a la escasez general de trabajadores que sigue intensificándose.

Debemos felicitar a los trabajadores del sector del cuidado por su compromiso y su dedicación sin parangón, y debemos velar por que estos trabajadores esenciales puedan realizar su trabajo en condiciones de trabajo decentes. No solo debemos sensibilizar acerca de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores del sector del cuidado, sino también aumentar las inversiones en la economía del cuidado, reformar el sector para abordar su debilidad estructural y hacerlo más resistente a las futuras conmociones externas.

Estas premisas se reflejan en nuestro plan de recuperación de la COVID-19, «NextGenerationEU». La próxima estrategia europea en materia de cuidados establecerá un marco para las reformas de política encaminadas a orientar el desarrollo de cuidados de larga duración viables, que garanticen un acceso mejor y más equitativo a servicios de calidad para todos, en particular al encarar los retos que se plantean en lo tocante a la fuerza de trabajo.

Apoyamos asimismo estos esfuerzos a nivel mundial, a través de la iniciativa «Equipo Europa». Los Estados miembros de la Unión Europea coordinan sus políticas económicas y de empleo a través del Semestre Europeo. La estrategia anual de crecimiento sostenible define la sostenibilidad, la productividad, la equidad y la estabilidad macroeconómica como los principios rectores subyacentes a los planes nacionales de recuperación y de resiliencia.

La Organización Internacional del Trabajo desempeña un papel único y normativo en la promoción del trabajo decente en la economía del cuidado, que la Unión Europea y sus Estados miembros siguen estando dispuestos a apoyar. La plena realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el contexto del sector del cuidado es esencial a fin de garantizar un trabajo decente para estos trabajadores clave.

Destacan en particular algunas cuestiones. En primer lugar, debemos responder a la creciente demanda de trabajadores del sector del cuidado. Esto puede apoyar el crecimiento del empleo y brindar una oportunidad para la creación de empleos de calidad, además de contribuir a conservar a los trabajadores del sector del cuidado. La facilitación de una educación y formación de calidad también es importante para asegurar unas perspectivas de carrera estables. Las exigencias cada vez más complejas en materia de competencias hacen

cada vez más difícil la búsqueda de personal, pero también pueden hacer más atractiva la profesión.

En segundo lugar, es preciso señalar el predominio del trabajo no declarado en el sector del cuidado en muchos países, que a menudo va acompañado de costos ignorados y de un déficit de trabajo decente. Por ejemplo, debido a su situación informal, a menudo se excluye a muchos trabajadores de la cobertura de la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que agrava su situación ya de por sí precaria y vulnerable. Además, la pandemia de COVID-19 ha agravado su situación, ya que se les ha privado con frecuencia de cualquier forma de protección social.

En tercer lugar, muchos trabajadores del cuidado no declarados también son trabajadores migrantes. Tienden a estar ocupados en empleos muy diversos en el ámbito de la prestación de cuidados, tales como el personal de enfermería y de partería y los trabajadores domésticos. La directiva relativa a las sanciones aplicables a los empleadores proporciona un marco jurídico europeo para prevenir y afrontar específicamente el reto del empleo ilegal de migrantes en situación irregular, que a menudo se encuentran en una situación más precaria y vulnerable. Define asimismo medidas encaminadas a proteger los derechos de los migrantes irregulares al establecer mecanismos para reclamar los salarios pendientes, facilitar la presentación de quejas —que pueden revelar situaciones de empleo ilegal— y expedir permisos de residencia temporales a las víctimas de los empleadores particularmente abusivos, para que puedan participar en los procedimientos penales.

En cuarto lugar, los trabajadores migrantes del sector del cuidado ocupados en la economía formal se enfrentan con frecuencia a otros obstáculos, tales como restricciones a su libertad de circulación, en particular debido a una falta de armonización de las normas de calificación y de reconocimiento de las credenciales. En la Unión Europea, la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales ha consolidado un sistema de reconocimiento mutuo que prevé el reconocimiento automático de un cierto número de profesiones sobre la base de exigencias mínimas de formación armonizada.

En quinto lugar, unas políticas eficaces que se basen en datos empíricos deben estar firmemente arraigadas en datos pertinentes y de buena calidad. Si bien se han realizado progresos en la elaboración de numerosos indicadores en el sector del cuidado, persisten importantes lagunas en los datos. La OIT debe ayudar a los mandantes a explorar la disponibilidad de datos comparables en todas las dimensiones clave del sector del cuidado. Esto es importante, no solo para identificar los retos o el seguimiento de las tendencias, sino también para elaborar soluciones y políticas eficaces.

Por último —y esto es muy importante— la Unión Europea y sus Estados miembros reafirman que el diálogo social, la libertad sindical y la negociación colectiva son la piedra angular del trabajo decente para los trabajadores de la economía del cuidado.

La pandemia ha acelerado los profundos cambios que ya están produciéndose en el mundo de trabajo, concretamente en el sector del cuidado. La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán considerando el trabajo decente en la economía del cuidado como una de sus prioridades. Continuaremos apoyando a la OIT y a los demás Estados en sus esfuerzos.

Miembro gubernamental, Dinamarca - Hablo en nombre de los **Gobiernos de los países nórdicos**. Nos sumamos a la declaración de la Unión Europea. Los Gobiernos de los países nórdicos acogemos con satisfacción el Estudio General presentado para la Conferencia de este año. Se trata de una presentación informativa y exhaustiva de dos temas importantes. Quisiéramos felicitar a la Oficina por haber plantear este tema relevante y oportuno.

Desafortunadamente, la pandemia ha puesto de relieve los desafíos ya existentes a los que se enfrenta el personal de enfermería, como la estigmatización, el acoso y la discriminación.

Reiteramos la importancia de centrarse en este grupo de trabajadores e instamos a los Estados Miembros a que aborden estos desafíos, especialmente durante la pandemia, que nos ha hecho aún más conscientes de la dedicación de los trabajadores sanitarios y de su papel determinante en nuestras sociedades.

Al igual que muchos otros países, los países nórdicos también tienen desafíos, debido a la escasez de personal de enfermería. La necesidad de garantizar un número suficiente de profesionales de la enfermería y de invertir en la economía de cuidado es mayor que nunca. Invertir en la economía de cuidado no solo es fundamental para garantizar unas condiciones de trabajo dignas para el personal de enfermería y la salud y el bienestar de la población. También puede contribuir a reconstruir un mundo laboral mejor y más igualitario en cuanto al género.

En los países nórdicos, las políticas relativas al cuidado integral y a las infraestructuras sociales, en particular la creación de guarderías accesibles y asequibles, así como un cuidado de las personas mayores de buena calidad, han aumentado la participación de las mujeres en la fuerza del trabajo. Cuando el cuidado de los hijos y el cuidado de las personas mayores es insuficiente, se ve afectada la participación de las mujeres en la fuerza del trabajo.

Los Gobiernos de los países nórdicos también quisieran aprovechar esta ocasión para centrarse en la necesidad fundamental de protección de los trabajadores domésticos. Los trabajadores domésticos son un grupo especialmente vulnerable. El informe muestra que están más expuestos a ser víctimas del trabajo forzoso y de la trata de personas, y que además suelen carecer de la protección otorgada a otros trabajadores. También sabemos que el trabajo infantil suele adoptar la forma de trabajo doméstico. A muchos se les niega el derecho a la libertad de asociación y a la protección contra los abusos. Los Gobiernos de los países nórdicos alientan firmemente a todos los Estados Miembros a que aborden estas importantes cuestiones y garanticen los derechos fundamentales de los muchos miles de trabajadores domésticos que viven hoy en día en condiciones inaceptables.

El Convenio núm. 189 es un instrumento importante para ayudar a garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores domésticos y un camino hacia el trabajo decente para este Grupo de Trabajadores. Los diversos desafíos a los que se enfrentan el personal de enfermería y los trabajadores domésticos requieren acciones decididas de los Gobiernos y de los interlocutores sociales.

Miembro gubernamental, Türkiye - Quisiera agradecer a la Comisión de Expertos su exhaustivo y actualizado Estudio General. En primer lugar, permítanme expresar mi satisfacción por verlos a todos sanos y salvos y juntos en esta reunión. Me gustaría subrayar que la OIT desempeña un papel vital en la superación de los problemas y en el alivio de las cargas que la pandemia del COVID-19 ha traído a todos los aspectos de la vida laboral. Como sabemos, la pandemia de COVID-19 ha afectado gravemente al personal de enfermería y a otros trabajadores sanitarios, así como a los trabajadores domésticos. Somos todos conscientes de que muchos desafíos significativos, como la falta de estandarización, la naturaleza cambiante del trabajo y las relaciones laborales, así como una creciente incidencia de acoso y abuso verbal y físico durante la pandemia, afectan a los servicios de cuidado de manera negativa. Además, el envejecimiento de la población, el cambio climático y la globalización tienen un impacto profundo y transformador en el mundo del trabajo. En estas circunstancias, los Gobiernos tenemos la responsabilidad de desarrollar y aplicar activamente programas de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores sanitarios. A este respecto,

observamos que dichos programas son un elemento fundamental para la gestión eficaz de la seguridad y la salud en el trabajo, tal como se establece en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Brindan una oportunidad para la acción coordinada de todas las partes interesadas, a través del diálogo social, hacia objetivos comunes encaminados a promover el trabajo decente en el sector de la salud y aumentar la resiliencia de las instituciones sanitarias.

Türkiye está plenamente comprometida con los derechos y principios establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998 y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y ha ratificado los ocho convenios fundamentales. En este contexto, en el plan estratégico del Ministerio de Sanidad turco se ha elaborado un documento que refleja los objetivos estratégicos de la política sanitaria nacional para reforzar la profesión de enfermería y aumentar la calidad de los servicios de enfermería. La política nacional en materia de servicios de enfermería se coordina con otros aspectos de los servicios de salud y con las políticas y los programas pertinentes en el ámbito del mandato y las responsabilidades de otro personal sanitario auxiliar.

En lo que respecta al trabajo doméstico, en el sistema jurídico turco no existe una discriminación de los trabajadores domésticos migrantes. Según el sistema de seguridad social de Türkiye, no existe una discriminación basada en motivos de nacionalidad y de sexo. Todos los trabajadores son iguales en cuanto a derechos y obligaciones de seguridad social laboral. El programa del seguro social obligatorio cubre a toda la población trabajadora, incluidos los trabajadores domésticos. La Estrategia Nacional de Empleo se elaboró y puso en práctica basándose en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y en la Estrategia Europea de Empleo, y tiene como objetivo brindar oportunidades de trabajo a todos, minimizar el desempleo y cambiar la estructura y la calidad del empleo de manera positiva.

Reafirmamos nuestro compromiso de seguir fomentando la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el trabajo decente para los trabajadores de cuidado. Esperamos que la acción coordinada en colaboración con los interlocutores sociales y la consulta con otras partes interesadas se intensifique y sirva para promover el diálogo social y las condiciones del trabajo decente para todos. Creemos que la amplia cooperación con los interlocutores sociales basada en la buena gobernanza a nivel nacional y su inestimable y diligente labor, así como el enfoque polifacético, tienen un papel fundamental que desempeñar en la promoción del trabajo decente para todos los trabajadores de la economía del cuidado.

Miembro empleadora, Estados Unidos de América - A lo largo de la pandemia, hemos sido testigos de primera mano del papel fundamental que ha desempeñado el personal sanitario y de servicios médicos en la primera línea de la respuesta al COVID-19. Los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población y la escasez de personal de enfermería cualificado, también contribuyen a que este Estudio General sea oportuno.

Quisiera señalar a la atención ejemplos clave de innovación e inclusión en el informe.

El cierre sanitario necesario ha exigido nuevas ideas e innovación para poder impartir de forma segura una educación y una capacitación fundamentales en enfermería y obstetricia. Como señala el Estudio General, estos programas deben reconocer y aprovechar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y las nuevas formas de llegar a los estudiantes y profesionales que necesitan formación, especialmente los que viven en zonas rurales y desatendidas.

Un ejemplo citado de los Estados Unidos es el Programa de Formación en Simulación de Educación de Enfermería, Práctica, Calidad y Retención, gestionado por la Administración de Recursos y Servicios de Salud de los Estados Unidos. Este programa tiene como objetivo mejorar la formación de las enfermeras y reforzar el personal de enfermería, mediante el uso de una tecnología basada en la simulación para mejorar la salud de los pacientes, las familias y las comunidades de las zonas rurales y desatendidas médicamente, que padecen enfermedades y afecciones que perjudican a la salud pública.

Otro programa innovador es el Programa de Diversidad del Personal de Enfermería, también gestionado por la Administración de Recursos y Servicios de Salud de los Estados Unidos. Este programa de subvenciones tiene como objetivo aumentar las oportunidades de formación en enfermería para las personas que proceden de entornos desfavorecidos, incluidas las minorías raciales y étnicas que están infrarrepresentadas entre las enfermeras y los enfermeros titulados.

El Estudio General también señala a la atención los riesgos a los que se enfrenta el personal sanitario de estar expuesto a la violencia y el acoso, y el informe destaca ejemplos de esfuerzos innovadores en los Estados Unidos destinados a apoyar a las enfermeras y a los proveedores de cuidados en este sentido. Un ejemplo es un curso en una plataforma de aprendizaje electrónico, organizado por el Centro de Control de Enfermedades (CDC) de los Estados Unidos, cuyo objetivo es ayudar a las enfermeras y a los enfermeros a desarrollar programas integrales de prevención de la violencia en el lugar de trabajo. Otro ejemplo procede de la Ley de Protección de las Víctimas de Trata de Estados Unidos, que exige a las embajadas y consulados de los Estados Unidos en todo el mundo que proporcionen un folleto titulado «Conozca sus derechos» a los solicitantes de visados temporales de trabajo y de intercambio de visitantes, incluidos los visados para los trabajadores domésticos empleados por diplomáticos o funcionarios de organizaciones internacionales.

Como ejemplo de colaboración transversal, cabe destacar el ejemplo de la Asociación de Enfermeras de Urgencias y el Colegio Americano de Médicos de Urgencias, recogido en el informe de los Estados Unidos. Juntos lanzaron, en 2019, la campaña «No Silence on ED Violence» (No al silencio sobre la violencia en los servicios de urgencias) para sensibilizar sobre los peligros a los que se enfrentan los servicios de urgencias de los hospitales.

Para concluir, mientras la OIT continúa estudiando la aplicación y el impacto de los instrumentos de la OIT como los que se discuten hoy, reiteramos la importancia del diálogo social inclusivo, los intercambios de mejores prácticas y el reconocimiento del papel crítico de las organizaciones nacionales de empleadores y las empresas sostenibles para avanzar en nuestros objetivos compartidos.

Miembro trabajadora, Suecia - Hablo en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. Los dos últimos años nos han recordado, por si fuera necesario, que el sector del cuidado desempeña un papel central en la organización de nuestras sociedades y en su capacidad de supervivencia frente a los fenómenos globales, como la pandemia del COVID-19. En todo el mundo, el sector del cuidado no deja de crecer y su importancia no puede ser exagerada. Los trabajadores de la economía de cuidado prestan cuidados directos, como servicios de enfermería, cuidados a niños o atención personal a personas enfermas, discapacitadas y mayores, o cuidados indirectos, como la cocina y la limpieza. Los factores globales de cambio actuales y futuros, como el envejecimiento de la población mundial, el cambio climático, las migraciones o los avances tecnológicos, tienen y seguirán teniendo un impacto significativo en las necesidades de atención sanitaria de la sociedad y en las políticas del sector público en respuesta a estos cambios.

En la actualidad, el personal de enfermería mundial asciende a 27,9 millones de personas, pero la falta de enfermeras y enfermeros cualificados es enorme y se prevé que la demanda de personal sanitario casi se duplique de aquí a 2030, lo que supondrá un déficit de 13 millones de enfermeras y enfermeros. Del mismo modo, la demanda de trabajadores domésticos ha seguido aumentando en las últimas décadas debido a la creciente participación de las mujeres en la población activa y a las migraciones internacionales, así como a políticas inadecuadas que permiten a los trabajadores combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Tenemos que estar preparados para afrontar estos desafíos. Los cuidadores se han enfrentado a graves dificultades durante la pandemia, pero sus dificultades vienen de lejos. Los cuidadores están sobrecargados de trabajo, mal pagados y desprotegidos. Estamos asistiendo a una devaluación sistemática del trabajo realizado principalmente por mujeres. Debemos abordar unas condiciones laborales difíciles y de baja remuneración de las enfermeras, lo que conduce a una baja satisfacción laboral y a una persistente escasez de enfermeras. También tenemos el deber de mejorar significativamente las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras domésticas, una de las profesiones más desreguladas e infravaloradas.

Observamos con profunda preocupación el aumento del riesgo de violencia y acoso para las enfermeras y los trabajadores domésticos. Por lo tanto, es importante ratificar y aplicar el Convenio núm. 190 y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

El sector del cuidado tiene un potencial considerable como fuente importante de trabajo y empleo decente, especialmente para las trabajadoras, que constituyen la mayoría de la mano de obra del sector. Una inversión pública adecuada en la economía del cuidado estimularía el desarrollo económico. Las investigaciones muestran cómo la inversión del 2 por ciento del PIB en los servicios públicos de cuidados puede crear millones de puestos de trabajo de calidad, reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, disminuir la desigualdad general, ayudar a corregir la exclusión de las mujeres de los trabajos decentes y contribuir al desarrollo económico inclusivo.

Dentro de la OIT, hemos asumido reiterados compromisos para promover e invertir en la economía de los cuidados, más recientemente, en la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, de 2019, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, de la OIT, de 2021, y las conclusiones relativas a las segundas discusiones recurrentes sobre protección social, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2021. Ahora ha llegado el momento de actuar juntos hacia estos compromisos.

Miembro gubernamental, Marruecos - Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre del Gobierno de Marruecos para agradecer al Consejo de Administración que haya decidido programar el debate sobre la aplicación de los dos convenios (Convenio núm. 149 y Convenio núm. 189) y sus dos recomendaciones (Recomendación núm. 157 y Recomendación núm. 201), en particular como homenaje a los millones de trabajadores de la salud y del cuidado que estuvieron en primera línea de la lucha contra la pandemia del COVID-19. Por ello, quiero felicitar a la Comisión de Expertos por la calidad del Estudio General, que ha puesto el acento, entre otros temas, en los siguientes.

En primer lugar, la importancia del trabajo de cuidado y servicios a las personas, que también es crucial para garantizar la salud, la educación y el bienestar de la mano de obra actual y futura, así como la atención adecuada para el creciente número de personas mayores en muchos países.

En segundo lugar, la importancia del trabajo de cuidado para las mujeres, ya que éstas realizan la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado en los hogares y el trabajo de cuidado remunerado les brinda oportunidades para entrar, progresar y permanecer en la fuerza de trabajo.

En tercer lugar, la necesidad de disponer de un suministro adecuado de profesionales de enfermería cualificados, especialmente en el contexto de la pandemia.

Y, en cuarto lugar, el hecho de que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, que a menudo tienen un empleo informal, y de que un número de trabajadores domésticos son también migrantes, a menudo en situación de empleo informal y precario, lo que aumenta su riesgo de explotación y abuso.

En cuanto al contexto nacional, cabe señalar que Marruecos cuenta con un marco jurídico específico para el personal de enfermería y de obstetricia, y con un plan de salud para 2025, que se basa en tres pilares primordiales: el primero, se refiere a la organización y el desarrollo de la prestación de asistencia sanitaria con vistas a mejorar el acceso a los servicios sanitarios; el segundo, se refiere al refuerzo de los programas nacionales de salud y de los programas de lucha contra las enfermedades; y el tercero, se refiere al desarrollo de la gobernanza, la racionalización del uso de los recursos, la ampliación de la cobertura sanitaria básica y la reducción de las carencias de recursos humanos.

Además, el Gobierno de Marruecos firmó este año un acuerdo con todos los sindicatos representativos del sector de la salud, tras varias sesiones de diálogo social sectorial, que culminó con compromisos sobre una serie de reivindicaciones prioritarias, encabezadas por la mejora de la situación del personal de enfermería.

Por otro lado, en 2016, el Reino de Marruecos adoptó un marco jurídico específico para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, la Ley 19-12. Desde la entrada en vigor de esta ley en 2018, los trabajadores domésticos gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores, en cuanto a salarios, horarios, descansos, indemnizaciones por despido y cobertura social y médica.

Cabe señalar también que esta categoría de trabajadores fue el centro de la ronda de diálogo social celebrada este año entre el Gobierno y los interlocutores sociales, que dio lugar a la firma de un acuerdo social trienal que compromete al Gobierno a pagar las cotizaciones sociales de las familias que emplean a trabajadores domésticos.

Para concluir, quisiera subrayar que, consciente de que solo con una inversión adecuada se puede lograr una cobertura sanitaria universal y garantizar unos sistemas sanitarios fortalecidos para hacer frente a los desafíos sanitarios actuales y futuros, Marruecos está comprometido con una política de generalización de la protección social y de reforma de su sistema de salud.

Miembro empleadora, Argentina - En el capítulo 12 sobre la libertad sindical y la negociación colectiva para las trabajadoras y los trabajadores de la economía del cuidado, al analizar la articulación entre las distintas fuentes y niveles de regulación, la Comisión de Expertos formula comentarios sobre la aplicación del principio de la norma más favorable en la Ley de Contrato de Trabajo argentina. Al respecto, el sector empleador argentino cree importante aclarar que la regla de la favorabilidad no es absoluta en nuestro marco normativo por lo que estimamos conveniente hacer algunas precisiones.

El principio establecido en la Ley de Contrato de Trabajo suscribe la técnica interpretativa de «conglobamiento por instituciones» que indica, entre otros aspectos, que la favorabilidad

de las normas no debe compararse en forma abstracta o individual, sino dentro del sistema normativo que regula cada instituto del derecho del trabajo atendiendo al aspecto dinámico de los convenios colectivos que pueden integrar parte de la propia ley con la que se los compara. En todo caso, el recorte y definición de las instituciones del derecho del trabajo resulta de cierto grado de arbitrariedad validado por la jurisprudencia de cada caso.

Debe destacarse que no es pacífica la valoración positiva que hace el Estudio General sobre los efectos de este principio en la jurisprudencia nacional, donde ha derivado el desconocimiento de la validez de ciertas normas convencionales.

Es importante recordar que la disponibilidad colectiva es parte de la libertad de negociación reconocida en el Convenio núm. 98. La disponibilidad colectiva integra la libertad de negociación y esto funciona en sentido bidireccional, integrando el ámbito de la autonomía negocial tanto de los empleadores como de las organizaciones de trabajadores.

Las restricciones implementadas para abordar la crisis sanitaria han repercutido en la organización del trabajo, reconfigurando también el sector de la salud y la economía de los cuidados y acelerando la adopción de nuevas tecnologías, entre otros aspectos. Algunos de estos cambios han no solo evitado mayores pérdidas de empleos, sino que han resultado en elementos relevantes para garantizar espacios de trabajo seguros y saludables en estas actividades, al contribuir a la limitación de la exposición a riesgos del personal.

Los empleadores coincidimos con la Comisión de Expertos en que «nunca se puede insistir lo suficiente en la importancia de la libertad sindical y la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva como piedra angular del trabajo decente para los trabajadores de la economía del cuidado». Coincidimos con tal afirmación en tanto la negociación colectiva libre y voluntaria es una herramienta adecuada para abordar estas nuevas realidades de manera diferente y equilibrada, incluyendo los trabajadores y los empleadores en forma directa en la toma de decisiones sobre la regulación de una determinada actividad, rama de actividad o lugar de trabajo.

Desde el punto de vista empleador, una interpretación errada de la norma de favorabilidad puede perjudicar la negociación colectiva y esto sucede cuando implica el desconocimiento de la autonomía colectiva de las partes. Tal postura obstaculiza la adaptación de las normas del trabajo y la actualización de los marcos normativos a los acelerados cambios que el mercado de trabajo experimenta con la implementación de nuevas tecnologías y la reconversión de la forma de producción.

Para resumir, queremos destacar que un marco normativo nacional no debería, en ningún caso, obstaculizar la negociación colectiva libre y voluntaria; en todo caso, cuando ello sea necesario y en los términos del Convenio fundamental núm. 98, deberán adoptarse medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo. Entendemos que la lectura contraria a la que estamos sugiriendo, lejos de defender principios y valores fundamentales, consagraría una estructura pétrea y, consecuentemente, inconsistente frente a la dinámica misma de la adaptación a las nuevas realidades que la negociación colectiva tiende a facilitar y no a negar.

Miembro trabajador, Ghana - La economía del cuidado se refiere al bienestar humano, y todos sabemos el importante papel que desempeñan el personal de enfermería y los trabajadores domésticos en la prestación de servicios de atención de salud de calidad. No cabe duda de que la COVID-19 ha puesto de manifiesto una serie de puntos fuertes y débiles en nuestro sistema de atención de salud.

Si bien se ha observado una mejora general en la situación de los trabajadores sanitarios como consecuencia de diversas intervenciones, incluidas legislaciones y programas nacionales, seguimos enfrentándonos a una distribución desigual del personal sanitario que conduce a diferencias desfavorables en el estado de salud entre las poblaciones urbanas y rurales. Nos enfrentamos igualmente al fenómeno de la «fuga de cerebros» y de la migración. Cada año, miles de trabajadores sanitarios abandonan el país debido a la falta de oportunidades profesionales, los bajos ingresos o la presión de un conflicto armado, en búsqueda de mejores condiciones de trabajo en otros países.

Considerando el potencial de la economía del cuidado como una fuente importante de trabajo decente y de empleo, en particular para las mujeres, urge abordar los numerosos déficits de trabajo decente que afectan al personal de enfermería y a los trabajadores domésticos.

Existen buenas prácticas de las que podemos aprender. En Ghana, por ejemplo, existen incentivos para promover la educación y el empleo del personal de enfermería en las comunidades rurales y alejadas. Así pues, el personal de enfermería que trabaja en las comunidades rurales puede ser promocionado después de tres años de servicio, en comparación con los cinco años de servicio exigidos a sus homólogos de las zonas urbanas. También se han establecido diversos programas de apoyo educativo para fomentar el desarrollo de competencias, incluidos programas de doctorado en cuidados de enfermería y becas de estudio.

No se ha desatendido a los trabajadores domésticos. Contamos con las Normas del Trabajo para los Trabajadores Domésticos 2020, a fin de proteger los derechos de los trabajadores domésticos, las cuales prevén una relación de trabajo definida entre un trabajador doméstico y un empleador.

Quisiera subrayar el importante papel que desempeñan los sindicatos en lo que respecta a la organización y la negociación colectiva para hacer realidad el trabajo decente en la economía del cuidado. En consonancia con esto, el Congreso Sindical de Ghana organiza tanto al personal de enfermería como a los trabajadores domésticos.

Por lo tanto, instamos a que se redoblen los esfuerzos de cara a la formalización de la economía informal en la que están ocupados la mayoría de los trabajadores domésticos y otros cuidadores en Ghana. También instamos a que se realicen más inversiones públicas en el sector de la salud, de conformidad con la Declaración de Abuya de destinar al menos el 15 por ciento del presupuesto anual gubernamental al sector de la salud.

Miembro gubernamental, Argelia - La delegación argelina considera que el Estudio General es una de las cuestiones más importantes que deben examinarse durante esta reunión, habida cuenta del papel primordial que desempeñan el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, que son de vital importancia considerando que realizan su actividad en un contexto particular, a saber, el de la crisis sanitaria causada por la COVID-19.

Esto lo ha sido confirmado por la OMS, que ha designado el año 2021 como el Año Internacional de los Trabajadores Sanitarios y Asistenciales, en reconocimiento a los sacrificios realizados por estas ocupaciones durante esta pandemia, a pesar de la difícil coyuntura.

Además, Argelia rinde homenaje a la Comisión de Expertos por la excelente labor que ha realizado a fin de contribuir a desarrollar la capacidad de todos los Estados Miembros para elaborar las políticas de una manera equitativa, con objeto de promover el trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos y, por consiguiente, de velar por el futuro del sector del cuidado y de atención de salud. La delegación de Argelia está convencida de que las recomendaciones de la Comisión de Expertos contarán con el amplio apoyo de los Estados Miembros.

Nuestro país se ha comprometido a regularizar las actividades domésticas, con el fin de desarrollar estas ocupaciones en el mercado de trabajo, al igual que las de los cuidadores infantiles, los asistentes de las personas mayores y el personal paramédico, haciéndolas más atractivas y protectoras, para que se conviertan en un sector importante del mercado de trabajo, y se ha comprometido asimismo a fortalecer la financiación de la seguridad social y la lucha contra el trabajo en el sector informal.

En el marco de la consagración del papel social que desempeña el Estado a través de la garantía de una protección sanitaria mundial para todos los ciudadanos y en todas las circunstancias, Argelia también se ha comprometido desde hace mucho tiempo a garantizar la protección social en beneficio de sus ciudadanos, sin discriminación alguna, garantizando servicios médicos y ayudas sociales, y la adaptación y el fomento de los dispositivos médicos a través de la reforma legislativa emprendida en 2018.

El personal de enfermería tiene un estatus particular que determina su carrera profesional en el cuerpo del personal de enfermería y su avance en la consecución de grados dentro del mismo, sus condiciones de contratación, su remuneración, las primas e indemnizaciones que recibe y los mecanismos reguladores a los que está sujeto. Cabe señalar que, en reconocimiento a abnegación en su trabajo debido a la pandemia, el cuerpo del personal de enfermería en Argelia ha logrado un aumento de sus salarios a través de una revalorización de su régimen de indemnizaciones establecido por el Presidente de la República.

Además, Argelia cuenta en todo el territorio nacional con varios centros de formación de personal paramédico especializado en las diferentes disciplinas o ámbitos de intervención, y este se beneficia de formación y perfeccionamiento profesional a lo largo de su carrera.

En lo referente al diálogo social, cabe señalar que varias organizaciones sindicales cubren esta categoría profesional del sector de la salud y participan a diferentes niveles en la concertación social en este sector.

La delegación argelina se felicita por las recomendaciones de la Comisión de Expertos, que apoya sin reservas. Señala en particular las recomendaciones enunciadas en materia normativa, en particular a fin de lograr un trabajo y unas condiciones de vida decentes para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, especialmente las mujeres en estas ocupaciones, en lo tocante a la relación de trabajo y a las condiciones de trabajo que les vinculan con su empleador, con objeto de garantizar sus derechos fundamentales enunciados en el Convenio núm. 149 y el Convenio núm. 189.

Antes de concluir, quisiera subrayar que estamos en un periodo en el que, dada la importancia que revisten estas ocupaciones en la definición de las orientaciones generales de las políticas de empleo, se pide a la Organización Internacional del Trabajo que redoble sus esfuerzos, en vista de la rapidez de los progresos técnicos que exigen, en nuestra opinión, que se preste particular atención al futuro del trabajo para estas categorías de trabajadores, lo cual se traducirá de diversas maneras en el Programa y Presupuesto de la Organización.

Por último, quisiera rendir homenaje a los trabajadores sanitarios, en particular al personal de enfermería, así como a los trabajadores domésticos.

Miembro empleadora, Alemania - Desde que estalló la pandemia de COVID-19 a principios de 2020, los servicios médicos y de atención de salud han estado al frente de la respuesta a la pandemia, lo que les ha convertido en servicios centrales mundiales. Esto también se ha reflejado en que la situación salarial del personal de enfermería en Alemania ha mejorado considerablemente en los últimos años, sin injerencia del Estado. Sin embargo, a raíz

de la Ley sobre el Desarrollo Ulterior de la Atención de Salud, de 11 de julio de 2021, los centros sanitarios autorizados se han visto obligados a pagar a sus trabajadores, a partir del 1.º de septiembre de 2022, un salario no inferior al establecido en el acuerdo salarial colectivo

Este último es un convenio colectivo minoritario creado con una injerencia política considerable, e impuesto por la ley en un sector sumamente heterogéneo, por lo que interfiere con la autonomía de los interlocutores sociales para la negociación colectiva.

Por consiguiente, la Confederación de Asociaciones de Empleadores Alemanes se ha opuesto a una tasa de remuneración obligatoria para el sector de la enfermería introducida por medio de la ley, en particular debido a objeciones constitucionales. Estas objeciones persisten. La vinculación de los contratos de suministro para las instalaciones de cuidado a través de un salario pagado colectivamente atenta contra la libertad sindical y la libertad para ejercer la profesión elegida por cada persona.

Los trabajadores calificados ocupados en los hogares de las personas mayores y en las residencias de ancianos tienen un salario que supera, en promedio, el percibido por los trabajadores calificados en la economía nacional. Los salarios de los trabajadores calificados en el sector de la enfermería han experimentado un incremento mayor que en todos los demás sectores.

En la discusión relativa a los planes para mejorar la remuneración en el sector de la prestación de cuidados de larga duración, debería tenerse en cuenta que la evaluación de la política salarial en ciertas actividades no incumbe a los políticos. La fijación de salarios en el sector del cuidado de las personas mayores debería incumbir exclusivamente a los homólogos competentes en el sector del cuidado. Junto con la Comisión sobre el Cuidado, existe también un órgano que ha luchado durante años, con éxito, para establecer un salario mínimo para los trabajadores del cuidado. El cuidado de las personas mayores no necesita activismo político, sino una reforma honesta y sostenible con un concepto de financiación orientado al futuro.

En lugar de estrangular el mercado de la prestación de cuidados estableciendo cada vez más normas y más limitaciones a la negociación colectiva, sería mejor proporcionar incentivos para que se invierta en el desarrollo de la infraestructura de cuidados, que tanto se necesita. Si se gestionan debidamente los servicios de cuidado, esto tendrá un impacto positivo en los salarios en todo el sector.

Miembro trabajadora, Francia - En el momento en el que hacemos uso de la palabra, los servicios hospitalarios de urgencia se ven obligados a cerrar por la noche y el fin de semana: al menos 120 servicios de urgencia se enfrentan a graves «dificultades» antes del verano, a «lo nunca visto» según señaló el diario francés de referencia *Le Monde* el pasado 20 de mayo. No existe suficiente personal médico, de enfermería o auxiliar, ni suficientes camas. Estos servicios representan casi el 20 por ciento de las urgencias en Francia. Ningún territorio escapa a esta situación; existen 60 departamentos afectados en todas las regiones.

A pesar de las múltiples tentativas de incitación a incorporarse al personal de enfermería, 60 000 puestos siguen vacantes. ¿A qué obedece esta falta de interés? Todo apunta a que la COVID-19 es una de las razones, pero no la causa profunda. Los problemas de contratación y dimisión ya existían antes de la pandemia. En el periodo 2018-2019, el sector hospitalario, sanitario y social ya se había visto afectado por numerosas huelgas. En un artículo del diario *Le Monde*, un médico anestesista-reanimador denuncia la gestión de los hospitales públicos centrada únicamente en el rendimiento financiero, que se trata de la primera causa de la mala organización y de las tensiones en materia de personal. Además, una encuesta realizada en 2018 por la Federación de Servicios de Salud y de Servicios Sociales

de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), titulada, «Parlons effectifs», pone de relieve las carencias que sufre el personal en términos de condiciones de trabajo. Los testimonios concordantes son alarmantemente numerosos e ilustran en concreto el incumplimiento del artículo 2 del Convenio núm. 149.

La asignación de un número excesivo de pacientes a cada trabajador, y las limitaciones permanentes en cuanto a tiempo causan frustración e insatisfacción, y aumentan el riesgo de maltrato involuntario. La carga mental desmesurada que pesa sobre estos trabajadores provoca fatiga, agotamiento profesional, y paros aborales sin sustitución del personal, lo cual conduce a un círculo vicioso. La polivalencia exigida agota y devalúa la ocupación.

Las modificaciones a última hora de los horarios de trabajo para paliar las ausencias no respetan los plazos de preaviso. ¿Cómo pueden conciliarse entonces la vida personal y la vida profesional? El personal de enfermería, aunque es consciente de su misión ante las personas que sufren, también tienen una familia y deben cuidar de su propia salud. A este respecto, las organizaciones sindicales constatan que el trabajo nocturno tiene la consecuencia desastrosa de reducir la esperanza de vida. ¿Prestar servicios de atención de salud a los demás supone entonces poner en peligro la propia salud? Esto es lo que sucedió en Francia al inicio de la pandemia, gestionada al 80 por ciento por los hospitales públicos.

Si bien el *Ségur de la santé* en 2020 permitió retomar el diálogo social, aún queda mucho camino que recorrer para mejorar los resultados de Francia en la encuesta sobre la salud realizada por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Esta encuesta sitúa a Francia entre los últimos países en lo referente a los salarios asignados al personal paramédico.

En lo que respecta al número de camas por habitante, a pesar de la constatación alarmante en estos sectores, el Estado francés sigue reduciéndolo sobre la base de que los problemas están relacionados con una falta de organización. Escudándose en su política de contabilidad, el centro hospitalario de Nancy incluso ha suprimido camas en plena pandemia.

Es preciso reexaminar, e incluso reformar, el programa de formación, reforzar el sentimiento de reconocimiento, y disminuir la presión física (que causa trastornos osteomusculares) y la presión moral que entraña el agotamiento profesional. Estos son retos que deben encararse para lograr que estas ocupaciones indispensables para todos vuelvan a ser atractivas. Esta es la hoja de ruta: motivar nuevamente a las personas.

Si bien la Declaración de Filadelfia recordó que el trabajo no es una mercancía, es preciso subrayar que los hospitales no son empresas y que no pueden organizarse como tales. La prestación de cuidados no es un producto de consumo que se intercambie entre el sector público y el sector privado. Lo que revela este Estudio General y, por si era necesario, como lo ha demostrado concretamente la pandemia, lo mismo puede decirse de la salud pública mundial. No comprender la importancia que esto reviste constituiría una ceguera cuyas consecuencias serían imperdonables.

El Gobierno francés ha llevado a cabo una misión de la Inspección General de Asuntos Sociales (IGAS) destinada a reflexionar sobre medidas concretas que deberían adoptarse para lograr que la ocupación de la enfermería vuelva a ser atractiva. Las organizaciones sindicales están participando activamente en esta misión. Han formulado a este respecto numerosas reivindicaciones que deben tenerse en cuenta con carácter urgente y en su totalidad.

Miembro gubernamental, Bélgica - Bélgica hace suya la declaración de la Unión Europea, como uno de los Estados Miembros que ha ratificado tanto el Convenio núm. 149 como el Convenio núm. 189. Bélgica acoge con agrado, y con sumo agradecimiento, el Estudio General.

Tal como ha demostrado claramente la pandemia de COVID-19, los trabajadores de la economía del cuidado desempeñan un papel crucial en todas las sociedades y mercados del trabajo. No obstante, debemos reconocer que los trabajadores de esta categoría vital se encuentran con demasiada frecuencia en una posición vulnerable, y que en muchos países realizan su trabajo en circunstancias ingratas y en condiciones de trabajo insatisfactorias. Este es particularmente el caso en lo que respecta a los trabajadores domésticos migrantes que residen en el domicilio del empleador.

El Estudio General es una obra esencial que expone con gran detalle la situación actual en la que los trabajadores de la economía del cuidado desempeñan sus funciones. Ofrece una visión global única de los problemas que encaran estos trabajadores, por lo que es una herramienta muy valiosa para los responsables de la formulación de políticas a nivel tanto nacional como internacional. Reviste particular importancia la observación de que la demanda de trabajadores del cuidado y de profesionales de la salud prácticamente se duplicará de aquí a 2030, exacerbando la escasez actual de personal calificado. Sin embargo, el trabajo de cuidados en todo el mundo se caracteriza por diversos déficits de trabajo decente que se atribuyen en gran medida a sectores discriminatorios, en los que existen prejuicios de género y en los que se infravalora su trabajo. Si queremos afrontar los enormes retos que nos esperan, tendremos que garantizar que un número suficiente de personas se sientan atraídas y motivadas para realizar este tipo de trabajo. A fin de lograr este objetivo, es necesario mejorar la situación del personal de enfermería y de los trabajadores domésticos, así como de otros trabajadores de la economía del cuidado, con miras a promover el respeto de sus derechos laborales y a garantizar su acceso al trabajo decente en consonancia con las normas de la OIT. Reviste igual importancia asegurar una educación y formación óptimas de los trabajadores de la economía del cuidado, aumentando las oportunidades de todas las categorías de personal en este sector para acceder a una educación de calidad y al aprendizaje permanente.

Todos nosotros necesitaremos cuidados en diferentes momentos de nuestras vidas. El trabajo de cuidados también es fundamental para garantizar la salud, la educación y el bienestar de la fuerza de trabajo actual y futura en muchos países. Por consiguiente, la economía del cuidado debería considerarse un motor del crecimiento económico, en lugar de un sector que merma los recursos de las economías nacionales. A fin de garantizar unos sistemas de salud resilientes y sostenibles, es esencial realizar inversiones públicas y privadas adecuadas en todos los sistemas de salud, para que puedan contratar, utilizar y conservar a un número suficiente trabajadores debidamente calificados, respaldados y motivados.

Con esta perspectiva, Bélgica apoya plenamente el contenido del Estudio General y de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos. Junto con la Comisión de Expertos, Bélgica confía en que este Estudio General contribuya a la elaboración y aplicación efectiva de medidas encaminadas a garantizar el trabajo decente para todos los trabajadores en el sector del cuidado, y en que el Estudio General aliente por tanto a los Estados Miembros de la OIT a ratificar los Convenios núms. 149 y 189 lo más ampliamente posible.

Miembro gubernamental, Senegal - El Gobierno del Senegal desea ante todo felicitar calurosamente a la Presidenta, así como a los respetados miembros de la Comisión de Expertos, por la calidad del informe que versa sobre la economía del cuidado, que se trata de un sector que avanza continuamente y que es una importante fuente de empleo. Es la primera vez que un Estudio General trata de los instrumentos relativos al personal de enfermería y al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El Senegal quisiera reiterar su firme compromiso de garantizar un trabajo decente a todos los trabajadores, con independencia del sector en el que desempeñen sus funciones. Esta garantía se asegura tanto a los actores de la economía del cuidado como a los trabajadores de otros sectores.

Con este fin, se han adoptado una serie de medidas encaminadas a garantizar en particular la igualdad en materia de empleo y ocupación, con miras a luchar más eficazmente contra la discriminación en el trabajo. Estas medidas relativas a la no discriminación en el trabajo, por una parte, y al acoso y la violencia en el entorno de trabajo, por otra, se han integrado en el convenio colectivo nacional interprofesional actualizado en 2019. Actualmente estas cuestiones se tienen en cuenta de manera expresa en nuestro corpus jurídico.

A esto se suma la adopción, en abril de 2022, de dos leyes, una de ellas relativa a la protección de las mujeres embarazadas y la otra a la no discriminación en el trabajo, que complementan ciertas disposiciones del Código del Trabajo. En aplicación de esta última ley se ha creado en el Ministerio del Trabajo el Observatorio Nacional sobre la Discriminación en el Trabajo.

El sector de la economía del cuidado se ha caracterizado por la presencia considerable de mujeres, por lo que es importante recordar que el Senegal también ha ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Además, se ha formulado una política nacional de servicios y del personal de enfermería, y se han adoptado y aplicado medidas. En este marco, cabe citar la elevación del nivel de contratación, la adopción de un programa nacional basado en el enfoque de las competencias para el ejercicio de la actividad, y la integración de las normas y protocolos de los programas en los programas de formación.

Se han adoptado ciertas medidas a fin de promover la enseñanza y la formación del personal de enfermería en las zonas rurales. El ejemplo más ilustrativo es la creación de siete centros regionales de formación en las regiones periféricas, a fin de incitar al personal calificado a permanecer en sus regiones de origen. El impacto de esta iniciativa ha sido la disponibilidad del personal de enfermería estatal en las regiones periféricas.

Además de la elevación de la jerarquía del personal de enfermería y de partería estatal por grupos, cabe señalar la firma en 2019 de un decreto que creó el Cuerpo del Personal de Enfermería, que permite a este último acceder a maestrías. Estas medidas han conducido a un aumento considerable de los ingresos del personal de enfermería estatal tras su reclasificación en la administración pública.

Además, el Ministerio de Salud y Acción Social organizó en 2019 un taller de reflexión sobre las condiciones de higiene y de seguridad y de salud en el trabajo de todo el personal de enfermería y de acción social. Las conclusiones de este taller se integraron en el plan nacional de desarrollo de los recursos humanos del sector de la salud.

A pesar de los progresos realizados por el Senegal, debe precisarse que el sector de la economía del cuidado experimenta una serie de dificultades. En efecto, el personal de enfermería del sector privado no se beneficia aún de convenios específicos del sector.

En lo que respecta a los trabajadores domésticos, se rigen por un decreto que data de 1968 y cuya actualización se ha previsto, en el marco de la reforma del Código del Trabajo en curso, a fin de responder mejor a las expectativas de los actores. El Senegal aún no ha ratificado los dos convenios pertinentes que tienen por objeto facilitar el acceso a un trabajo decente y productivo en la economía del cuidado. No obstante, a fin de garantizar mejor el

trabajo decente en este sector, el Gobierno del Senegal no solo cuenta con la ayuda y la asistencia de la OIT, sino también con la colaboración de los interlocutores sociales. En una alianza dinámica, esta asistencia de la OIT permitirá sin duda a nuestro país cerrar la brecha con objeto de garantizar el trabajo decente al personal de enfermería, al igual que a las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la economía del cuidado. Así pues, en términos de esta colaboración, el trabajo de cuidados se realizará en mejores condiciones de trabajo y de empleo. Además, los trabajadores de la economía del cuidado, en particular los trabajadores domésticos, tendrán un mejor acceso a la protección social.

Miembro empleador, México - Me sumo a las manifestaciones vertidas en el día de ayer por los miembros empleadores. Como sector, reconocemos el importante trabajo que contiene el Estudio General de la Comisión de Expertos. Respecto a la referencia que el Estudio General hace en algunos párrafos a nuestro país, en un ejercicio de transparencia, consideramos necesario formular algunos comentarios. En el párrafo 737, relativo a la carga de la prueba en el informe, se dice que la falta de contrato es una carga para los trabajadores del hogar para demostrar la relación de trabajo. Por lo que consideramos conveniente aclarar que no se requiere un contrato de trabajo por escrito para formalizar la relación de trabajo; y que, de no tenerlo, será en perjuicio del patrón, ya que, aunque la carga de la prueba para acreditar la relación de trabajo efectivamente la tiene el trabajador, el empleador tiene la carga de acreditar todas las condiciones de trabajo que deberán constar en dicho documento. Además de que la ley establece una presunción laboral entre el que presta un servicio y el que lo recibe.

Por otro lado, en el párrafo 1024, se señala que en México se está examinando una propuesta para enmendar el parte IV del artículo 64 de la Ley General de Salud sobre la provisión de capacitación para fortalecer la competencia técnica de las parteras tradicionales, quienes solo participan en el evento del parto, en la que se reclama que dichas trabajadoras reciban un salario decente en reconocimiento de su labor. Sin duda, puede ser un reclamo justo el hecho de que se le reconozca un salario decente, si es que están vinculadas a una relación laboral.

Sin embargo, el órgano constitucional tripartito para analizar si se requiere que se proteja el salario mínimo que debería recibir la persona que ejerza dicho oficio, es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, quien no se ha pronunciado al respecto. Además, en nuestro país existe un proceso en el que el salario mínimo general desde 2017 se ha venido ajustando anualmente en forma progresiva para llegar a la meta de que quienes reciben dicho salario puedan cubrir en el seno familiar las necesidades alimentarias y no alimentarias.

En el párrafo 1054 se señala que el Gobierno de México manifestó la intención de ratificar el Convenio núm. 149. Al respecto, queremos señalar que hasta el momento no existe diálogo tripartito en el que se haya convocado a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a reuniones de sesiones de trabajo y discusión para tal fin, que son las que permitirán una consulta efectiva y, abonar en su caso, para decidir qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y que mediante ese diálogo social sea esa la herramienta y camino para poder decidir si se promueve o no la ratificación de este convenio.

Miembro trabajadora, Australia - En nombre del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU), me gustaría dar las gracias a la Comisión de Expertos por haber elaborado el Estudio General, y subrayar el papel fundamental que deben desempeñar los Gobiernos a la hora de garantizar el trabajo decente para el personal de enfermería.

La Comisión de Expertos observa que la pandemia de COVID-19 ha exacerbado la escasez existente de trabajadores sanitarios, incluido el personal de enfermería, y señala que se estima que en 2030 habrá un déficit mundial de 13 millones de enfermeras y enfermeros. Esto hace

que el objetivo del Convenio núm. 149 —que los Estados Miembros proporcionen educación y formación, y condiciones de empleo y de trabajo que atraigan y retengan al personal de enfermería— sea más pertinente que nunca.

En el informe se señala que Australia se encuentra entre los principales países de destino de la OCDE que reciben a enfermeras y enfermeros migrantes formados en el extranjero junto con Nueva Zelanda, Suiza, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, el Canadá, Alemania y los Estados Unidos. El número de enfermeros y médicos migrantes en la OCDE ha crecido un 60 por ciento desde 2004, y Australia registra la mayor proporción de enfermeras y enfermeros nacidos en el extranjero de la OCDE, con más del 30 por ciento. Australia depende desde hace tiempo de las enfermeras y los enfermeros internacionales, quienes contribuyen enormemente a nuestra economía del cuidado, pero la migración no debe sustituir a una planificación adecuada de la fuerza de trabajo nacional.

La excesiva dependencia de una fuerza de trabajo internacional para la economía del cuidado, señala la Comisión de Expertos, puede agravar la ya aguda escasez de enfermeras y enfermeros que hay en algunos países, especialmente en los de bajos ingresos: la OMS indica que es en los países de ingresos bajos y medianos bajos donde hay más escasez. El objetivo debe ser que los países desarrollen una fuerza de trabajo del sector del cuidado sostenible, y para ello es fundamental la planificación de la fuerza de trabajo nacional, la educación y la formación, y las estrategias de atracción y retención que reduzcan la necesidad de depender sistemáticamente de otros países para cubrir la necesidad de personal de enfermería del país. El diálogo transfronterizo entre los países de destino y los de origen también es fundamental para garantizar el suministro de mano de obra en todos los países y es crucial que se apliquen medidas para proteger a los trabajadores migrantes de la explotación.

Los Gobiernos deben invertir en la formación de más enfermeras y enfermeros a nivel nacional y apoyar su transición al sector del cuidado, así como retenerlos en el sector garantizando un salario y unas condiciones de trabajo decentes, puestos de trabajo seguros y una progresión profesional. Los Gobiernos también deben redoblar sus esfuerzos para aumentar la participación de las mujeres, por ejemplo, ofreciendo guarderías accesibles y asequibles.

Por último, quería profundizar en el punto del Estudio General relativo a la atención a las personas mayores. La Comisión de Expertos señala que el trabajo de los cuidadores que prestan atención en instituciones, por ejemplo, en residencias de ancianos, se ha visto gravemente afectado por la pandemia, ya que estas han registrado una elevada proporción de infecciones y muertes, e indica que se trata de un trabajo muy infravalorado. Los Gobiernos deben abordar la infravaloración sistémica del trabajo de enfermería y del cuidado, que está estrechamente relacionada con el hecho de que haya una elevada proporción de mujeres en el sector. La Comisión de Expertos también se refirió a la Comisión real australiana sobre la calidad y la seguridad de los cuidados a las personas mayores, que se creó en 2018 para investigar acerca de la calidad y la seguridad de la atención a la tercera edad y que presentó su informe en 2021. Dicha comisión descubrió que la atención a las personas mayores en Australia carece de personal suficiente y que se infravalora a estos trabajadores. Entre sus recomendaciones, se contaban el aumento de la formación y el desarrollo profesional del personal, así como la mejora de los salarios y las normas del trabajo en el ámbito del cuidado de las personas mayores.

Los sindicatos instaron al anterior Gobierno australiano a que actuara de acuerdo con estas recomendaciones y pusiera en marcha un plan para solucionar los problemas sistémicos del sector mediante la imposición de unos niveles mínimos de personal, una combinación

requerida de aptitudes y calificaciones, requisitos de formación obligatorios y condiciones de trabajo decente que incluyan un aumento de la remuneración para valorar la importante labor de los trabajadores de la atención a las personas mayores.

Me complace decir que, el 21 de mayo, los australianos eligieron un nuevo Gobierno, que se ha comprometido a garantizar que haya más cuidadores y que dispongan de más tiempo para atender a las personas que lo necesitan, a asegurar una combinación de competencias, que incluya la presencia de enfermeras y enfermeros colegiados las 24 horas del día, los 7 días de la semana, en las residencias de ancianos, y a apoyar un aumento salarial para los trabajadores de este ámbito. Esperamos que estas medidas, una vez aplicadas, constituyan un paso importante hacia el cumplimiento del objetivo establecido en el Convenio núm. 149 de proporcionar una educación, una formación y unas condiciones de empleo y de trabajo adecuados para atraer y retener al personal de enfermería.

Miembro gubernamental, Côte d'Ivoire - Côte d'Ivoire desea alabar la calidad del Estudio General presentado por la Oficina Internacional del Trabajo y se felicita por el tema del mismo, abordado en esta reunión de la Conferencia.

Côte d'Ivoire también quiere agradecer los esfuerzos realizados por todos los mandantes para promover la justicia social a través del trabajo decente. El derecho a un trabajo decente procede del objetivo 8 de los ODS, conforme al cual se invita a los Estados a revisar y reorganizar sus políticas económicas y sociales con el fin de contribuir a eliminar completamente la pobreza.

En este sentido, el Gobierno de Côte d'Ivoire vela, sobre la base de un tripartismo maduro y dinámico, por el desarrollo del diálogo social, clave para la consolidación de la democracia social. Gracias a estos esfuerzos, en la actualidad, los órganos de diálogo social funcionan y permiten debatir en profundidad cuestiones urgentes en relación con el mundo del trabajo, como las inscritas en el orden del día de esta reunión.

Consciente de las dificultades que vive a diario el personal sanitario en general y el personal de enfermería en particular, actores clave de la economía del cuidado del prójimo, y de la importancia de que el personal de enfermería tenga un trabajo decente, el Gobierno de Côte d'Ivoire ha puesto en marcha dos ciclos del Plan nacional de desarrollo sanitario (2021-2025), con el que se pretende, entre otras cosas, reforzar la calidad de las instituciones y la buena gobernanza, así como acelerar el desarrollo del capital humano y del bienestar social.

Este plan, que se suma a los logros del primer plan, de 2011, ha permitido una contratación a gran escala de personal sanitario con el fin de reducir el déficit de recursos humanos. Así, la proporción de enfermeros con respecto a los habitantes ha pasado de un enfermero por cada 6 467 habitantes en 2011 a un enfermero por cada 2 202 habitantes en 2019, lo que se ajusta a las normas fijadas por la OMS, es decir, un enfermero por cada 5 000 habitantes.

También se ha procedido a la mejora del tratamiento del personal de enfermería y, sobre todo, se han reforzado los órganos de regulación del gremio con la creación de la Orden Nacional de Enfermeros y Enfermeras de Côte d'Ivoire.

Además, el Gobierno ha procedido a la aprobación de la Ley núm. 2019-677, de 23 de julio de 2019, relativa a la orientación de la política de salud pública de Côte d'Ivoire, la cual se basa en los principios de equidad, igualdad, justicia social, ética, solidaridad nacional, rigor, transparencia e innovación.

La política nacional de salud garantiza el derecho a la salud de todos los ciudadanos. Proporciona orientaciones sobre la prevención y la promoción de la salud, así como disposiciones para ofrecer a la comunidad, de forma permanente, una atención sanitaria de calidad aceptable para todos y accesible para todos.

Asimismo, se ha aprobado La ley relativa a la reforma hospitalaria de Côte d'Ivoire en el marco de la puesta en marcha de la nueva gobernanza de los establecimientos hospitalarios.

Por último, se han renovado muchas infraestructuras sanitarias, aprovechando la dinámica de la implantación de la cobertura sanitaria universal.

En lo referente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, es cierto que el trabajo, en determinadas situaciones, en lugar de permitir la realización personal, se presenta como un resurgimiento de las prácticas que bien pueden asemejarse a una «esclavitud contemporánea», pero el Gobierno de Côte d'Ivoire no escatima ningún esfuerzo para inscribir las preocupaciones de estos trabajadores entre sus iniciativas. Esta voluntad reafirmada, sobre todo en esta fase de salida de la crisis de la COVID-19, se traduce en la puesta en marcha del programa social del Gobierno denominado PSGOUV, y en particular de los ejes 3, 4 y 5 del segundo ciclo; en la valorización del capital humano, convirtiendo al ciudadano en un actor de desarrollo satisfecho que contribuye, con su trabajo, a la creación de la riqueza del desarrollo del país, mediante un sistema eficaz de calidad; y en la adaptación de los programas y las políticas sectoriales a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), de la OIT, lo que ha permitido la ejecución de una estrategia nacional integrada de transición de la economía informal a la economía formal mediante la aceleración del proceso de aplicación del mecanismo legislativo y reglamentario relativo al mundo del trabajo.

Los retos que se plantean son numerosos. Estos abarcan desde el fortalecimiento de las capacidades de nuestras administraciones a la inclusión de estas cuestiones en nuestros mecanismos nacionales, teniendo en cuenta las realidades nacionales. La sinergia de las acciones recomendadas en el Estudio General de la Comisión de Expertos ofrece una oportunidad que hay que aprovechar, y Côte d'Ivoire está dispuesto a hacerlo.

Para los países africanos, y en particular para Côte d'Ivoire, no habrá desarrollo económico sin una mayor productividad, pero no habrá una mayor productividad sin empleos decentes y una mejor protección social para todos, sin distinción de profesiones.

Miembro empleador, Bélgica - El presente Estudio General constituye una excelente ocasión para que muchos Estados ratifiquen los Convenios núms. 149 y 189, y los protocolos correspondientes. Las tasas de ratificación de estos dos Convenios siguen siendo especialmente bajas. La COVID-19 ha puesto de manifiesto el papel esencial que desempeñan la profesión de enfermería y el trabajo doméstico en la prestación de cuidados a los demás y, sobre todo, en términos más generales, en el mantenimiento de las actividades económicas en toda la sociedad.

Bélgica es uno de los 13 países que ya ha ratificado estos dos convenios y cuya legislación nacional es conforme a ellos. En lo que respecta a Bélgica, en el Estudio General se ponen de manifiesto algunas buenas prácticas.

En primer lugar, cabe destacar el sistema de vales de servicio, que existe en las tres regiones del país. El trabajo de los empleados domésticos que responden a las necesidades de los hogares se regula por un conjunto de convenios colectivos sectoriales, como se explica en el Estudio General. La financiación es doble: por un lado, hay una subvención de los poderes públicos regionales y, por otro, una contribución de 9 euros por hora a cargo de los beneficiarios.

Este sistema está muy extendido y es muy apreciado: ayuda a los beneficiarios a organizar mejor su vida profesional y familiar, y ha acabado con el trabajo informal creando más de 150 000 empleos regulares. Sin embargo, los retos siguen siendo numerosos, ya que se trata de un sector subvencionado y estrictamente regulado.

Además, en el Estudio General se subraya que los demás tipos de trabajadores domésticos están amparados por la ley y que sus condiciones de trabajo se regulan mediante convenios colectivos, celebrados en el marco de otras tres comisiones paritarias, al margen de la que se ocupa de los vales de servicio. Estas son órganos consultivos y parcialmente reglamentarios compuestos por representantes de los empleadores y de los sindicatos (en Bélgica hay 170 comisiones paritarias, pero la Comisión de Expertos menciona en este caso las que son competentes, en particular para actividades de jardinería, conserjería y atención a enfermos).

Resaltamos que en Bélgica el personal de enfermería está muy protegido por un conjunto de leyes y convenios colectivos sectoriales. Los desafíos señalados por el Estudio General en lo relativo al personal de enfermería surgen también en nuestro país.

En particular, destacamos los siguientes retos: la duplicación de las necesidades de atención sanitaria de aquí a 2030, es decir, en tan solo ocho años; la escasez de trabajadores altamente calificados, a la que ya no se encuentra solución en la actualidad, y que puede poner en peligro, a corto plazo, la calidad de la atención sanitaria; la atracción de una mano de obra extranjera que venga de países lejanos, si bien las migraciones no son la solución milagrosa, ya que crean problemas de escasez en el país de origen; y la mejora de las condiciones de trabajo, que sigue siendo un reto crucial, incluso en los países industrializados, en los que los hospitales privados y públicos se enfrentan a costos fijos cada vez más elevados.

En nuestras sociedades envejecidas, la prevención de las enfermedades debe convertirse en una prioridad política, y el cuidado de las personas debe valorarse y considerarse como una inversión en la sociedad, en lugar de como un simple gasto que grava el presupuesto público.

Como el Grupo de los Empleadores ya ha tenido ocasión de resaltar durante la discusión general, es crucial que los interlocutores sociales nacionales puedan utilizar la cláusula de flexibilidad del artículo 4 del Convenio núm. 98, que permite a los empleadores y a los trabajadores, en los sectores y en las empresas, encontrar medios de aplicación de las normas que se adapten a sus condiciones, prácticas y tradiciones nacionales en materia de relaciones laborales.

Miembro gubernamental, Colombia - Para Colombia la economía del cuidado es de vital importancia. En nuestro país 30 millones de personas realizan labores de cuidados de niños, adolescentes, adultos y mayores, y población con discapacidad. Por esa razón en el Plan Nacional de Desarrollo, se estableció como una prioridad.

Es importante señalar que, como prevé el Estudio General, las trabajadoras domésticas representan un papel fundamental dentro de la economía del cuidado. Por ello en nuestro país hemos tomado importantes medidas en la legislación y en la práctica para garantizar el trabajo decente tal como lo indica el Convenio núm. 189, ratificado por Colombia.

Contamos con una mesa de diálogo para la implementación del Convenio, hemos capacitado, en formación para el trabajo, mediante inspecciones móviles que son un programa implementado por el Ministerio del Trabajo en todo el territorio nacional y que también tiene cobertura en todo el territorio cuyo objetivo es lograr la difusión de las garantías laborales y proveer de información a los diferentes actores sociales sobre los derechos fundamentales. Hemos entonces incentivado el respeto integral al sector laboral capacitando a trabajadores,

empleadores y comunidad en general y, con este enfoque, se han capacitado a más de 726 trabajadores y trabajadoras domésticas que asistieron a las diferentes convocatorias en 22 departamentos, 29 municipios con una cobertura amplia de difusión también en las diferentes emisoras municipales con transmisión directa en las actividades de trabajo doméstico.

Lo que hacía falta para que los y las trabajadoras domésticas estuvieran en igualdad de condiciones de los demás trabajadores era la prima de servicio, prestación que desde 2016 se otorga también para estos trabajadores.

Teniendo en cuenta la vulnerabilidad que en este ámbito tienen los trabajadores migrantes en nuestro país, se han realizado importantes esfuerzos para la protección de los mismos. Se expidió el Estatuto de Protección Temporal que proporciona un permiso especial para acceder al trabajo en igualdad de condiciones que los nacionales y contamos con una estrategia de integración socioeconómica. Asimismo, se han capacitado a los inspectores del trabajo al respecto.

En relación con el personal de enfermería, queremos resaltar la importancia de este grupo de trabajadores, la pandemia recalcó la necesidad de garantizar que el personal de salud cuente con condiciones de trabajo cada vez mejores. En Colombia, la Ley núm. 2-66, de 1996, reglamenta el ejercicio de la profesión de enfermería, define la naturaleza y el propósito de la profesión, determina el ámbito del ejercicio profesional, desarrolla los principios que la rigen, determina sus entes rectores de dirección, organización, acreditación y control del ejercicio profesional y las obligaciones y derechos que se derivan de su aplicación.

Las condiciones en relación con la jornada laboral, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, la licencia de maternidad y la licencia de enfermedad se encuentran reglamentadas en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia y son garantizadas mediante las funciones de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo con lo establecido en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Teniendo en cuenta todas estas consideraciones, nuestro país ha decidió ratificar el Convenio núm. 149, creemos que con esta medida se continuará garantizando el trabajo decente para este personal de enfermería.

Además de lo anterior y antes de terminar, quiero contarles que, en el acuerdo nacional estatal suscrito por Colombia el pasado agosto de 2021, se acordó la presentación de un proyecto de ley concertado con las organizaciones firmantes del acuerdo para proponer un nuevo régimen de carrera administrativa para el sector salud, donde se verá beneficiado el personal de enfermería, con lo cual, se busca la estabilidad de estos profesionales en el sector salud en Colombia, pues todos conocemos su labor fundamental.

Miembro trabajadora, República de Corea - Como señala la Comisión de Expertos, la economía del cuidado tiene potencial como fuente importante de empleo y oportunidades de trabajo decente, especialmente para las mujeres. El estallido de la pandemia del COVID-19 brindó la oportunidad de revisar la percepción social del trabajo del cuidado, que ha sido infravalorado. La crisis sanitaria y social, gestionada gracias al inmenso sacrificio de los cuidadores, sacó a la luz varios problemas de la economía del cuidado.

Me gustaría destacar algunas cuestiones examinadas por la Comisión de Expertos, basadas en la situación de la República de Corea.

En primer lugar, la Comisión de Expertos sugirió que existía una estrecha y compleja correlación entre las malas condiciones de trabajo del personal de enfermería, su baja satisfacción laboral y la persistente escasez de enfermeras. Esto es exactamente lo que ocurre en la República de Corea. El problema no estriba en la escasez absoluta de licenciados en

enfermería, sino en las bajas tasas de actividad entre ellos. Según las estadísticas del Ministerio de Salud y Bienestar, solo el 51,9 por ciento de los licenciados en enfermería tenían trabajo en hospitales e instituciones médicas. Esta proporción es aún más reducida en el caso de los auxiliares de enfermería, con un 26 por ciento, y solo un 8 por ciento en el caso de las matronas. La tasa de dimisión voluntaria de las enfermeras es del 15,2 por ciento, tres veces superior a la media de todas las profesiones. Según el Sindicato Coreano de Trabajadores Médicos y de la Salud (KHMU) y la Confederación Coreana de Sindicatos de los Servicios Públicos y del Transporte (KPTU), la proporción de personas con menos de tres años de ejercicio en la profesión de enfermería que renunciaron a sus puestos en 2009 fue del 67 por ciento. Se cree que los motivos de estas renuncias fueron las malas condiciones de trabajo, los bajos salarios y la elevada intensidad del trabajo. Entre otros factores, los horarios imprevisibles y el frecuente trabajo nocturno también explican las altas tasas de renuncia de los profesionales de la enfermería. En esta situación, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil están haciendo una campaña conjunta para mejorar los servicios sanitarios, así como las condiciones de trabajo del personal de enfermería, estableciendo la obligación legal de que se cumpla una determinada proporción de enfermeras por paciente. Corresponde al Gobierno la función de instaurar este marco legal.

En segundo lugar, tal y como subrayó la Comisión de Expertos, el aumento de las modalidades atípicas de empleo en la economía del cuidado provoca déficits de trabajo decente. En la República de Corea, debido a la precariedad del empleo, los trabajadores del cuidado para diversas instituciones o en hogares individuales se enfrentan a la inseguridad y los bajos salarios, a la discriminación, la escasa protección frente a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, y la violencia y el acoso laboral. En mayo de 2021 se adoptó una nueva legislación sobre la mejora y la protección de los trabajadores domésticos, que entrará en vigor próximamente. Sin embargo, solo cubre a los trabajadores domésticos empleados por una empresa certificada por el Gobierno y establece un nivel de derechos y protección inferior al de otros trabajadores. Los trabajadores domésticos que han firmado contratos individuales, con instituciones no certificadas por el Gobierno o con plataformas en línea, etc., siguen estando excluidos de la nueva legislación, así como de la actual Ley de Normas del Trabajo. Al tiempo que recuerdo que los Convenios núms. 149 y 189 y sus recomendaciones conexas prevén la igualdad de trato de los trabajadores domésticos y del personal de enfermería con respecto a los demás trabajadores, me gustaría subrayar que, tal como se establece en los Convenios, debe proporcionarse protección laboral, incluida seguridad social, a todo el personal de enfermería y a los trabajadores domésticos, con independencia de su situación laboral y de sus modalidades de trabajo.

Por último, tanto el Convenio núm. 149 como el Convenio núm. 189 destacan la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva como piedra angular del trabajo decente para los trabajadores de la economía del cuidado, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio núm. 98 se aplican también a todos los trabajadores domésticos y al personal de enfermería. En la República de Corea, estos dos últimos convenios entraron en vigor el 20 de abril de 2022. Sin embargo, todavía existen obstáculos legales y prácticos para el pleno disfrute de estos derechos por parte del personal de enfermería y los trabajadores domésticos. Por ejemplo, con la amplia definición de «empresas públicas esenciales», que comprende los hospitales privados y públicos, y el sistema de «mantenimiento de los servicios esenciales», que funciona de forma injusta, la ley actual impone excesivas restricciones al derecho constitucional de acción colectiva del personal de enfermería. La nueva legislación sobre trabajadores domésticos no menciona claramente el derecho a afiliarse y constituir sindicatos ni a la negociación colectiva, y la mayoría de los trabajadores domésticos siguen estando excluidos

de esta nueva ley, lo que les impide ejercer sus derechos. Una vez más, el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son derechos habilitantes. Para hacer frente al déficit de trabajo decente que prevalece en la economía del cuidado, todos los trabajadores domésticos y el personal de enfermería, sin ninguna distinción, deberían tener garantizados estos derechos, incluso en función de su situación laboral.

Miembro gubernamental, Argentina - Felicito a la Comisión de Expertos por el Estudio General en tratamiento que, sin duda, brinda un análisis exhaustivo del estado de la legislación y la práctica respecto a los trabajadores de la economía del cuidado; tomando como referencia el Convenio (núm. 149) y la Recomendación (núm. 157) sobre el personal de enfermería, 1977 y el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

La pandemia puso en evidencia el carácter fundamental de estas tareas necesarias para que la vida misma pueda existir mostrando claramente la interdependencia que tenemos las personas de cómo necesitamos ser cuidados y cuidar para que la sociedad exista y todo el esfuerzo que esto lleva. Estas tareas por mucho tiempo invisibilizadas se ubicaron en el centro de la escena pública, el Estudio General ha llegado en el momento oportuno.

A raíz de la pandemia del COVID-19 se puso de relieve a nivel mundial la importante función que cumple el personal de enfermería y otros trabajadores del sector de la salud. Respecto al personal de enfermería, se ha destacado: la función esencial que desempeña el personal de enfermería y partería en las prestaciones de servicios de salud a sus comunidades; la acuciante necesidad de poner remedio a la persistente escasez del personal de enfermería en todo el mundo; y la necesidad de contar con un número suficiente de personal de enfermería calificado.

El personal de enfermería es el grupo ocupacional más numeroso del sector de la salud, ya que representa aproximadamente el 59 por ciento de la fuerza de trabajo de dicho sector. Las mujeres representan el 89 por ciento del personal de enfermería en todo el mundo. Las mujeres están más expuestas al riesgo de infección, estrés y otros riesgos por la mayor presencia de mujeres en las ocupaciones del sector sanitario que están en la primera línea de atención: enfermeras, auxiliares de enfermería, técnicas, asistentes, gerontólogas. Está previsto que la demanda de trabajadores del sector de la salud prácticamente se duplique de aquí al año 2030, lo que agravaría significativamente los déficits existentes de personal de enfermería calificado. Se ha observado en el Estudio General que, el hecho de que los países de ingresos más elevados dependan excesivamente de personal de enfermería migrante en detrimento de la oferta de personal de enfermería en los países de ingresos más bajos podría socavar los sistemas de salud de estos últimos, lo que daría lugar a una falta de personal grave y a peores resultados en materia de salud. Los sistemas de salud y de atención sanitaria del mundo están experimentando rápidos cambios y el personal de enfermería y otros trabajadores de la salud se enfrentan a problemas y preocupaciones comunes a raíz de estos cambios.

Respecto a los trabajadores y trabajadoras domésticas, la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de los más de 75 millones de trabajadores domésticos del mundo. Los trabajadores domésticos son en su mayoría mujeres, el 76,2 por ciento están ocupadas en el empleo informal. Muchos trabajadores domésticos son también migrantes con frecuencia con empleo precario informal lo que aumenta el riesgo de explotación y abuso. Además, las trabajadoras domésticas migrantes, que a menudo proceden de poblaciones desfavorecidas, tienen más probabilidades de ser víctimas de discriminación, lo que agrava su vulnerabilidad. Se ha visto que los trabajadores domésticos han sido particularmente vulnerables a la exposición a la COVID-19 y a menudo no han tenido acceso adecuado a

equipos de protección personal, ni a servicios de salud, ni a la protección social en caso de infección. Durante la pandemia, muchos trabajadores domésticos residentes en el hogar de su empleador y en situación de migrantes fueron despedidos sin preaviso por sus empleadores por temor a la infección, y muchos de ellos quedaron abandonados a su suerte en la calle a menudos sin medios para poder regresar a sus países de origen. En cambio, a otros trabajadores de esas mismas características se les prohibió dejar los hogares de sus empleadores, por lo que con frecuencia tuvieron que trabajar un número excesivo de horas sin poder tomarse licencias ni disponer libremente de su tiempo de descanso. En general, los trabajadores domésticos, tanto nacionales como migrantes, se han visto sumamente afectados por la pandemia que ha agravado los problemas existentes, como las condiciones de los trabajadores pobres, la violencia y los abusos.

El porcentaje de mujeres que cuentan con equipos de protección es menor al de los hombres. En este contexto rápidamente descrito, corresponde destacar el papel central que deben desempeñar los Gobiernos en las mejoras de las condiciones de empleo, de trabajo y de vida de las enfermeras, enfermeros y de los trabajadores y trabajadoras domésticas, a través de: marcos jurídicos e institucionales sólidos con medidas correctoras concretas, incluidas las relativas a la desigualdad de género; un seguimiento eficaz de las leyes y políticas; así como recursos accesibles y efectivos para todos los trabajadores.

Cabe prestar especial atención a la dimensión de género, así como a la naturaleza y el impacto de los cambios en la estructura y la organización del trabajo de la economía del cuidado de personas. El porcentaje de informalidad de las mujeres es mayor al de los hombres y esto implica un menor acceso a los mecanismos de protección esenciales (accidentes, enfermedades profesionales). El Estado tiene la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas. Resulta fundamental promover políticas públicas en clave igualitaria.

Los problemas de violencia y desigualdad en el sector nunca deben ser leídos como temas individuales, sino que son y deben ser de interés público y político para toda la sociedad. Todos los instrumentos de la OIT que se examinan establecen el principio de la igualdad de trato de los trabajadores domésticos y de las enfermeras con los demás trabajadores. Por lo tanto, la protección laboral debe aplicarse a todos los trabajadores domésticos y a todos los enfermeros, independientemente de su nacionalidad o estatus o régimen laboral.

La Argentina ampara el derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos, así como el derecho a la negociación colectiva pues entiende que deben garantizarse a todos los trabajadores sin distinción e independientemente de su situación laboral o de su nacionalidad. Por ello, desde el inicio de la gestión, el Gobierno decidió ubicar las tareas de cuidado en el centro de las políticas públicas.

Conforme a distintas normas nacionales, las enfermeras y enfermeros tienen competencia para participar en diversas áreas de la política. Quiero resaltar que la Argentina se encontraba al comienzo de la pandemia en duras condiciones, con una estructura económica muy difícil. Se adoptaron políticas activas para proteger a los trabajadores del servicio doméstico y del servicio de salud. Se ha preservado el valor de salud cuidando a la persona.

El Gobierno ha adoptado políticas activas y las medidas necesarias para contribuir a garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos. La Argentina acoge con satisfacción el trabajo de la Comisión de Expertos y espera que el Estudio General contribuya a mejorar la situación de los actores claves en la economía del cuidado de las personas.

Miembro gubernamental, Cuba - El Gobierno de Cuba reconoce el acierto de incluir los instrumentos mencionados en el Estudio General de la Comisión de Expertos, fundamentalmente por el deber de enaltecer la labor de este personal en el enfrentamiento a la pandemia de COVID-19, a pesar de los riesgos a los que se expusieron. El Estudio General que se presenta constituye una herramienta de trabajo.

Cuba cumple las disposiciones del Convenio núm. 149 y del Convenio núm. 189 y cuenta con la normativa para implementar ambos instrumentos internacionales del trabajo. El sistema de salud cubano es universal, gratuito y accesible a todos los ciudadanos. La organización de la salud pública es responsabilidad del Estado y se realiza a través del Ministerio de Salud Pública y otras instituciones.

Se cuenta con el Departamento Nacional de Enfermería, que es una unidad organizativa donde se desarrollan las funciones normativas, metodológicas y de control, así como con las regulaciones de la práctica de enfermería en todos los niveles del Sistema Nacional de Salud. En mi país, el personal de enfermería recibe protección laboral y salarial que incluye cuando laboren horario nocturno y en condiciones especiales de trabajo, así como protección de seguridad social.

Los trabajadores domésticos en el sector no estatal también son protegidos. Esto formaliza las relaciones de trabajo mediante un contrato de trabajo o documento equivalente, donde se precisan las cláusulas y condiciones acordadas. Se garantizan sus derechos fundamentales de trabajo y se prevén los derechos mínimos que debe garantizar el empleador, como la jornada de trabajo diaria de 8 horas y que no excede el límite de 44 horas semanales. La remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, un día de descanso semanal y siete días naturales de vacaciones anuales pagadas como mínimo. También se garantizan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tal como establece el Código del Trabajo cubano.

Como parte de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, hasta el 2030 se avanza en el programa de trabajo digno y el proyecto de trabajo no remunerado, que se plantea entre otros aspectos, establecer las bases de un sistema nacional para el cuidado integral de la vida.

Cuba expresa su compromiso de continuar cumpliendo con la letra de los Convenios núms. 149 y 189, aun cuando nuestro país no es Estado parte en los mismos.

Miembro trabajador, Argentina - Las normas laborales, la protección social en general, surgen como consecuencia de la necesidad de contrarrestar un perjuicio causado a la parte más débil de la relación contractual. El derecho del trabajo no es una ciencia de laboratorio. Es muy difícil prever un resultado y diseñar un dispositivo antes de que se produzca el conflicto que requiere del remedio legal. Siempre primero está el problema y luego la lucha, porque nunca el poder otorga derechos sin lucha, se obtiene de la conquista del derecho que repara el daño y pone justicia. Cuando en 2018 en esta Comisión, analizamos el Estudio General *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, pese a que la Comisión de Expertos nos advertía de la inminencia de serios conflictos laborales por el impacto de la digitalización, no nos detuvimos a formular propuestas sobre las necesidades de regulación del teletrabajo.

Era algo que en ese momento no nos parecía un problema que necesitara solución concreta y apenas unos meses después asistimos y fuimos protagonistas de una emergencia que nos confinó a teletrabajar masivamente, en las peores condiciones y sin ningún tipo de respeto a los derechos laborales.

Fallamos. No podemos repetir la experiencia en este debate, no podremos argumentar esta vez, cierto desconocimiento que nos inhiba de tomar decisiones en tiempo real. Hoy analizamos un Estudio General que titula una necesidad que ya nos era conocida antes de la pandemia, pero que sin lugar a dudas se magnificó frente a la crisis sanitaria.

Estamos frente a un conflicto actual urgente que nos explotó en la cara. Quienes estuvieron y están en la línea del frente, cuidándonos en los hospitales y en nuestras casas, quienes estarán cuidándonos ante la inminencia de nuevos problemas, trabajan en condiciones horribles, sobreexplotados, con jornadas extenuantes y bajos salarios. No podemos esperar, debemos hacer algo ya, ahora, tomar acuerdos y darnos políticas activas. El Estudio General nos anima a garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos y del cuidado de personas.

Hagámoslo, no nos quedemos en los documentos y los discursos, no nos perdamos en la burocracia; hay que adoptar decisiones y poner en marcha con toda su fuerza el rol normativo de la OIT motorizado por el consenso tripartito. Cuidemos a quienes nos cuidan; devolvamos un poco de todo lo que recibimos durante la pandemia; que los aplausos nocturnos de agradecimiento en las capitales globales al personal de cuidado se conviertan en una manta protectora que los abrigue y los cuide a ellos.

El informe es claro: 1) hay malas condiciones de trabajo en el sector de enfermería y cuidados; 2) hay una clara necesidad de inversión pública en el sector, son categóricas ambas afirmaciones de la Comisión de Expertos, no nos dejan lugar a discursos contemplativos, y 3) esta vez por la positiva, la Comisión de Expertos afirma que si hacemos las cosas bien tenemos un enorme potencial de empleo, especialmente para las mujeres trabajadoras, remarco, si hacemos las cosas bien.

Propuestas: debemos rápidamente revisar los instrumentos de la OIT para actualizarlos y brindar protección adicional a este colectivo de trabajadores; los Gobiernos deben asumir compromisos exigibles en esta casa, para generar cambios sensibles que mejoren las condiciones de empleo, de trabajo, de vida del personal de enfermería, cuidados y trabajadores domésticos; hay que diseñar en los Estados, con cooperación técnica adecuada y en procesos de diálogo social institucionalizados, marcos jurídicos e institucionales sólidos y medidas correctoras concretas. Debemos contemplar la particularidad de un sector con un alto impacto de trabajo migrante, con altos niveles de informalidad, feminizado mayoritariamente, en donde operan todas las variables de la desigualdad de género; y, por supuesto, debemos garantizar el derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos, así como el derecho a la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a la huelga.

Debemos animar al Consejo de Administración con las conclusiones de este debate a convertir este importante y completo Estudio General de la Comisión de Expertos en una guía para la priorización de la agenda de la OIT y avanzar decididamente en el cuidado de quienes nos cuidan.

Miembro gubernamental, Kenya - El examen del Convenio núm. 149 y su Recomendación núm. 157 y del Convenio núm. 189 y su Recomendación núm. 201, en el Estudio General, es muy oportuno. Nos ofrece la oportunidad de examinar la situación de la aplicación por parte de los Estados Miembros, tanto en la legislación como en la práctica, de los dos convenios, en un momento en el que existe una creciente demanda de servicios de cuidados derivada de las múltiples dificultades que afronta el mundo del trabajo y de la presión provocada por la pandemia de la COVID-19.

Observamos que, a pesar de la importante contribución de los trabajadores del sector de los cuidados a la economía, en general, estos tienen que afrontar diversos déficits de trabajo decente, que abarcan desde la inadecuada protección de sus derechos laborales, la discriminación, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, hasta el acoso sexual, la presión psicológica de la sobrecarga de trabajo o la falta de representación y de negociación colectiva, entre otros.

Los debates nos ayudarán a examinar por qué los citados instrumentos han registrado un número relativamente bajo de ratificaciones por parte de los Estados Miembros a pesar de llevar ya bastante tiempo en vigor. Se han registrado 41 ratificaciones para el Convenio núm. 149, y 35 ratificaciones para el Convenio núm. 189. Son cifras preocupantes si se tiene en cuenta el gran y creciente número de trabajadores de la economía del cuidado y el difícil papel que han seguido desempeñando como trabajadores de primera línea en la lucha contra la pandemia del COVID-19.

Aunque muchos de los Estados Miembros aprecian la contribución fundamental de estos trabajadores a sus economías nacionales y están adoptando medidas para mejorar sus condiciones de trabajo, no son muchos los que han expresado su deseo de ratificar los dos instrumentos. Nos corresponde a nosotros, como Organización, examinar las disposiciones de los instrumentos en el marco del mecanismo de examen de las normas con miras a adoptar las medidas necesarias para promover su ratificación.

Kenya propone que la Oficina preste asistencia técnica a los Estados Miembros que estén dispuestos a considerar la ratificación, así como un aumento del programa y del presupuesto de la Organización destinado a las campañas de promoción y sensibilización.

En conclusión, y como forma de abordar las lagunas detectadas en los instrumentos y teniendo en cuenta la baja tasa de ratificaciones en el contexto del rápido aumento de los flujos migratorios, Kenya pide que la Organización esté dispuesta a proporcionar orientación y asistencia técnica a los Estados Miembros que deseen participar en marcos bilaterales y multilaterales destinados a abordar los déficits de trabajo decente que afrontan los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y el personal de enfermería durante el ciclo migratorio.

Miembro trabajadora, Sudáfrica - Ya han pasado más de diez años desde la adopción del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201. El Estudio General nos permite hacer un balance de los progresos realizados en la aplicación de sus disposiciones. Lamentablemente, la situación de muchos trabajadores domésticos en el mundo sigue siendo desoladora: el trabajo doméstico está generalmente infravalorado y mal reglamentado, lo que hace que millones de trabajadores domésticos se encuentren sobrecargados de trabajo, mal pagados y desprotegidos.

En la práctica, la mayoría de las legislaciones nacionales no están consiguiendo proteger a los trabajadores domésticos:

- Casi la mitad de los trabajadores domésticos de todo el mundo no están cubiertos por los límites legales de las horas normales de trabajo, y los países en los que los trabajadores domésticos están excluidos del descanso semanal son también los que tienen un mayor número de trabajadores domésticos.
- A nivel mundial, solo el 35 por ciento de los trabajadores domésticos tiene derecho a un salario mínimo al menos igual al de los demás trabajadores. En general, las remuneraciones en el sector del trabajo doméstico son considerablemente más bajas que en otros sectores. La infravaloración del trabajo doméstico y la percepción estereotipada del papel de la mujer en la sociedad contribuyen a esta situación.

- Aunque en la mayoría de los países los trabajadores domésticos están cubiertos por la legislación general sobre seguridad y salud en el trabajo, la mera aplicación de la legislación general no es suficiente y las medidas deben adaptarse a las características específicas del trabajo doméstico y de los lugares de trabajo doméstico.
- La cobertura efectiva de la protección social de los trabajadores domésticos es todavía escasa. Todas las ramas de la seguridad social cubren solo el 6 por ciento del trabajo doméstico. Los trabajadores domésticos suelen quedar excluidos de la cobertura porque no alcanzan el umbral mínimo de horas de trabajo establecido.

Así pues, la informalidad es una de las principales causas de estos déficits de trabajo decente. Como bien recuerda la Comisión de Expertos en el presente Estudio General, el 81,2 por ciento de todos los trabajadores domésticos siguen teniendo un empleo informal, lo que representa casi el doble de la proporción de empleo informal de otros empleados.

Mientras el trabajo doméstico esté depreciado, infravalorado y oculto en el sector informal, los trabajadores domésticos sufrirán malas condiciones de empleo, trabajo y vida.

En Sudáfrica, nuestras afiliadas han luchado por los esfuerzos para garantizar la protección legal y aumentar la visibilidad de los trabajadores domésticos para mejorar sus condiciones de trabajo:

- En Sudáfrica, por ejemplo, la Determinación sectorial sobre el sector de los trabajadores domésticos, de 1997, establece que un empleador debe proporcionar al trabajador doméstico, cuando este comience a trabajar, ciertos datos por escrito y que si el trabajador doméstico «no es capaz de entender las indicaciones escritas, el empleador debe garantizar que se le expliquen en su lengua y de una manera que el trabajador doméstico entienda».
- Esta misma Determinación sectorial establece los límites del tiempo de trabajo.
- Otro importante avance que merece la pena mencionar es que los trabajadores domésticos tienen ahora acceso a las prestaciones del seguro de desempleo y se están realizando esfuerzos para garantizar que también estén cubiertos en caso de lesiones laborales.

Así, recordamos que el objetivo del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 es garantizar que los trabajadores domésticos, una de las categorías de trabajadores más vulnerables, disfruten de los mismos derechos laborales y condiciones de trabajo que los demás trabajadores.

Hace mucho tiempo que deberían haberse adoptado medidas correctoras para garantizar el pleno reconocimiento y protección de sus derechos. Por ello, los Gobiernos deben adoptar disposiciones legislativas que garanticen la igualdad de derechos y protecciones a los trabajadores domésticos y, dadas las lagunas existentes en la práctica, garantizar la aplicación de este principio mediante medidas de ejecución más estrictas.

Así pues, en este sentido, la formalización es tanto un medio como una condición necesaria para lograr un trabajo y unas condiciones de vida dignas para los trabajadores domésticos. Pedimos a los Gobiernos que adopten las medidas necesarias, en colaboración con los interlocutores sociales, para hacer frente a la informalidad, a sus consecuencias negativas y a sus causas profundas, en consonancia con la Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal.

Por último, queremos hacer hincapié en el papel crucial de la negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo en el sector del trabajo doméstico y en la necesidad de

redoblar los esfuerzos para garantizar que los trabajadores domésticos puedan ejercer su derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos y a la negociación colectiva.

Miembro trabajadora, Grecia - Reafirmando nuestros comentarios a la Comisión de Expertos, la Confederación General Griega del Trabajo (GSEE) reitera su preocupación por las persistentes lagunas en la protección y los derechos de los trabajadores de los cuidados de larga duración, incluido el personal de enfermería y los cuidadores remunerados y no remunerados (familia).

El sector de la asistencia en Grecia se enfrenta a grandes desafíos, principalmente la escasez de personal, los bajos salarios, las deficientes condiciones de trabajo y la falta de financiación, en gran parte debido a los recortes presupuestarios sociales y sanitarios durante la crisis económica. Como se señala en el informe de 2020 del Comité de Protección Social de la Unión Europea, Grecia sigue estando a la cola de la Unión Europea en cuanto a financiación pública, cobertura y prestaciones sanitarias, con un escaso acceso a los cuidados de larga duración.

Los ciudadanos que necesitan médicos recurren a menudo a pagos informales/ilegales (conocidos como «sobrecitos») que representan más de una cuarta parte de los pagos de bolsillo, lo que compromete gravemente el acceso equitativo a la asistencia sanitaria, la protección financiera y los estándares de profesionalidad. Esta situación, que la pandemia ha exacerbado, no desaparecerá, sino que se deteriorará más si cabe debido al impacto de la guerra en Ucrania y la crisis energética. Por lo tanto, recordamos que la inversión en la economía del cuidado y en las infraestructuras es crucial para garantizar un enfoque transformador que aborde las persistentes carencias en materia de cuidados y los déficits de trabajo decente a través de políticas de cuidados innovadoras que garanticen el acceso para todos y mejoren la igualdad de género y el acceso de las mujeres a los mercados de trabajo. Grecia necesita urgentemente un cambio transformador de este tipo, ya que las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras tanto en el ámbito formal como en el informal.

Lamentablemente, sin embargo, el Gobierno griego no ha respetado sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 149, que ha ratificado. Esto ha afectado negativamente al personal de enfermería.

Aunque el Convenio establece la negociación colectiva y la plena participación de los trabajadores con sus representantes, desde 2016 no se ha celebrado ningún convenio colectivo sectorial en privado.

Desde 2009 los trabajadores de la sanidad pública han visto deteriorarse sus condiciones de trabajo y sus salarios, sufriendo recortes salariales y de pensiones impuestos unilateralmente. Mientras tanto, los empleadores del sector no garantizan una proporción adecuada de enfermeras por paciente y a menudo imponen un salario mínimo. La situación solo puede empeorar con la reciente transformación de la Inspección de Trabajo en una entidad independiente, libre de cualquier responsabilidad o control social.

El exceso de horas, la rotación de turnos, los bajos salarios, las duras condiciones de trabajo, así como las carencias en materia de contratación y formación, representan una pesada carga personal y profesional para el personal de enfermería en general, y para las enfermeras en particular.

Con la legislación actual, por ejemplo, tenemos tres turnos consecutivos de ocho horas: entre dos y cuatro enfermeras en el turno de mañana y solo una en los turnos de tarde y noche. Anteriormente, los turnos de mañana en los hospitales públicos contaban con entre cuatro y seis enfermeras, los turnos de tarde con tres o cuatro y los turnos de noche con dos o tres

enfermeras. Como demuestran los estudios y las pruebas que ya hemos aportado, estas condiciones han provocado numerosas dolencias y trastornos cognitivos y corporales crónicos en el personal de enfermería, incluido el estrés laboral, la ansiedad y, en última instancia, el riesgo de agotamiento.

Vemos con suma preocupación que Grecia carece de un régimen legal establecido para los cuidados de larga duración, lo que implica una gran dependencia de los cuidados informales administrados como cuidados atípicos o no remunerados de la familia. Más del 30 por ciento de la población adulta total proporciona cuidados informales al menos una vez a la semana. Las trabajadoras domésticas, en su mayoría no declaradas y no calificadas, se encargan de los cuidados en el hogar; provienen de grupos de inmigrantes o de categorías de ciudadanos móviles que son contratados por las familias sobre la base de acuerdos verbales.

Reiteramos nuestra enérgica objeción a la práctica de las denominadas enfermeras «exclusivas». Se trata en su mayoría de trabajadoras inmigrantes empleadas para un desempeño «equiparable al de un profesional de la enfermería». También hemos observado que los familiares de los pacientes que prestan servicios hospitalarios informales son cada vez más tolerados en los centros públicos. Durante la pandemia, estas prácticas inaceptables han cobrado fuerza en lugar de disminuir.

Estas zonas grises requieren un enfoque político cohesivo, prestando la debida atención a la certificación de competencias, la regularización y/o los procedimientos de permiso de residencia. Reiteramos la necesidad de que Grecia ratifique y aplique el Convenio núm. 189, junto con una política integral en materia de personal de enfermería y una estrategia nacional de cuidados.

Miembro trabajadora, Brasil - Comienzo recordando que la primera muerte por la COVID-19 en el Brasil fue la de una trabajadora del hogar a la cual sus empleadores le contagiaron el virus al regreso de un viaje en Europa, Cleonice Gonçalves.

En el Brasil durante la pandemia, el ingreso promedio de los trabajadores y trabajadoras cayó en un 8 por ciento. En los últimos años, la moneda brasileña perdió más de 30 por ciento de su poder adquisitivo. El costo del conjunto básico de alimentos tuvo un aumento aún mayor: en São Paulo ese aumento fue de casi el 50 por ciento. El precio del gas para cocinar, otro rubro básico, es el más alto del siglo y compromete casi el 10 por ciento del sueldo mínimo que hoy se sitúa alrededor de los 220 dólares de los Estados Unidos.

El Brasil es un caso raro de un país con altas tasas de inflación, interés y desempleo. La tasa de desempleo se sitúa en más del 11 por ciento. El trabajo informal bate récords y llega a casi el 50 por ciento de la población ocupada.

En el Brasil, el número de trabajadores y trabajadoras del hogar ha disminuido de 6,4 millones en 2019 a 4,9 millones el año pasado. Es importante señalar que las mujeres representan más del 90 por ciento de las personas dedicadas al trabajo del hogar y que más del 60 por ciento son negras. Es importante subrayar estos factores ya que se refieren a una realidad con desigualdades extremas y donde no ha hay sin reparación histórica y sin justicia social.

Datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas (IBGE) muestran que el sueldo promedio nacional de los trabajadores y trabajadoras del hogar cayó de 924 reales a 876 reales, menos de 200 dólares, por debajo del sueldo mínimo. Es importante subrayar que los trabajadores y trabajadoras informales del hogar ganan cerca de 40 por ciento menos que los formales y que las trabajadoras y los trabajadores negros ganan, en promedio, hasta 15 por ciento menos.

La jornada laboral semanal promedio de los trabajadores domésticos es de 52 horas. Además, en 2022, cerca del 30 por ciento de las trabajadoras del hogar tenían menos de un año de trabajo y en la mayoría de las regiones del Brasil hubo un aumento de las trabajadoras del hogar que son cabeza de familia.

Además del desastre económico, el proyecto político del actual Gobierno es la destrucción de todos los derechos sociales y laborales conquistados por las luchas de la clase trabajadora brasileña. El Gobierno también impulsó recortes de gastos en educación y salud, una reforma de pensiones contra el derecho a una pensión digna; privatizaciones, retrocesos históricos en la lucha contra el trabajo infantil y en régimen de esclavismo; ataques a movimientos sociales y sindicatos y fomento de prácticas antisindicales, descoordinación política y negacionismo durante la pandemia con más de 666 000 muertos hasta ahora.

La marca del actual Gobierno es la flexibilización de la legislación ambiental, cierre de los consejos de participación social; iniciativas para fomentar el uso de las armas y la violencia policial; desprecio por las políticas para reducir las desigualdades racial y de género; un discurso prejuicioso contra la población LGBTQIA+ y, sobre todo, ataques sistemáticos a la democracia, los derechos humanos y el Estado democrático de derecho.

Miembro trabajadora de Indonesia - Indonesia tiene una de las mayores plantillas de trabajadores migrantes del mundo, de las cuales los trabajadores domésticos migrantes representan el grupo más numeroso. Alrededor de 4,5 millones de trabajadores domésticos indonesios trabajan en el extranjero, es decir, más de un tercio de todos los trabajadores migrantes indonesios. Una abrumadora mayoría de ellos son mujeres.

En busca de trabajos mejor remunerados para tener un nivel de vida superior para ellos y sus familias, obtienen empleo en el sudeste asiático, los países del Golfo o Europa. Lamentablemente, para muchos de ellos las condiciones de trabajo y de vida que encuentran en su país de destino distan mucho de lo que se les prometió.

Algunos trabajadores domésticos migrantes sufren abusos desde el inicio de su viaje, cuando las agencias de empleo incurren en prácticas poco éticas, como: comunicación de una información falsa sobre el tipo de empleo y las condiciones que cabe esperar en el país de destino; imposición de unas tarifas de contratación ilegales, que a menudo llevan a los migrantes a contraer grandes deudas; confiscación de documentos de identidad; y amenazas, intimidación y retención de salarios.

A su llegada al país de destino, los trabajadores domésticos migrantes son especialmente vulnerables a prácticas inaceptables por parte de los empleadores, como la servidumbre por deudas y el trabajo forzoso, especialmente en los países en los que su situación migratoria está vinculada al empleador; la retención de salarios, el retraso en los pagos o el pago insuficiente de salarios y prestaciones; la confiscación de documentos de identidad y de contratos de trabajo; y la amenaza de denuncia a las autoridades nacionales.

Su situación se ve agravada por la persistencia de las formas más atroces de abuso y explotación: privación de comida y de sueño, acoso físico, psicológico y sexual, trabajo forzoso, palizas y violencia repetidas, violaciones, asesinatos, por no mencionar sino algunos ejemplos.

¿Hasta cuándo podremos hacer la vista gorda ante el calvario que sufren los trabajadores domésticos migrantes? Los países deben ampliar las medidas a nivel nacional y cooperar a nivel regional y mundial para garantizar unas rutas migratorias seguras desde el momento de la salida del país de origen, durante el tránsito por otros países y hasta la llegada al país de destino, así como en relación con la repatriación.

Deben adoptarse medidas para proporcionar a los trabajadores domésticos migrantes la protección necesaria en virtud de la legislación laboral y de protección social nacional y garantizar la igualdad de trato con los nacionales, en particular en lo que respecta a los salarios, las medidas de seguridad y salud, la protección social y otras condiciones de trabajo.

Deben adoptarse medidas concretas para detectar, identificar y abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores migrantes, especialmente el trabajo forzoso y el trabajo infantil, y para detectar y abordar las prácticas poco éticas y abusivas de las agencias de empleo privadas.

Por último, deben aplicarse medidas específicas para garantizar que se eliminan los obstáculos legales, administrativos y prácticos que impiden el pleno disfrute del derecho de libertad sindical y del derecho de negociación colectiva por parte de los trabajadores domésticos, especialmente de los trabajadores domésticos migrantes.

Los instrumentos de la OIT, incluido el Convenio núm. 189; los instrumentos de la OIT sobre las migraciones, es decir el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); el Convenio núm. 190, y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) deben orientar estos esfuerzos hacia el logro del trabajo decente para los trabajadores domésticos, independientemente de su nacionalidad o país de origen.

Observadora, Organización Mundial de la Salud (OMS) - La OMS acoge con beneplácito el Estudio General de la Comisión de Expertos. Como reconoció la Comisión de Alto Nivel sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico de las Naciones Unidas, en 2016, el sector de la salud y los cuidados es un sector económico clave que brinda un número creciente de oportunidades de trabajo decente. En el caso de la enfermería, que es la mayor categoría profesional de los trabajadores de la salud a nivel mundial, la creación de empleos decentes beneficia especialmente a las mujeres, que constituyen nueve de cada diez enfermeras a escala mundial. De hecho, el sector de la salud y los cuidados es especialmente importante para el empoderamiento económico de las mujeres y su participación en el mercado laboral.

Sin embargo, la pandemia del COVID-19 ha tenido un gran impacto en el sector. Observamos unas condiciones de trabajo exigentes y deterioradas. Estimamos que, entre enero de 2020 y mayo de 2021, 115 000 trabajadores de la salud y el cuidado perdieron la vida a causa del COVID-19, y hay cada vez más informes sobre el estrés, el agotamiento, los trastornos mentales y la violencia en el lugar de trabajo. La OMS seguirá vigilando estas tendencias. Existe el riesgo de que los avances logrados por el sector en la última década se reviertan, por lo que hay que actuar en consecuencia. Insistimos en la necesidad de mejorar la capacidad de los sistemas de información sobre el personal sanitario para recopilar, analizar y supervisar las condiciones de empleo y de trabajo y su impacto en términos de salud, bienestar y equidad de los trabajadores.

Los ministros de sanidad y los delegados nacionales estuvieron en Ginebra la semana pasada para asistir a la 75.ª Asamblea Mundial de la Salud. Los delegados nacionales aprobaron una resolución en la que se pide a los Estados miembros que hagan el mejor uso posible del Pacto Mundial para los Trabajadores de la Salud y Asistenciales de la OMS, con el fin de que sirva de base para la revisión, la acción y la aplicación nacionales, a efectos de proteger y apoyar a los trabajadores de la salud y asistenciales.

Este pacto, desarrollado con aportaciones de la OIT y de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), consolida los instrumentos legales y las políticas para proteger y salvaguardar a los trabajadores de la salud y asistenciales en una única herramienta. Los ministros y los delegados nacionales también adoptaron el Plan de Acción «Trabajar en Pro de la Salud», como plataforma para acelerar las inversiones en la educación, las competencias y los puestos de trabajo de los trabajadores de la salud y asistenciales, así como para salvaguardar y proteger a esos trabajadores que tanto hacen por nosotros y por nuestras economías.

Este plan de acción servirá como mecanismo para avanzar dentro de los Estados miembros y entre ellos, especialmente en el caso de los países incluidos en la lista de apoyo y salvaguardia del personal sanitario de la OMS. Esta lista comprende los 47 países que se enfrentan a los problemas más acuciantes en materia de personal sanitario.

Tanto el Pacto como el Plan de Acción deben basarse en una asociación multisectorial y en la coordinación con los Gobiernos, los trabajadores, los empleadores y los organismos de las Naciones Unidas. La OMS valora su sólida colaboración con la OIT en esta asociación multisectorial y esperamos que esta colaboración continúe a través de la agenda común de las Naciones Unidas, el Acelerador Mundial del Empleo y la Protección Social, el Plan de Acción «Trabajar en Pro de la Salud» y nuestro intercambio de datos interinstitucionales e informes técnicos compartidos, como el próximo informe de la OIT y la OMS sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector de la salud y asistencial.

Es la colaboración multisectorial en los ámbitos nacional, regional e internacional la que tiene que estar en el centro, a efectos de garantizar el trabajo decente para las enfermeras, los enfermeros y todos los trabajadores de la salud, así como para el conjunto de la economía del cuidado.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - La ISP acoge con satisfacción el Estudio General preparado por la Comisión de Expertos. Como única organización de trabajadores que mantiene relaciones oficiales con la OMS, la ISP se complace en señalar a la atención la labor de la Comisión de Expertos en el comité directivo del Año Internacional de los Trabajadores Sanitarios y Asistenciales y el Pacto Mundial para los Trabajadores de la Salud y Asistenciales que se elaboró.

Como sindicato mundial que representa a los trabajadores de la salud y la asistencia social, limitaremos nuestros comentarios a los trabajadores clasificados como personal de enfermería que, a estos efectos, incluye a los trabajadores de la asistencia social y a los trabajadores sanitarios comunitarios. Agradecemos a la Comisión de Expertos que haya reflejado nuestras preocupaciones en torno a la creciente precariedad en el trabajo sanitario y la asistencia social y las brutales condiciones a las que se han enfrentado los trabajadores de la salud y del cuidado durante la pandemia del COVID-19, como la extrema falta de personal, las violaciones del derecho de sindicación y de negociación, los amplios déficits en materia de seguridad y salud en el trabajo y las grandes diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro del sector, que se deriva de la naturaleza infravalorada del trabajo relativo al cuidado y que también la refuerza.

Valoramos la referencia específica a las condiciones a las que se enfrentan los trabajadores sanitarios comunitarios (CHW), en particular, aquellos a los que se les ha negado el derecho a ser reconocidos como trabajadores o a recibir un salario, así como el reconocimiento de que los trabajadores de la asistencia social que prestan cuidados de larga duración han sido desatendidos e infravalorados durante demasiado tiempo.

Apoyamos la recomendación de la Comisión de Expertos de que todos los países evalúen al personal de enfermería y elaboren un plan estratégico de la fuerza del trabajo, junto con los interlocutores sociales. Es más probable que se produzca una escasez de personal si no se realiza una evaluación precisa y periódica de la fuerza del trabajo.

También estamos de acuerdo con la recomendación de la Comisión de Expertos de garantizar una educación y formación óptimas para el personal de enfermería, ampliando las oportunidades de acceso a una educación de alta calidad y a la formación continua en todas las categorías de la enfermería. Sin embargo, hacemos hincapié en la apremiante necesidad de que se cuente con una enseñanza pública desarrollada en colaboración con los sindicatos de enfermería. En demasiados países, la enseñanza de la enfermería privatizada está dando lugar a prácticas inescrupulosas que conducen a una enseñanza de baja calidad. Esto se ve aún más exacerbado cuando la enseñanza de la enfermería se dirige a los trabajadores migrantes.

El objetivo principal del Convenio núm. 149 es garantizar la disponibilidad de un número suficiente de enfermeras y enfermeros adecuadamente formados y motivados cuando y donde se necesiten. Sin embargo, el mundo se enfrenta a otra crisis sanitaria: una crisis de escasez de trabajadores de la salud. Se prevé que para 2030 se necesitarán 13 millones de enfermeras y enfermeros, una cifra que probablemente sea una gran subestimación dado el importante número de enfermeras y enfermeros que han abandonado la profesión como consecuencia de la pandemia. La única manera de contratar a más trabajadores y retenerlos en la profesión es mejorar drásticamente los salarios y las condiciones de trabajo decentes, garantizar que las enfermeras y los enfermeros tengan una seguridad laboral, legislar la proporción de enfermeras y enfermeros por paciente, acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres y, lo más importante, tener una voz colectiva, tanto en relación con las condiciones de trabajo como con la política sanitaria.

Como señaló la Comisión de Expertos, la discriminación indebida se da especialmente en el sector de la enfermería, en el que predominan unas formas de empleo precarias y en el que las represalias suelen consistir en la no renovación de los contratos de duración determinada. También nos sigue preocupando que el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157 no protejan adecuadamente a los trabajadores de la salud y la asistencia social de las violaciones sistemáticas y graves de sus derechos laborales y que, a pesar de los sacrificios que han hecho para mantener la seguridad de los ciudadanos en los últimos tres años, los Gobiernos no respeten sus derechos. En la actualidad, los instrumentos no son lo suficientemente adecuados para tal fin y es necesario seguir trabajando para detener la proliferación del trabajo precario.

También queremos proponer en este sentido que se revisen las *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*, de 2002, elaboradas conjuntamente por el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), la OMS, la ISP y la OIT; y que se revise el grado de aplicación de las recomendaciones formuladas por la Reunión tripartita sobre la mejora del empleo y las condiciones de trabajo en el ámbito de los servicios de salud, de la OIT, celebrada en abril de 2017.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores han realizado observaciones exhaustivas sobre el Estudio General. Hemos estado de acuerdo con la Comisión de Expertos en lo que respecta a muchos puntos, y en relación con otros puntos hemos expresado nuestro desacuerdo con algunas de las opiniones y conclusiones. Además, hemos escuchado con mucha atención todas las presentaciones de hoy y agradecemos las contribuciones que los distintos oradores han realizado a nuestra comprensión de los instrumentos que se examinan en el Estudio General. De este modo, hemos participado en el debate con el ánimo de contribuir a que sea más amplio y damos las gracias a quienes también lo han hecho así.

Seguimos haciendo hincapié en que, a nuestro juicio, es importante prestar la debida atención a las necesidades de las empresas sostenibles y articularlas claramente, incluso en la discusión del Estudio General. Los principales mensajes del Grupo de los Empleadores con respecto al Estudio General pueden resumirse de la manera siguiente:

Durante de la pandemia, hemos sido testigos del papel fundamental que ha desempeñado el personal de enfermería en la primera línea de la respuesta a la COVID-19. Por lo tanto, la discusión de hoy ha sido importante y oportuna. Los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población y la escasez de personal de enfermería cualificado, también hacen que el Estudio General sea oportuno. Los miembros empleadores opinan que el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157 proporcionan una orientación pertinente e importante que permite a los Estados Miembros diseñar políticas y enfoques sobre el personal de enfermería de manera adecuada a sus condiciones nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

El Convenio núm. 149 aborda ampliamente este tema, lo que constituye un elemento de flexibilidad necesario en vista de los enfoques tan diferentes de los cuidados de enfermería y de la economía del cuidado que existen en los Estados Miembros de la OIT. Aunque el Convenio cubre al personal de enfermería, sea cual sea la categoría de empleo, a nuestro juicio, no se aplica a los empresarios individuales, a los trabajadores por cuenta propia y a los contratistas independientes de este sector.

Se necesitan políticas y medidas que ayuden a atraer a personal de enfermería competente, en particular, formación permanente y condiciones de empleo justas. La digitalización tiene una importancia fundamental en este sentido y también la tiene garantizar la eficacia y la calidad de los servicios de enfermería, así como hacer frente a los costes cada vez más elevados en este sector. Aunque durante la pandemia se han logrado avances visibles a este respecto en algunos Estados Miembros, en otros todavía quedan cosas por hacer.

En resumen, con respecto a las cuestiones relativas a los trabajadores domésticos abordadas en el Estudio General, los miembros empleadores señalan que es necesario realizar mayores esfuerzos para que su situación sea más transparente y para garantizar que puedan disfrutar de unas condiciones laborales justas.

Miembros trabajadores - Quiero dar las gracias a todos los delegados que han intervenido en este debate. La discusión que acabamos de mantener nos ha permitido aportar aclaraciones que pueden servir para completar el Estudio General. En primer lugar, me gustaría comentar algunas cuestiones que se plantearon durante estos intercambios.

El Grupo de los Empleadores sostuvo, en particular, que no era necesario contar con instrumentos específicos para categorías concretas de trabajadores. Según el Grupo de los Trabajadores, se trata de una observación bastante sorprendente. Por un lado, la existencia de instrumentos dedicados a categorías de trabajadores es tan antigua como la propia OIT. Por lo que sabemos, esto nunca se ha considerado un problema. Por otra parte, los instrumentos contienen disposiciones específicas que no se encuentran en ningún otro lugar. Por poner un ejemplo, el Convenio núm. 149 contiene disposiciones sobre la planificación de los servicios y el personal de enfermería que no se encuentran en ninguna otra norma de la OIT.

También se ha comentado que la sección del Estudio General sobre las condiciones de trabajo es demasiado larga y que las disposiciones sobre el tiempo de trabajo deben tener en cuenta la necesidad de flexibilidad y deben permitir los objetivos de productividad.

Nos parece que ciertos términos son inapropiados cuando se habla de un sector cuyo objetivo es mejorar la salud de la población. De hecho, ¿es razonable hablar de flexibilidad y productividad en una unidad de cuidados? Este desafortunado vocabulario mantiene una forma de confusión y lleva a que se aplique erróneamente la lógica del beneficio y la rentabilidad. Sin embargo, es necesario subrayar firmemente que, afortunadamente, ciertos sectores escapan a esta lógica y obedecen a una racionalidad diferente. El sector del cuidado es el mejor ejemplo.

La cuestión del tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos también merece ser comentada. En contra de lo que se ha argumentado, no es porque estas personas trabajen en un hogar que no se pueda distinguir lo que es tiempo de trabajo de lo que no lo es. Este es el caso, en particular, del tiempo de guardia, ya que se trata de un tiempo que no está a la libre disposición del trabajador. Analizándolo bien, las normas sobre el tiempo de trabajo son aún más importantes en este sector, dadas las dificultades mencionadas en el Estudio General.

También nos gustaría comentar lo que se ha dicho sobre la ratificación de los Convenios examinados. No estamos de acuerdo con las interpretaciones realizadas sobre el supuesto número reducido de ratificaciones. Además de lo que hemos dicho en nuestra introducción, nos parece muy arriesgado vincular la falta de ratificación únicamente a factores subjetivos propios de cada país.

Limitémonos a un ejemplo concreto. En 2001, el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) solo había sido ratificado por 69 países y ahora cuenta con 174 ratificaciones. Ciertamente no podemos creer que esto se deba a alguna ley de la naturaleza que haya acelerado repentinamente el proceso. Es sobre todo una gran e intensa movilización internacional la que ha hecho posible este resultado.

Para extraer todas las consecuencias de nuestro debate, los miembros trabajadores desean que la Oficina establezca un plan de acción concreto para cada una de las categorías de trabajadores afectadas en el que figuren las medidas prioritarias que deben adoptarse.

En relación con el personal de enfermería, proponemos lo siguiente. Se debería trabajar en la elaboración de una definición universal de «enfermera o enfermero» mediante una posible cooperación con la OMS. También sería útil coordinar esfuerzos con la OMS para abordar las causas y consecuencias de una escasez de personal que probablemente se agravará en los próximos años. La OIT tiene un papel muy importante, pertinente y legítimo que desempeñar en este contexto.

Un examen de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la calidad del sistema de salud sería especialmente esclarecedor. También deberían realizarse un análisis detallado de los obstáculos a la libertad sindical, planteando sugerencias sobre cómo superarlos, y una reflexión más en profundidad sobre las formas concretas de adecuar la oferta de formación a las necesidades, especialmente en los países con una grave carencia de oferta de formación; y elaborar y sugerir medidas concretas para prevenir los efectos de la escasez personal, incluidas las largas jornadas de trabajo. Por supuesto, todas estas acciones deben ser objeto de un diálogo social con todos los representantes del sector.

Por último, en lo que respecta al sector de los trabajadores domésticos, hemos identificado muchas áreas de acción, pero me limitaré a tres aspectos. La promoción de la libertad sindical es una prioridad absoluta, ya que es un requisito previo para la defensa de otros derechos.

Por lo tanto, para superar las dificultades actuales es esencial seguir explorando las vías sugeridas por el Estudio General.

La cuestión de la informalidad también es problemática y es objeto de un instrumento separado. Pero dada la magnitud del fenómeno en el sector de los trabajadores domésticos, conviene señalar los medios que permitirían formalizar y promover la relación laboral en los distintos países.

El tercer elemento es que la efectividad de los derechos depende de la capacidad de controlar su correcta aplicación. Además de reforzar la capacidad de los servicios de inspección, es esencial poner de relieve las buenas prácticas que permiten conciliar el respeto a la vida privada y la efectividad de los derechos de los trabajadores.

El Presidente - El Gobierno del Brasil ha solicitado que se le autorice a ejercer su derecho de réplica.

Miembro gubernamental, Brasil - La miembro trabajadora del Brasil ha mencionado una larga serie de cuestiones que no tienen que ver con ningún caso individual en relación con el Brasil que se presente ante la Comisión porque no hay casos en relación con este país después de dos años de pandemia.

El Brasil cree que los mandantes deben dedicarse a mantener debates técnicos y no a la política o a los intereses políticos. Debo recordar que, según las instrucciones que figuran en el documento D.1, el debate del Estudio General debe estructurarse en torno a tres cuestiones genéricas:

- 1) los avances en la aplicación de los instrumentos considerados y las dificultades para aplicar esos instrumentos;
- 2) las medidas que deben adoptarse para promover los convenios y su ratificación a la luz de las prácticas óptimas y los obstáculos detectados, y
- 3) las orientaciones que la OIT podría seguir en el futuro en relación con sus actividades normativas y la prestación de asistencia técnica.

Ninguna de estas cuestiones ha sido abordada por la Sra. Batista.

Me limitaré a recordar a la Comisión que el Brasil se ha recuperado a un ritmo más rápido que la mayoría de los países del mundo. Las medidas tomadas por el Gobierno durante la pandemia fueron excepcionales y se adoptaron en circunstancias excepcionales. En realidad, fueron similares a las políticas adoptadas por muchos otros países del mundo. La pandemia y sus nefastas consecuencias no deben utilizarse con fines políticos. El Brasil ha podido conservar miles de puestos de trabajo gracias a la política económica adoptada durante la crisis sanitaria. Diez millones de trabajadores recibieron ayuda del programa de apoyo a la renta. Más de 60 millones de trabajadores informales fueron apoyados por el programa de transferencias monetarias de emergencia. El Gobierno ha adoptado muchas otras medidas de protección en el ámbito laboral. El Brasil cree firmemente que la Comisión debe seguir siendo un foro de debates técnicos.

El Presidente - Hemos completado la discusión sobre el Estudio General. La adopción del resultado de la discusión tendrá lugar en la tarde del jueves 9 de junio.

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

A. Actualización con la información recibida desde la última reunión de la CEACR

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

Países mencionados en el [párrafo 72](#) del Informe General - página 58

Afganistán, Antigua y Barbuda, Botswana, Chad, Congo, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Líbano, Madagascar, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Santa Lucía, Sudán del Sur, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y Yemen.

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

Botswana. El Gobierno envió todas las memorias debidas.

Congo. El Gobierno envió una memoria debida.

Madagascar. El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

República Democrática del Congo. El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

Sudán del Sur. El Gobierno envió ciertas memorias debidas.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda y Líbano**

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Antigua y Barbuda, Chad, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Líbano, República Árabe Siria, Santa Lucía, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y Yemen.

2. Omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados durante dos años o más

Países mencionados en el [párrafo 75](#) del Informe General - página 59

Estado	Convenios núms.
Albania	– Desde 2018: MLC, 2006
Congo	– Desde 2015: Convenio núm. 185, – Desde 2016: MLC, 2006, y – Desde 2018: Convenio núm. 188
Gabón	– Desde 2016: MLC, 2006
Guinea	– Desde 2019: Convenio núm. 167
Guinea Ecuatorial	– Desde 1998: Convenios núms. 68 y 92
Santo Tomé y Príncipe	– Desde 2019: Convenio núm. 183
Túnez	– Desde 2019: MLC, 2006

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

Santo Tomé y Príncipe. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 183.

Túnez. El Gobierno envió la primera memoria sobre la aplicación del MLC, 2006.

Además, se recibió información por escrito del Gobierno de Albania

Véase más abajo, parte B.

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

Albania, Congo, Gabón, Guinea y Guinea Ecuatorial.

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

Países mencionados en el [párrafo 73](#) del Informe General - página 58

Congo, Dominica, Guinea Ecuatorial, Líbano, Madagascar, Santa Lucía y Vanuatu.

Países mencionados en el [párrafo 77](#) del Informe General - página 59

Albania, Guinea, Santo Tomé y Príncipe y Túnez.

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

Madagascar, Santo Tomé y Príncipe y Túnez.

Además, se recibió información por escrito del Gobierno de Albania

Véase más abajo, parte B.

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

Albania, Congo, Dominica, Guinea, Guinea Ecuatorial, Líbano, Santa Lucía y Vanuatu.

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

Países mencionados en el [párrafo 80](#) del Informe General - página 60

Afganistán, Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Botswana, Chad, Comoras, Congo, Djibouti, Dominica, Eslovenia, Eritrea, Etiopía, Gabón, Gambia, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, India, Jamaica, Jordania, Kenya, Kiribati, Líbano, Macedonia del Norte, Madagascar, Marruecos, Países Bajos (Sint Maarten), Papua Nueva Guinea, Reino Unido (Islas Vírgenes Británicas), República Árabe Siria, República Democrática del Congo, República Unida de Tanzania, Rumania, Samoa, San Marino, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Serbia, Singapur, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Sri Lanka, Suriname, Tayikistán, Timor-Leste, Túnez, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se recibieron respuestas a todos o a la mayoría de los comentarios de la Comisión de Expertos por parte de los países siguientes

- Belice.** El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.
- Botswana.** El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.
- Djibouti.** El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.
- Etiopía.** El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.
- Hungría.** El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.
- India.** El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.
- Jamaica.** El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.
- Jordania.** El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.
- Kenya.** El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.
- Marruecos.** El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.
- Países Bajos (Sint Maarten).** El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.
- República Democrática del Congo.** El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.
- Rumania.** El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.
- Samoa.** El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.
- Santo Tomé y Príncipe.** El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.
- Serbia.** El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.
- Sri Lanka.** El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.
- Suriname.** El Gobierno envió respuestas a todos los comentarios de la Comisión.
- Túnez.** El Gobierno envió respuestas a la mayoría de los comentarios de la Comisión.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Antigua y Barbuda, Gambia, Líbano y Reino Unido (Islas Vírgenes Británicas)**

Véase más abajo, parte B.

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

Afganistán, Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chad, Comoras, Congo, Dominica, Eslovenia, Eritrea, Gabón, Gambia, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Kiribati, Líbano, Macedonia del Norte, Madagascar, Papua Nueva Guinea, Reino Unido (Islas Vírgenes Británicas), República Árabe Siria, República Unida de Tanzania, San Marino, Santa Lucía, Singapur, Somalia, Sudán, Sudán del Sur, Tayikistán, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y Yemen.

5. Omisión de envío de memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años

Países mencionados en el [párrafo 127](#) del Informe General - página 79

Angola, Belice, Brunei Darussalam, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Islas Marshall, Lesotho, Liberia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tuvalu y Yemen.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, **Angola, Granada, Maldivas, Somalia y Sudán del Sur** enviaron memorias sobre convenios no ratificados y recomendaciones

Además, se recibió información por escrito del Gobierno de **Angola**

Véase más abajo, parte B.

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

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

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

Países mencionados en el [párrafo 147](#) del Informe General - página 84

Albania, Angola, Bahamas, Bahrein, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Dominica, El Salvador, Eswatini, Gabón, Gambia, Granada, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kazajstán, Kuwait, Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Malasia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Seychelles, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia.

Desde la última reunión de la Comisión de Expertos, se ha recibido información sobre este incumplimiento por parte de los países siguientes

Albania. El 6 de mayo de 2022, Albania sometió el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Albania deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Estado Plurinacional de Bolivia. El 21 de agosto de 2012, el Estado Plurinacional de Bolivia ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, el Estado Plurinacional de Bolivia deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión; sin embargo, debido al importante número de sumisiones pendientes, sigue en situación de incumplimiento de su obligación de sumisión.

El Salvador. El 2 de mayo de 2022, el Gobierno de El Salvador presentó a la Asamblea Legislativa el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206). Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, El Salvador deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Guinea. El 25 de abril de 2017, Guinea ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Guinea deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión; sin embargo, debido al importante número de sumisiones pendientes, sigue en situación de incumplimiento de su obligación de sumisión.

Guinea-Bissau. El 13 de abril de 2019, Guinea-Bissau sometió la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Guinea-Bissau deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión; sin embargo, debido al importante número de sumisiones pendientes, sigue en situación de incumplimiento de su obligación de sumisión.

Kuwait. El 2 de agosto de 2021, Kuwait presentó al Parlamento 22 instrumentos adoptados por la Conferencia en las 77.^a, 80.^a, 86.^a, 89.^a, 92.^a, 94.^a, 95.^a, 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a y 103.^a sesiones. Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, con estas sumisiones, Kuwait deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión.

Malasia. El 21 de marzo de 2022, Malasia sometió el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Según los criterios establecidos por la Comisión de Expertos, Malasia deja de estar en grave incumplimiento de su obligación de sumisión; sin embargo, debido al importante número de sumisiones pendientes, sigue en situación de incumplimiento de su obligación de sumisión.

Además, se recibió información por escrito de los Gobiernos de: **Angola, Bahamas, Gambia, Granada, Hungría y Líbano**

Véase más abajo, parte B.

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

Angola, Bahamas, Bahrein, Belice, Brunei Darussalam, Chad, Comoras, Congo, Dominica, Eswatini, Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, Islas Marshall, Islas Salomón, Kazajstán, Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Maldivas, Papua Nueva Guinea, República Árabe Siria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Seychelles, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yemen y Zambia.

B. Informaciones proporcionadas por escrito por los Gobiernos interesados sobre dichos incumplimientos

Albania

De conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, el Gobierno de Albania ha tomado medidas para aplicar el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). Teniendo en cuenta los requisitos y las observaciones de la Comisión de Expertos, uno de los motivos del retraso en la aplicación del MLC, 2006 es la falta de un marco normativo. El Centro Internacional de Formación de la OIT impartió otro curso de formación sobre «Presentación de memorias relativas al MLC, 2006» al experto marítimo del Ministerio de Infraestructuras y Energía de la República de Albania. Somos conscientes de que el MLC, 2006, tiene deficiencias, pero estamos al final de nuestro proceso para transmitir una memoria final. Asimismo, el Gobierno de Albania proporcionará información para la mayor

parte de las memorias debidas en 2022, que se enviarán respetando el plazo establecido, a saber, entre el 1.º de junio y el 1.º de septiembre de 2022.

Angola

Como saben, la República de Angola es Miembro de pleno derecho de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo cual ejerce sus derechos, respeta las obligaciones dimanantes de la Constitución de esta Organización de las Naciones Unidas, y debe presentar al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, a través de memorias anuales, información sobre las medidas adoptadas para aplicar los convenios ratificados.

En cuanto a la sumisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, señalamos que los instrumentos adoptados entre la 79.ª y la 109.ª reuniones de la Conferencia han sido transmitidos al Ministerio de Asuntos Exteriores, órgano competente para realizar la traducción jurada de los instrumentos internacionales, que trabaja para presentar luego estos instrumentos a las autoridades competentes (Asamblea Nacional).

En lo que respecta a la presentación de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT (Convenios núms. 111, 156 y 183 y Recomendaciones núms. 111, 165 y 191), les informamos de que dichas memorias se están preparando.

El retraso en la presentación de estas memorias a la OIT se debe a la demora en la recepción de información de otros organismos pertinentes. No obstante, les informamos de que las respectivas memorias se transmitirán al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo antes del comienzo de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Gobierno ha tomado nota de las observaciones publicadas en el Informe de la Comisión de Expertos, páginas 337 y 404, sobre la aplicación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y subraya que las respectivas observaciones se han incorporado a los informes enviados al Departamento de Justicia.

Por último, en lo que respecta a la presentación de memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, les informamos de que la preparación de las memorias sobre los Convenios núms. 81, 100, 107, 111 y 144, así como las respuestas a las solicitudes directas y a las observaciones formuladas a este respecto, está en curso y que dichas memorias se presentarán dentro de los plazos establecidos por la OIT, a saber, antes de septiembre de 2022.

Antigua y Barbuda

El Gobierno de Antigua y Barbuda reconoce que, durante los últimos años, ha incumplido sus obligaciones de presentación de memorias. El motivo de este incumplimiento ha sido la repentina dimisión, el 8 de mayo de 2020, del funcionario que desempeñaba la función de presentar memorias en nombre del Gobierno.

En consecuencia, y con la amable ayuda de la OIT a través del Centro Internacional de Formación, dos funcionarios de trabajo han recibido formación para asumir las funciones relacionadas con las memorias. También tenemos la intención de que un tercer funcionario reciba formación en relación con las memorias que han de presentarse a la OIT.

Además, el Especialista en Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina de la OIT para el Caribe ha tenido la amabilidad de ofrecernos orientación para asegurar el cumplimiento nuestras obligaciones en materia de presentación de memorias durante el año 2022.

Bahamas

Durante la 106.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en junio de 2017, las Bahamas reconocieron ante la Comisión haber incurrido en incumplimiento grave de su obligación de sumisión de instrumentos. En ese momento, las Bahamas comunicaron a la Comisión que rectificarían su posición y advirtieron además que, para ello, necesitaban recabar la asistencia técnica de la OIT.

Aunque después de dicha Conferencia, tuvo lugar un diálogo informal, se produjo a continuación el inicio de la pandemia de COVID-19, y las Bahamas no obtuvieron asistencia hasta finales de 2021 a través de la secretaría técnica de la Oficina subregional de la OIT para el Caribe. Afortunadamente, con la asistencia técnica que se le ha proporcionado, Bahamas prevé comenzar el proceso de sumisión de instrumentos a la autoridad competente a finales de 2022 o antes.

En estos momentos, quiere expresar su agradecimiento a la OIT por su constante comprensión y apoyo.

Gambia

El Gobierno de Gambia reconoce que no ha cumplido con sus obligaciones en materia de presentación de memorias en 2021. La falta de presentación de memorias se debió a que el Comité tripartito para la presentación de memorias no pudo reunirse en 2021 debido a la situación sanitaria relacionada con la COVID-19. Sin embargo, anteriormente, Gambia cumplió con todas sus obligaciones de presentación de memorias acerca de los convenios ratificados.

En este momento, gracias a la asistencia técnica del ETD/OP, el Gobierno está trabajando actualmente con un consultor para cumplir con sus obligaciones relativas a la presentación de memorias sobre los convenios ratificados. Además, el ETD/OP está proporcionando asistencia financiera y técnica para organizar una reunión del Comité tripartito para la presentación de memorias con el fin de debatir y finalizar las memorias que se presentarán en 2022. Damos las gracias a la Oficina por la asistencia prestada a este respecto.

Con respecto a la sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo entre 2010 y 2019, Gambia reconoce que los siguientes instrumentos aún deben señalarse a la atención de la Asamblea Nacional:

- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200);
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189);
- Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201);
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202);
- Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930;
- Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203);
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205);

- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y
- Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

La asistencia técnica de la OIT dirigida a facilitar la adopción de estos instrumentos ayudaría a Gambia a cumplir con sus obligaciones, y en particular a someter los mismos a las autoridades nacionales.

Granada

El Gobierno se ha comprometido a subsanar su incumplimiento con respecto a la presentación de instrumentos a la autoridad competente. El Ministerio del Trabajo está trabajando actualmente con el experto en normas internacionales del trabajo de la Oficina Subregional de la OIT para el Caribe con miras a subsanar el retraso acumulado y preparar la presentación de los instrumentos pendientes al Gabinete y, posteriormente, al Parlamento.

El Gobierno ha hecho progresos significativos en el último año con respecto a la presentación de memorias en general, centrándose en la presentación de las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 y del formulario de memoria en virtud del artículo 19. Nos comprometemos a continuar con este progreso y esperamos proporcionar más información sobre los avances a este respecto a su debido tiempo.

Hungría

Los párrafos siguientes contienen información relativa a la presentación de convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) entre 2010 y 2019:

- El Consejo nacional de la OIT llevó a cabo un examen detallado sobre si resulta factible ratificar el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. En este momento, el Convenio núm. 189 no está incluido en la lista de convenios propuestos para su ratificación por el Consejo nacional de la OIT, pero esto no significa que Hungría esté en contra de la ratificación.
- La Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), adoptada en la 99.ª reunión de la CIT, y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), adoptada en la 101.ª reunión de la CIT, fueron sometidas conjuntamente al Parlamento en septiembre de 2014.
- En enero de 2016, el Gobierno presentó información sobre la sumisión al Parlamento del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y de la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), adoptados en la 103.ª reunión de la CIT.
- La memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 29 y la presentación antes mencionada se debatieron en el Parlamento.
- En las reuniones del Consejo nacional de la OIT, el Gobierno ha examinado con los interlocutores sociales la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).
- No se pudo realizar la sumisión del Convenio (núm. 190) y de la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, debido al proceso de toma de decisiones de la Unión Europea en curso. La Comisión Europea presentó una propuesta de Decisión del Consejo en enero de 2020 para autorizar la ratificación del Convenio en interés de la Unión Europea. El

proceso de negociación del Consejo se estancó en el Comité de Representantes Permanentes de la Unión Europea (COREPER) en diciembre de 2020.

Líbano

Nuestro país se encuentra entre los casos identificados por la Comisión de Expertos como casos de incumplimiento grave de la obligación de envío de memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas.

Para la elaboración de esta respuesta, nos pusimos en contacto con la OIT, y más concretamente con el Departamento de Normas de la Organización Internacional del Trabajo y con el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente que cubre nuestro país, para que nos proporcionara la asistencia técnica necesaria con algunas aclaraciones, por lo que resultó útil. En este sentido, nos gustaría describir la situación nacional del Líbano respecto a estas carencias desde mediados de 2019 hasta finales de 2021:

«Desde hace casi dos años, el Líbano se ha visto afectado por crisis entremezcladas, concretamente, una crisis económica y financiera, seguida por la COVID-19 y, por último, la explosión que se produjo en el puerto de Beirut el 4 de agosto de 2020. De las tres, la crisis económica ha tenido, con mucho, el mayor (y más persistente) impacto negativo» (escrito en 2021) ¹.

«En agosto de 2019, debido a diversas dificultades financieras, especialmente la creciente probabilidad de que el Gobierno libanés incumpliera sus obligaciones de deuda vencidas, el tipo de cambio del mercado negro comenzó a divergir del tipo de cambio oficial» ².

«La decisión del Gobierno libanés de imponer nuevos impuestos en octubre de 2019 provocó protestas en todo el país por parte de una población agotada por los deficientes servicios públicos, preocupada por el aumento de la deuda nacional y frustrada por la corrupción generalizada. Desde entonces, el tipo de cambio del mercado negro comenzó a divergir del tipo de cambio oficial y la política libanesa ha estado marcada por un bloqueo político que ha impedido a los sucesivos Gobiernos aplicar reformas urgentes. La devastadora explosión que se produjo en el puerto de Beirut el 4 de agosto de 2020 no hizo sino agravar la situación. Desde 2021, el país se ha hundido profundamente en una crisis financiera y económica. Según el Banco Mundial, es probable que la grave y prolongada depresión económica del Líbano se sitúe entre los diez, y posiblemente entre los tres, episodios de crisis más graves a nivel mundial desde mediados del siglo XIX. En el Líbano, la pobreza se ha extendido dramáticamente durante el último año y ahora afecta a cerca del 74 por ciento de la población. El Líbano acoge aproximadamente 1,5 millones de refugiados sirios, de los cuales el 90 por ciento vive en la pobreza extrema. Además, hay más de 210 000 refugiados de otras procedencias. La libra libanesa ha perdido el 90 por ciento de su valor en los últimos dos años, la mayor parte de la población solo tiene dos horas de electricidad al día, y el sector sanitario está al límite. La clase media ha quedado diezmada, y muchos abandonan el país o piensan hacerlo» ³.

«Antes de la crisis, la mayor parte de los funcionarios percibían sueldos de unos 1 000 dólares o más; actualmente, la mayoría gana alrededor de una décima parte de esa

¹ <https://www.worldbank.org/en/country/lebanon/overview#1>.

² https://en.wikipedia.org/wiki/Lebanese_liquidity_crisis.

³ [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2022\)729369](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2022)729369).

cantidad después de que la crisis monetaria llevara a la libra libanesa a perder más del 90 por ciento de su valor.

Desde principios de noviembre de 2021, algunos trabajadores del sector público realizan una huelga indefinida para reclamar mejores condiciones salariales y de vida. Otros simplemente no pueden ir a trabajar ya que un depósito lleno de gasolina puede costarles más de la mitad de su salario mensual y de sus prestaciones»⁴.

La jefa del Departamento de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo de la República libanesa, responsable de la elaboración de memorias sobre las normas internacionales del trabajo, además de otras funciones, se vio afectada, directa e indirectamente, por todas las crisis antes mencionadas:

- La jefa del Departamento resultó herida en la explosión que se produjo en Beirut en 2020.
- Tras la licencia por enfermedad de la jefa, en 2021, el Departamento inició una huelga para denunciar el deterioro de las condiciones socioeconómicas del Líbano y exigir un aumento de los salarios. Los funcionarios del Departamento acudían a las oficinas un día a la semana, ya que no podían pagar los gastos de transporte, y desde entonces no han recibido ningún aumento de sueldo como funcionarios.
- A principios de este año, 2022, el Gobierno se comprometió a dar una ayuda financiera (1 500 000 de libras libanesas (LBP) como medio salario añadido, lo que equivale aproximadamente a 50 dólares por funcionario, como incentivo por trabajar tres días a la semana). Desde entonces, los funcionarios solo han recibido compensaciones dos veces.

En consecuencia, la jefa del Departamento ha trabajado prioritariamente en expedientes urgentes. La preparación «en línea o desde casa» de las memorias sobre las normas internacionales del trabajo, por ser algo complicado, representa un reto, ya que exige mucha búsqueda de datos administrativos, archivos, y correspondencia oficial, así como la colaboración con otros ministerios e instituciones pertinentes y colegas. Además, este trabajo ha resultado inviable debido a la escasez de electricidad y a la huelga, ya que estos problemas interrumpen las operaciones en las oficinas gubernamentales y podrían provocar el cierre de oficinas públicas.

Sin embargo, a pesar de todas estas deficientes y difíciles condiciones de trabajo, la jefa del Departamento nunca ha renunciado a su función de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a avanzar para conseguir algunos logros, durante esta lúgubre situación en nuestro país.

Por último, pero no por ello menos importante, se hará todo lo posible por presentar el resto de las memorias antes de la fecha límite, a saber, septiembre de 2022.

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Vírgenes Británicas

El Gobierno se compromete a cumplir sus obligaciones de presentación de memorias sobre los convenios de la OIT. En 2021, se realizó un gran esfuerzo para presentar la memoria en virtud del artículo 22 relativa al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). Lamentablemente, debido a los diversos problemas y cambios que se produjeron en el Ministerio en 2021, no pudo presentarse la otra memoria solicitada, a saber, la memoria sobre el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar,

⁴ <https://today.lorientlejour.com/article/1284233/refile-lebanons-public-sector-falls-further-into-chaos-and-corruption.html>.

1958 (núm. 108). No obstante, nos hemos comprometido a garantizar la transmisión puntual de todas las memorias de la OIT que deben presentarse, y actualmente estamos tomando medidas al respecto.

C. Observaciones generales de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores

Observaciones generales del portavoz del Grupo de los Trabajadores

Por segundo año consecutivo, nuestra Comisión ha adaptado excepcionalmente las modalidades de su habitual sesión especial sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación relativa a la presentación de memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas para ajustarse a las limitaciones de tiempo a las que se enfrenta una vez más.

Sin embargo, nuestra Comisión no podía permitirse eludir esta cuestión fundamental. En efecto, es esencial que los Estados Miembros que hayan incurrido en un incumplimiento grave de las obligaciones constitucionales en materia de presentación de memorias hagan todo lo posible por cumplir sus obligaciones lo antes posible.

Estos Estados Miembros no hacen frente solos a estas obligaciones. Pueden contar con la Oficina de la OIT, que siempre ha estado dispuesta a ayudar a los Estados Miembros a cumplir sus obligaciones. Por lo tanto, invitamos a la Oficina a seguir prestándoles la asistencia necesaria. A este respecto, el Grupo de los Trabajadores ve con buenos ojos las recientes iniciativas de la Oficina de ofrecer novedosas herramientas educativas, que pueden proporcionar una valiosa ayuda a los Estados Miembros a la hora de cumplir sus obligaciones constitucionales. Estas consisten, en primer lugar, en un sitio web específico sobre las obligaciones en materia de presentación de memorias denominado «[Managing international labour standards reporting](#)» (Gestionar la presentación de memorias sobre el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo) y, en segundo lugar, en otro sitio web, que constituye una [guía sobre las prácticas establecidas del sistema de control de la OIT](#) y que explica con claridad el papel esencial de esta obligación de presentación de memorias dentro del sistema de control de la OIT. Invitamos a los Estados Miembros a familiarizarse con estas nuevas herramientas y a la Oficina y a los expertos a darles la mayor visibilidad posible.

Sin embargo, también debemos mostrarnos firmes al recordar a los Estados Miembros que recae primero en ellos la responsabilidad de cumplir sus obligaciones para con la OIT. Su credibilidad y la eficacia de los distintos órganos de la OIT están en juego.

La OIT, por su parte, debe exigir con energía las respuestas y las memorias que los Estados deben proporcionar sobre la base de sus obligaciones y poner en marcha la dinámica de diálogo necesaria entre los órganos de control de la OIT y los Estados Miembros.

Este diálogo es fundamental para promover la ratificación, la aplicación efectiva y la difusión de las normas internacionales del trabajo.

En el Informe del año pasado, lamentamos constatar que la crisis que aún padecemos había tenido una gran repercusión en el cumplimiento de estas obligaciones constitucionales por parte de los Estados Miembros.

Después de más de dos años de pandemia, ya no podríamos haber tolerado una situación así. Afortunadamente, gracias a los considerables esfuerzos de la Oficina para ayudarles, y también gracias a sus propios esfuerzos, los Estados Miembros han podido invertir la tendencia de forma significativa este año. Esto es de agradecer, aunque en el futuro aún se

requerirán esfuerzos considerables para mejorar el cumplimiento de las obligaciones constitucionales de los Estados Miembros.

Ya el año pasado subrayamos la preocupante tendencia al aumento de violaciones graves de los derechos fundamentales en el contexto de la crisis ligada a la COVID, tanto en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo como en lo que respecta al ejercicio de las libertades fundamentales, tales como la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva, y hoy no podemos sino reiterar con tristeza esta observación. Todo ello hace que el diálogo entre la OIT y los Estados Miembros cobre más relevancia que nunca, ya que nos permite comprender mejor las dificultades a las que se enfrentan los Estados Miembros a la hora de aplicar los instrumentos de la OIT y, de este modo, dar respuestas adecuadas a estas dificultades.

Si los Estados Miembros no cumplen estas obligaciones fundamentales, la OIT no puede desempeñar su función plenamente, ni en el seno del sistema de control de la OIT ni en sus otras áreas de trabajo. En ese caso, son los propios Estados Miembros los que salen perjudicados por el incumplimiento de sus obligaciones constitucionales, ya que la OIT ve debilitada su capacidad de dar respuestas adecuadas a estas dificultades.

En cuanto a la obligación de presentar memorias sobre los convenios ratificados, se ha producido una clara mejora en cuanto al número de memorias recibidas en comparación con el año pasado. La proporción de memorias recibidas durante la última reunión de la Comisión de Expertos (1 357) con respecto al número de memorias solicitadas por la Comisión de Expertos (2 006) fue del 67,6 por ciento, frente al 42,9 por ciento en la reunión anterior, es decir, un 24,7 por ciento más.

El Informe de la Comisión de Expertos también muestra que el 41,9 por ciento de las memorias solicitadas a los Gobiernos se recibieron a tiempo, es decir, antes del 1.º de septiembre. Esto representa una mejora con respecto al año pasado, cuando solo el 26,5 por ciento de las memorias se recibieron a tiempo, lo cual resulta alentador. Sin embargo, esperamos que esta dinámica positiva continúe en los próximos años, porque no hay que olvidar que menos de la mitad de las memorias se presentan a tiempo. Es esencial que los Gobiernos presenten sus memorias a tiempo para no perturbar el buen funcionamiento del sistema de control de la OIT y permitirle así estar completamente informado de las dificultades y los retos a los que se enfrentan los Estados Miembros, con vistas a iniciar una recuperación tras la COVID.

Dieciocho países llevan dos años o más sin presentar memorias y siete países llevan dos años o más sin presentar su primera memoria. Las primeras memorias son las que deben presentarse tras la ratificación de un convenio por parte de un Estado Miembro. Estas primeras memorias son de vital importancia, ya que permiten una primera evaluación de la aplicación efectiva de los convenios en cuestión en los Estados Miembros.

En la Constitución de nuestra Organización también se obliga a los países Miembros a indicar las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que se transmiten las memorias sobre los convenios ratificados. Al igual que el año pasado, en el Informe de la Comisión de Expertos se señala que todos los Estados Miembros han cumplido esta obligación, lo cual es positivo.

En efecto, el tripartismo es el pilar de la OIT. Por consiguiente, es crucial que los interlocutores sociales participen en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en su país. El hecho de transmitir a estas organizaciones las memorias que se presentan a la OIT permite enriquecer el trabajo de evaluación de la conformidad de la legislación y las prácticas nacionales con los convenios internacionales del trabajo. También es

vital que se ponga en marcha una verdadera dinámica tripartita a raíz de este trámite. En este sentido, el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) es una excelente herramienta para llevar a cabo este diálogo tripartito. Por lo tanto, solo podemos animar a los Estados Miembros que han ratificado dicho convenio a aplicarlo plenamente y a los que aún no lo han ratificado a hacerlo.

Todos los años la Comisión de Expertos formula observaciones y solicitudes directas a las que se invita a los países a responder. Este año son 55 los países que no han respondido (frente a los 47 del año pasado). Como indica la Comisión de Expertos, el número de comentarios sin respuesta sigue siendo muy elevado y observamos que este número ha ido aumentando al menos en las tres últimas reuniones. Esta negligencia tiene una repercusión negativa en la labor de los organismos de control. Nos unimos a la Comisión de Expertos para pedir a los Gobiernos en situación de incumplimiento que proporcionen toda la información solicitada.

Al tiempo que recordamos que la responsabilidad principal del cumplimiento de las obligaciones en materia de presentación de memorias recae en los Estados Miembros, pedimos a la Oficina de la OIT que esté especialmente atenta a las dificultades que encuentran los Estados Miembros y que adapte y refuerce las iniciativas que se han ido adoptando hasta ahora. El objetivo es garantizar un control más eficaz de los países que están incumpliendo gravemente sus obligaciones constitucionales y asegurar que estos Estados Miembros vuelvan a cumplir su obligación de presentar memorias lo antes posible.

A este respecto, el Grupo de los Trabajadores desea volver a encomiar el procedimiento de llamamientos urgentes establecido por la Comisión de Expertos, en colaboración con la Oficina. Se trata de una iniciativa que puede contribuir de forma decisiva a mejorar el cumplimiento de las obligaciones en cuanto a la presentación de memorias de los Estados Miembros.

Este procedimiento ha permitido este año a la Comisión de Expertos examinar en cuanto al fondo los casos de 16 Estados Miembros sobre la base de la información disponible públicamente, tras un llamamiento urgente formulado en la reunión anterior que, lamentablemente, quedó sin respuesta. Este año, siete Estados Miembros son objeto de un llamamiento urgente por no haber presentado memoria en más de tres años y sus casos se examinarán en cuanto al fondo en la próxima reunión de la Comisión de Expertos, si no se presenta ninguna memoria.

Cuatro Estados Miembros son también objeto de un procedimiento de llamamiento urgente por no haber presentado su primera memoria en más de tres años. Tras los llamamientos urgentes del año pasado a cinco Estados Miembros, dos de ellos han enviado su primera memoria, lo que confirma el índice de éxito del procedimiento, ya registrado el año pasado (se recibieron siete primeras memorias tras 14 llamamientos urgentes).

Nos unimos a la Comisión de Expertos para invitar a los Estados Miembros en cuestión a presentar sin demora las memorias solicitadas por dicha comisión, si es necesario recurriendo a la asistencia de la Oficina.

La elaboración de los estudios generales se basa principalmente en la transmisión de memorias por parte de los Estados Miembros. Así, resulta primordial que los Estados Miembros presenten sus memorias en el marco de la elaboración de los estudios generales para que podamos beneficiarnos de una visión global de la aplicación de los instrumentos de la OIT en la legislación y la práctica, incluso —y especialmente— en los países que no han ratificado los convenios objeto de estudio. El hecho de no presentar las memorias menoscaba la riqueza de estos estudios generales, que no pueden reflejar toda la diversidad de buenas

prácticas que podrían inspirar iniciativas a escala internacional, regional o nacional para la aplicación de las normas y recomendaciones internacionales que se examinan.

Es lamentable que 23 países no hayan proporcionado ninguna información en los últimos cinco años, lo cual se ha reflejado en los cinco últimos estudios generales elaborados por la Comisión de Expertos. Cabe deplorar esta situación, ya que estos Estados habrían enriquecido considerablemente el panorama general que ofrecen dichos estudios.

Los casos de falta grave de sumisión son aquellos en los que los Gobiernos llevan al menos siete reuniones sin someter los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes. Esta obligación es esencial para garantizar que las iniciativas normativas de la OIT se comunican oficialmente a nivel nacional a las autoridades competentes, que pueden posteriormente considerar la posibilidad de que el Estado Miembro ratifique un convenio. Este año, 45 países siguen en situación de falta grave de sumisión, frente a los 48 del año pasado. Son oportunidades de promover las normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT que se desperdician.

El Grupo de los Trabajadores pide a los Estados Miembros en cuestión que cumplan con sus obligaciones constitucionales y, en caso necesario, recurran a la Oficina para recibir asistencia técnica.

Observaciones generales de la portavoz del Grupo de los Empleadores

I. Introducción

Tomamos nota de que, en su informe, la Comisión de Expertos volvió a expresar su preocupación por el escaso número de memorias de los Gobiernos recibidas antes de la fecha límite del 1.º de septiembre. Comprendemos perfectamente que algunos Gobiernos seguían teniendo como problema principal la gestión de la pandemia, pero, no obstante, esperamos que sigan cumpliendo sus obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT de manera oportuna y que lo hagan en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Esto es importante —y nunca se insistirá lo suficiente— porque son las memorias de los Gobiernos las que constituyen el fundamento de nuestra labor de supervisión.

El elevado número de comentarios de la Comisión de Expertos —este año se han realizado 525 observaciones y 1 031 solicitudes directas— sugiere que la ratificación no suele tomarse suficientemente en serio. Parece que la ratificación se considera a menudo más como una declaración política o de intenciones que como lo que realmente es, a saber, la celebración de un tratado de derecho internacional que conlleva obligaciones jurídicas que deben cumplirse.

Al promover la ratificación, la Oficina debe asesorar mejor a los Estados Miembros sobre la necesidad de realizar evaluaciones exhaustivas previas a la ratificación y de mantener consultas estrechas con los interlocutores sociales, incluidos los empleadores. Estas evaluaciones previas a la ratificación deben incluir, entre otras cosas, una evaluación de la capacidad de presentación de memorias del país en relación con el convenio que se prevé ratificar a fin de evitar, en la medida de lo posible, los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias.

II. Cumplimiento por los Gobiernos de la obligación de presentar memorias

Observamos con interés que ha aumentado el número de memorias recibidas al final de la reunión, pasando del 42,9 por ciento del año pasado al 67,6 por ciento de este año, lo que parece reflejar el debilitamiento de la pandemia y la normalización de las actividades

administrativas. Sin embargo, también observamos que el 25,7 por ciento de las memorias recibidas se presentaron después de la fecha límite del 1.º de septiembre. Aunque encomiamos a los Gobiernos por cumplir con sus obligaciones de presentación de memorias, también los animamos a que lo hagan respetando los plazos establecidos a fin de que la Comisión de Expertos pueda llevar a cabo su labor con eficacia.

Sin embargo, tomamos nota con verdadera preocupación de que, según el párrafo 72 del Informe de la Comisión de Expertos⁵, los 18 países siguientes no han enviado ninguna de las memorias debidas desde hace dos años o más: *Afganistán, Antigua y Barbuda, Botswana, Chad, Congo, Dominicana, Guinea Ecuatorial, Haití, Líbano, Madagascar, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Santa Lucía, Sudán del Sur, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y Yemen*. Esto resulta totalmente inaceptable, y la Comisión insta, con razón, a los Gobiernos interesados a que hagan todo lo posible por presentar las memorias debidas sobre los convenios ratificados. Cuando sea necesario, podrán solicitar la asistencia técnica de la OIT.

En relación con las primeras memorias, en el párrafo 75 se indica que los siete países que figuran a continuación no han transmitido una primera memoria desde hace dos años o más: *Albania, Congo, Gabón, Guinea, Guinea Ecuatorial, Santo Tomé y Príncipe, y Túnez*.

De estos siete Estados Miembros, nos preocupa especialmente el grave incumplimiento de los siguientes países que no han presentado una primera memoria desde hace más de tres años, a saber:

1. Albania - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)
2. Guinea - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
3. Santo Tomé y Príncipe - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
4. Túnez - MLC, 2006

Las primeras memorias son fundamentales, ya que, en el mejor de los casos, demuestran que todas las disposiciones del convenio ratificado se han cumplido en la fecha de entrada en vigor del convenio para el país que lo ha ratificado. Estas primeras memorias son, por lo tanto, la base indispensable para el posterior control periódico. Alentamos firmemente a los Gobiernos de esos cuatro países a que hagan verdaderos esfuerzos para proporcionar, sin más demora, a la Comisión de Expertos las primeras memorias atrasadas. Si es necesario, pueden solicitar la asistencia técnica de la OIT.

Tomamos nota con preocupación de que, en el párrafo 80, se señala que el número de comentarios de la Comisión de Expertos a los que no se ha dado respuesta sigue siendo muy elevado. Este año 56 Estados Miembros no han respondido a los comentarios de la Comisión. Nos gustaría que los Gobiernos en cuestión nos dijeran por qué razones no responden a los comentarios de la Comisión de Expertos: ¿Se trata de una falta de comprensión o de un desacuerdo con el contenido de la observación o de la solicitud directa? ¿O es por otras razones?

La ausencia de respuestas de los Gobiernos en un grado tan elevado es un indicio de que algo no está funcionando bien en el sistema y debe ser revisado. Sin embargo, cualquier medida correctora depende de que se tengan claros los motivos por los que no se responde.

Asimismo, lamentamos tomar nota de que, según el párrafo 127, los 23 países que figuran a continuación no han comunicado ninguna de las memorias solicitadas en virtud del

⁵ OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* ILC.110/III (A), 2022.

artículo 19 de la Constitución en relación con los convenios no ratificados y las recomendaciones. Estos países son: *Angola, Belice, Brunei Darussalam, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Islas Marshall, Lesotho, Liberia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tuvalu y Yemen.*

Dado que la mayor parte de los casos de incumplimiento de la obligación de presentar memorias corresponden a países en desarrollo o a pequeños Estados insulares, sugerimos que la Oficina preste la debida atención a este hecho para priorizar y orientar mejor su asistencia, de modo que estos Estados puedan cumplir sus obligaciones de presentación de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT.

Acogemos con satisfacción la decisión adoptada por la Comisión de Expertos de aceptar la propuesta de los empleadores de instituir la nueva práctica de los «llamamientos urgentes» para los casos que reúnan determinados criterios de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias y que requieran la atención de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN). Esto permite mantener en la CAN un diálogo directo y serio sobre este punto con los Gobiernos afectados y señalarles que la Comisión de Expertos examinará el fondo de la cuestión en su próxima reunión incluso en ausencia de una memoria del Gobierno. Observamos que se han recibido dos de las cinco primeras memorias en relación con las que se hicieron llamamientos urgentes, con la asistencia técnica proporcionada por la Oficina.

III. Participación de los interlocutores sociales

Por último, en lo que respecta al papel y la participación de los interlocutores sociales en el sistema de control regular, en virtud del artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de comunicar copia de las informaciones y memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Para garantizar la adecuada participación de los interlocutores sociales en la aplicación de las normas a nivel nacional es necesario cumplir esta obligación.

En el párrafo 120, se indica que este año los interlocutores sociales presentaron 1 280 observaciones a la Comisión de Expertos (en comparación con 757 el año anterior), de las cuales 356 (en comparación con 230 el año anterior) fueron comunicadas por organizaciones de empleadores y 924 (en comparación con 527 el año anterior) por organizaciones de trabajadores. Acogemos con satisfacción el aumento de las presentaciones, y confiamos en que, cuando sea necesario, la Oficina siga prestando asistencia técnica, incluido el desarrollo de capacidades, también a los interlocutores sociales a fin de que puedan enviar sus comentarios a la Comisión de Expertos.

Por nuestra parte, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), junto con Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT, está apoyando a las organizaciones de empleadores para que contribuyan al sistema de control de una manera más eficaz. Para ello, ayudamos a las organizaciones de empleadores a presentar a la Comisión de Expertos información actualizada y pertinente sobre la forma en que los Estados Miembros aplican los convenios ratificados en la legislación y en la práctica. De este modo, las organizaciones de empleadores comunican tanto las deficiencias como los progresos realizados en materia de aplicación, así como las propuestas que formulan sobre formas alternativas de aplicar los instrumentos de la OIT teniendo más en cuenta las necesidades de los empleadores.

Los comentarios de las organizaciones de empleadores revisten una importancia especial a fin de informar a la Comisión de Expertos sobre las necesidades y realidades de las empresas sostenibles en un país determinado con respecto a determinados convenios ratificados.

Confiamos en que, en sus observaciones, la Comisión de Expertos tenga plenamente en cuenta estos comentarios, así como cualquier otro comentario que los empleadores realicen en las discusiones de la CAN.

IV. Observaciones finales

En conclusión, para ser eficaz, el sistema de control regular de la OIT se basa en las memorias de los Gobiernos que contienen información pertinente y se envían regularmente y a tiempo, así como en los comentarios adicionales de los interlocutores sociales cuando son necesarios para aclarar la situación. Sin estas aportaciones, la Comisión de Expertos y la CAN no pueden supervisar adecuadamente la aplicación de las normas de la OIT.

Nos complace ver que el número de memorias de los Gobiernos y el número de comentarios de los interlocutores sociales ha aumentado con respecto al año pasado. Agradecemos todos los esfuerzos realizados para que el sistema de control pueda seguir haciendo su trabajo.

Esperamos que nuestros esfuerzos conjuntos para racionalizar la presentación de memorias y ampliar las posibilidades de que estas puedan presentarse de forma electrónica contribuyan a facilitar y aumentar la transmisión de memorias por parte de los Gobiernos así como de comentarios por parte de los interlocutores sociales en el futuro.

En nuestra opinión, estos esfuerzos deben complementarse con una importante consolidación y simplificación de las normas de la OIT. La consolidación y simplificación del sistema de normas no solo podría conducir a una mejor aplicación de las normas de la OIT, sino también a centrar la información que se transmite en las cosas que realmente importan. En este sentido, esperamos que el trabajo del mecanismo de examen de las normas nos ayude a avanzar.

Por último, nos gustaría subrayar una vez más que la presentación de memorias sobre los convenios ratificados es una obligación fundamental de los Gobiernos. Por lo tanto, es importante que, antes de ratificar los convenios de la OIT, los Gobiernos se aseguren de que no solo tienen la capacidad de aplicarlos, sino también la capacidad de cumplir con sus obligaciones en materia de presentación de memorias periódicas.

D. Discusión por la Comisión

El Presidente - Antes de empezar la discusión sobre los casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias o de otras obligaciones relacionadas con las normas, quiero llamar a la atención de la Comisión sobre el documento CAN/D/SF, preparado por la Oficina, que fue publicado ayer en la página de la Comisión. Este documento, como lo indica la parte V del documento D.1, compila la información recibida de los Gobiernos con respecto a estos incumplimientos, así como las observaciones de los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores. En la primera parte del documento encontrarán una actualización de la información publicada en el informe de la Comisión de Expertos relativa a las memorias que han sido transmitidas por los Estados Miembros desde la reunión de la Comisión de Expertos. Durante esta sesión, los Gobiernos podrán proporcionar información sobre los nuevos acontecimientos que se hayan producido y a continuación los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores presentarán sus observaciones finales. La discusión de la Comisión, incluidas las explicaciones dadas y las dificultades mencionadas por los Gobiernos interesados y las conclusiones adoptadas por la Comisión para cada criterio, se recogen en su informe. Cabe recordar que la Comisión determina los casos de incumplimiento grave sobre la base de los siguientes criterios:

- no se ha proporcionado ninguna de las memorias sobre los convenios ratificados en los últimos dos años o más;
- las primeras memorias sobre convenios ratificados no se han proporcionado desde hace dos años por lo menos;
- ninguna de las memorias sobre convenios no ratificados y sobre recomendaciones exigidas en virtud de los párrafos 5, 6 y 7 del artículo 19 de la Constitución se ha proporcionado durante los últimos cinco años;
- llamamientos urgentes: omisión del envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados durante al menos tres años y omisión del envío de primeras memorias durante al menos tres años;
- no se dispone de indicación alguna de que se hayan adoptado medidas para someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia durante sus últimas siete reuniones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución;
- no se ha recibido ninguna información referente a todas o a la mayoría de las solicitudes directas formuladas por la Comisión de Expertos respecto de las cuales se había pedido una respuesta para el periodo considerado y, por último,
- el Gobierno se ha abstenido de indicar durante los últimos tres años las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las cuales, de conformidad con el artículo 23 párrafo 2, de la Constitución, se han comunicado copias de las memorias e informaciones proporcionadas por la Oficina.

Para esta discusión contamos con tres oradores inscritos.

Miembro gubernamental, Eswatini - En pocas palabras y además de la información que se ha proporcionado a esta Comisión durante la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, nos complace confirmar que todas las normas internacionales del trabajo que fueron adoptadas por la Conferencia durante sus reuniones 99.^a a 108.^a inclusive, en la que se adoptó el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, se han sometido desde entonces con éxito a las autoridades nacionales a quienes compete el asunto, al efecto de que les den forma de ley.

Ahora estamos recopilando la documentación necesaria para informar oficialmente a la Oficina sobre este hecho, en el contexto del Memorándum sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes, adoptado por el Consejo de Administración en 2005.

Tal como lo señalamos en nuestra declaración anterior, nos valemos continuamente de la asistencia técnica de la OIT para realizar talleres de sensibilización sobre algunas de las normas, en particular las que están abiertas a la ratificación, y un análisis exhaustivo de las lagunas, con el fin de que se dé prioridad a las normas actualizadas cuyo examen con miras a la ratificación sea más recomendable. Esto situaría al país en una buena posición para ponerse al día con las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, cuya decisión de presentar a la Conferencia cuatro convenios superados para su derogación en 2024 tiene relación con algunas de las normas que han sido ratificadas y siguen vigentes en el país.

Atribuimos plenamente esta evolución positiva a la asistencia técnica que hemos recibido de la Oficina para garantizar el cumplimiento a este respecto, así como de otras obligaciones relacionadas con las normas. El apoyo técnico de la Oficina, junto con la excepcional

cooperación tripartita de los interlocutores sociales a nivel nacional, sigue siendo la fuerza motriz clave para la ejecución satisfactoria de todos los programas de trabajo decente que se están llevando a cabo en el Reino de Eswatini en diversos sectores, incluidos el ámbito de la seguridad social, las principales reformas legislativas y políticas, la seguridad y la salud en el trabajo y la finalización de la redacción de la segunda generación de Programas de Trabajo Decente por País, entre otros.

Miembro gubernamental, Lesotho - El Gobierno de Lesotho lamenta no haber presentado ante las autoridades competentes los instrumentos que fueron adoptados en las 99.^a y 106.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Debido a un error, los instrumentos no se sometieron cuando se presentaron otros instrumentos pendientes, en 2019. Sin embargo, el Gobierno se complace en informar a la Comisión que todos los instrumentos pendientes, así como los instrumentos adoptados en la 108.^a reunión, de 2019, han sido sometidos desde entonces a las autoridades competentes. El 30 de mayo de 2022, se presentaron ante el Senado, y esta mañana, el 31 de mayo de 2022, ante la Asamblea Nacional.

En consecuencia, se presentará una comunicación oficial por carta a la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

Miembro gubernamental, Kuwait - Queremos señalar que los instrumentos adoptados en las reuniones 77.^a, 80.^a, 86.^a, 89.^a, 92.^a, 94.^a, 95.^a, 96.^a, 99.^a, 100.^a, 101.^a y 103.^a y en 2021, fueron sometidos a las autoridades competentes y que se emitió una carta al respecto el 29 de agosto de 2021.

Miembros empleadores - Al comienzo de esta importante discusión, quiero señalar, en nombre del Grupo de los Empleadores, que la Comisión de Expertos expresa una vez más en su informe su preocupación por el escaso número de memorias recibidas de los Gobiernos antes de la fecha límite del 1.º de septiembre. Entendemos perfectamente que algunos Gobiernos seguían preocupados principalmente por la gestión de la pandemia de COVID-19, pero, no obstante, el Grupo de los Empleadores cuenta con ellos para que sigan cumpliendo con sus obligaciones de presentación de memorias en virtud de los artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT dentro de los plazos establecidos y para que lo hagan en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Esto es importante y nunca se insistirá lo suficiente porque son las memorias de los Gobiernos las que constituyen la base fundamental de nuestra labor de control.

El elevado número de comentarios de la Comisión de Expertos sugiere que, a menudo, los Estados Miembros no se toman la ratificación con la suficiente seriedad. Parece que la ratificación se considera a veces una declaración de intenciones sin tener plenamente en cuenta las obligaciones legales que entraña un tratado en virtud del derecho internacional, todas ellas de obligado cumplimiento.

Al promover la ratificación, en opinión del Grupo de los Empleadores, la Oficina debe advertir a los Estados Miembros de la necesidad de realizar evaluaciones previas a la ratificación, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, incluidos los empleadores y los trabajadores. Estas evaluaciones previas deben abarcar una evaluación de la capacidad del país de presentar memorias en relación con el convenio que se prevé ratificar, para evitar que se den casos de incumplimiento grave en la materia.

El Grupo de los Empleadores observa con interés que se ha producido un aumento del número de memorias recibidas al final de la reunión con respecto al año pasado, que ha pasado del 42,9 por ciento al 67,6 por ciento de este año, lo que parece reflejar la remisión de la pandemia y la normalización de las actividades de la administración. Sin embargo, el Grupo

de los Empleadores también constata que el 25,7 por ciento de las memorias se recibieron después del 1.º de septiembre. Si bien animamos a los Gobiernos y los felicitamos por haber enviado sus memorias, también debemos señalar que el plazo debe cumplirse oportunamente para que la Comisión de Expertos, dada su importante labor, pueda desempeñar sus funciones con eficacia. Observamos con preocupación que, según el párrafo 72 del informe de la Comisión de Expertos, no se ha recibido ninguna de las memorias debidas desde hace dos años o más de los siguientes 18 países: Afganistán, Antigua y Barbuda, Botswana, Chad, Congo, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, Líbano, Madagascar, República Árabe Siria, República Democrática del Congo, Santa Lucía, Sudán del Sur, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y Yemen. Esto es inaceptable y la Comisión alienta a los Gobiernos en cuestión a hacer todo lo posible para proporcionar sin demora las memorias solicitadas sobre los convenios ratificados. El Grupo de los Empleadores acoge con satisfacción las comunicaciones realizadas por escrito la semana pasada sobre las razones por las que no se han presentado las memorias. En algunos casos, invitamos a los Estados Miembros de la OIT concernidos a solicitar, cuando sea necesario y como ha señalado el Gobierno de Eswatini, la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

En cuanto a las primeras memorias, según el párrafo 75, siete Estados Miembros no han presentado su primera memoria desde hace dos años o más, a saber, Albania, Congo, Gabón, Guinea, Guinea Ecuatorial, Santo Tomé y Príncipe y Túnez. De estos siete Estados Miembros, nos preocupa especialmente el grave incumplimiento de los siguientes países, que no han presentado su primera memoria desde hace más de tres años, esto es, Albania (sobre el MLC, 2006), Guinea (sobre el Convenio núm. 167), Santo Tomé y Príncipe (sobre el Convenio núm. 183) y Túnez (sobre el MLC, 2006). Las primeras memorias son vitales, ya que demuestran que se han cumplido las disposiciones del convenio ratificado a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio para el país ratificante. Por lo tanto, las primeras memorias son una base indispensable para el control regular posterior. Animamos encarecidamente a los Gobiernos de estos cuatro países a que hagan un verdadero esfuerzo para proporcionar a la Comisión de Expertos sin más demora las primeras memorias atrasadas. Si la necesitan, alentamos a estos Estados Miembros a solicitar la asistencia técnica de la OIT.

Observamos con preocupación que en el párrafo 80 del informe se indica que el número de comentarios de la Comisión de Expertos que no han recibido respuesta sigue siendo también considerablemente alto. Este año nada menos que 56 Estados Miembros no han respondido a los comentarios. Nos gustaría que los Gobiernos en cuestión nos explicaran cuáles son las razones por las que no responden a los comentarios de la Comisión de Expertos. Por ejemplo, ¿se debe a una falta de comprensión del contenido de la observación o de la solicitud directa? ¿Es una falta de capacidad para dar una respuesta? ¿O es por alguna otra razón? Una falta de respuesta de los Gobiernos de esta magnitud es una cuestión que debe analizarse y supervisarse. En nuestra opinión, las medidas correctivas dependen en parte de la claridad del motivo por el que el Estado Miembro no responde. Por consiguiente, es crucial dar respuesta a estas preguntas.

Asimismo, lamentamos observar, con respecto al párrafo 127 del informe de la Comisión de Expertos, que los siguientes 23 países no han proporcionado memorias sobre los convenios y las recomendaciones solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución durante los cinco últimos años: Angola, Belice, Brunei Darussalam, Chad, Congo, Djibouti, Dominica, Granada, Guyana, Haití, Islas Marshall, Lesotho, Liberia, Maldivas, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Sudán del Sur, Timor-Leste, Tuvalu y Yemen. Dado que en la gran mayoría de los casos de incumplimiento de la obligación de presentar memorias se trata de países en desarrollo o pequeños Estados insulares, recomendamos a la

Oficina que preste la debida atención a la hora de priorizar y centrar su asistencia para que estos Estados Miembros puedan cumplir sus obligaciones de presentación de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT.

Acogemos con agrado la decisión adoptada por la Comisión de Expertos de aceptar la propuesta de instituir una nueva práctica de llamamientos urgentes para los casos que cumplan determinados criterios de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias y que requieran la atención de la Comisión. Esto permite mantener un diálogo directo y serio sobre este punto en la Comisión con los Gobiernos interesados y aprovechar la oportunidad para señalar que la Comisión de Expertos examinará el fondo del asunto en su próxima reunión, incluso a falta de la memoria del Gobierno. Por lo tanto, la falta de memoria no protegerá sistemáticamente al Estado Miembro del examen. Tomamos nota de que dos de las cinco primeras memorias sobre las que se hicieron llamamientos urgentes se han elaborado por fin, con la asistencia técnica proporcionada por la Oficina, lo que consideramos un avance positivo.

En cuanto al papel y la participación de los interlocutores sociales en el sistema de control regular, los miembros empleadores señalan que, en virtud del artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de comunicar copias de sus memorias a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación es necesario para garantizar la adecuada participación de los interlocutores sociales en la aplicación de las normas a nivel nacional.

Según el párrafo 120, los interlocutores sociales presentaron este año 1 280 observaciones a la Comisión de Expertos, frente a las 757 del año pasado, de las cuales 356 fueron comunicadas por organizaciones de empleadores y 924 por organizaciones de trabajadores. Celebramos el aumento de las comunicaciones y confiamos en que la Oficina siga prestando asistencia técnica, en particular en relación con el desarrollo de capacidades y dirigida a los interlocutores sociales, cuando sea preciso, para que estos puedan enviar observaciones significativas a la Comisión de Expertos y facilitar así su trabajo.

El Grupo de los Empleadores toma nota de que la Organización Internacional de Empleadores (OIE), junto con el equipo ACT/EMP de la OIT, están apoyando a las organizaciones de empleadores para que aumenten sus esfuerzos para contribuir al sistema de control de manera más eficaz, presentando a los expertos información actualizada y pertinente sobre la forma en que los Estados Miembros aplican los convenios ratificados en la legislación y en la práctica. De este modo, las organizaciones de empleadores pueden comunicar tanto las deficiencias como los progresos logrados en la aplicación de los convenios, así como las propuestas que formulan sobre formas alternativas de aplicar las normas de la OIT, teniendo más en cuenta las necesidades de los empleadores nacionales. Los comentarios de las organizaciones de empleadores son de especial importancia para informar a la Comisión de Expertos sobre las necesidades y realidades de las empresas sostenibles de un Estado Miembro con respecto a un determinado Convenio ratificado. Confiamos en que la Comisión de Expertos tenga plenamente en cuenta estos comentarios, así como cualquier otro comentario adicional en la discusión de la Comisión de la Conferencia, en las observaciones que formula periódicamente.

Quisiéramos concluir destacando que, para ser eficaz, el sistema de control de normas de la OIT se basa en los informes de los Gobiernos que contienen información relevante y que se envían regularmente y a tiempo, así como de los comentarios adicionales proporcionados por los interlocutores sociales, cuando son necesarios, para aclarar la situación y ayudar a proporcionar información adicional. Sin esta aportación, la Comisión de Expertos y la Comisión

de la Conferencia no pueden controlar adecuadamente la implementación y aplicación de las normas de la OIT. Nos complace ver que el número de memorias de los Gobiernos y el número de comentarios de los interlocutores sociales ha aumentado con respecto al año pasado. Aprovechamos esta oportunidad para señalar específicamente en la Comisión que agradecemos todos los esfuerzos realizados para presentar las memorias en el momento oportuno a fin de que el sistema de control pueda cumplir su tarea de manera eficiente.

Además, esperamos que nuestros esfuerzos conjuntos para agilizar la presentación de memorias y ampliar las posibilidades de presentación de memorias en línea sigan contribuyendo a facilitar esta tarea a los Gobiernos y aumentar el número de memorias y comentarios en el futuro. Estos esfuerzos deberían complementarse con una importante consolidación y simplificación de las normas de la OIT. La consolidación y simplificación del sistema normativo podría conducir, en opinión del Grupo de los Empleadores, a una mejor aplicación de las normas y también a que la obligación en materia de presentación de memorias se centre en las áreas prioritarias. En este sentido, esperamos que el trabajo del mecanismo de control de normas y las discusiones del Consejo de Administración a este respecto, ayuden a avanzar.

Por último, nos gustaría subrayar, una vez más, que no cabe duda de que la presentación de memorias sobre los convenios ratificados es una obligación fundamental para los Estados Miembros. Por lo tanto, es importante que los Gobiernos que ratifiquen los convenios de la OIT se aseguren de que tienen la capacidad de aplicarlos, incluida la obligación de presentar memorias y, si no es el caso, que soliciten la asistencia técnica adecuada con objeto de cumplir dicha obligación fundamental y necesaria.

Miembros trabajadores - Ya hemos subrayado en nuestros comentarios por escrito el carácter fundamental del diálogo que debe tener lugar entre los Estados Miembros y la OIT, en particular mediante el respeto escrupuloso de las obligaciones normativas. Tenemos que insistir enérgicamente en este punto. Es importante destacar esto por cuanto tenemos que recordar que se ha pedido a no menos de 63 Estados Miembros que presenten explicaciones por escrito por los graves incumplimientos de las obligaciones de presentar memorias y de otras obligaciones de carácter normativo. Este elevado número de incumplimientos subraya la magnitud del trabajo que aún queda por hacer para aumentar la observancia de estas obligaciones normativas.

De nuevo este año, los Estados Miembros han tenido la oportunidad de presentar la información por escrito sobre los incumplimientos graves que se les reprochan. Solo nueve Estados Miembros han hecho uso de esta oportunidad. Les damos las gracias, pero lamentamos que hayan sido tan pocos los que han respondido. Sobre la base de la recopilación de información proporcionada por la Secretaría, cabe señalar que, entre el momento en que se pusieron de manifiesto las graves deficiencias de los Estados miembros en el informe de la Comisión de Expertos y la celebración de esta reunión especial de la Comisión de la Conferencia, muchos Estados Miembros han cumplido todas sus obligaciones de información o han subsanado parcialmente las graves deficiencias que se les imputaban. Animamos a estos Estados Miembros a que sigan esforzándose por cumplir plenamente con sus obligaciones normativas. Sin embargo, todavía hay muchos Estados Miembros que no han tomado medidas concretas en este sentido.

También se agradece el aumento del número de Estados Miembros que han proporcionado información en el curso de la presente reunión. Sin embargo, los fallos de estos Estados Miembros han perturbado el buen funcionamiento del sistema de control y esto debe evitarse en el futuro.

Sobre la base de la información escrita proporcionada por los Gobiernos y de las explicaciones dadas durante la presente reunión, hemos tomado nota de las dificultades con las que tropiezan algunos Estados Miembros y nos complace constatar que, por lo general, estos Estados Miembros tienen a bien recabar la ayuda de la OIT. La OIT responde sistemáticamente de forma favorable y con gran eficacia. Este apoyo de la OIT debe mantenerse y reforzarse para garantizar la capacidad continua de estos Estados Miembros de cumplir con sus obligaciones de presentación de informes y otras obligaciones relacionadas con las normas.

A este respecto, creemos que la Oficina debería prestar especial atención a este problema. En el marco de las actividades de promoción de las normas internacionales del trabajo, podrían seguir asignándose recursos adicionales a las actividades de asistencia técnica y apoyo a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales para que puedan cumplir sus obligaciones normativas y participar activamente en el diálogo tripartito de la OIT.

Podría ser útil dedicar un capítulo específico del informe a este punto, de forma que, por una parte, proporcionara toda la información útil a los mandantes sobre la naturaleza de la asistencia y el apoyo de la OIT que pueden movilizar a estos efectos y, por otra parte, informara a nuestra Comisión del uso que los Estados Miembros y los interlocutores sociales han hecho de dicha asistencia hasta la fecha, así como de los progresos realizados al respecto. Sin embargo, estos Estados miembros deben ser conscientes de que es esencial que también asignen los recursos necesarios para cumplir con estas obligaciones y que no todo puede basarse en la ayuda de la OIT.

De la información escrita proporcionada y de las intervenciones de algunos Gobiernos se desprende también la necesidad de formación. Por ello, los Estados Miembros no deberían dudar en aprovechar las oportunidades que ofrecen los programas de formación de la OIT, especialmente los destinados a sus representantes. En este sentido, están siendo de gran ayuda los programas de formación del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín). A este respecto, observamos con gran satisfacción que Antigua y Barbuda y otros Estados Miembros han formado a funcionarios sobre las obligaciones de notificación a través del programa de formación del Centro de Turín y están considerando formar a otros en el futuro. No podemos sino animar a estos Estados Miembros a seguir por este camino.

También hay que mencionar los numerosos y valiosos recursos desarrollados por la OIT que están a disposición de los Estados Miembros, incluida la asistencia técnica proporcionada a través de los numerosos especialistas en normas sobre el terreno, el sitio web «Managing international labour standards reporting» y los muchos otros recursos ya desarrollados en el marco del programa y el presupuesto de la OIT. Hace justo un año, la representante del Secretario General de la Conferencia anunció el lanzamiento de una primera versión de la Guía de buenas prácticas establecida en el marco del sistema de control de la OIT.

Se trata de una nueva herramienta que ahora se ha completado en forma de sitio web didáctico, accesible en las tres lenguas oficiales de la OIT, y que permite, entre otras cosas, una mejor comprensión de las obligaciones relativas a las normas. Estas obligaciones se sitúan en el contexto más amplio de los mecanismos de control o de los procedimientos de adopción de normas, lo que permite a los Estados Miembros comprender los objetivos subyacentes a estas obligaciones. Por supuesto, la Oficina debería dar la mayor difusión posible a estas valiosas herramientas para que los mandantes puedan hacerlas suyas.

Pedimos que los Estados Miembros que no hayan proporcionado ninguna información a la Comisión, a pesar de haber sido invitados a hacerlo, sean mencionados en el informe sobre la presente discusión.

La falta de diálogo sobre estas cuestiones perjudica los debates que podemos mantener en el marco de la presente reunión especial de nuestra Comisión y el hecho de que no estén presentes aquí los Gobiernos afectados nos impide conocer sus dificultades, necesidades o intenciones. Lamentamos que sean tan pocos los Gobiernos que se han presentado ante la Comisión para dar explicaciones y, al mismo tiempo, agradecemos a los Gobiernos que sí han acudido hoy aquí.

Hemos tomado nota de los compromisos asumidos por algunos gobiernos en la información que han presentado por escrito y esperamos que estos compromisos vayan seguidos de acciones concretas para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones. También hacemos un llamamiento a todos estos Gobiernos, y en particular a los que no han facilitado ninguna información a nuestra comisión, para que pongan fin cuanto antes a los graves incumplimientos de los que se les acusa.

Más allá de la observancia puramente formal de estas obligaciones, los Estados Miembros deben velar por poner en marcha efectivamente la dinámica del diálogo social tripartito, así como la dinámica de respeto y promoción de los convenios internacionales del trabajo que subyacen a estas obligaciones.

Desde esta óptica, convendría promover activamente la ratificación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), así como su aplicación de conformidad con lo dispuesto en el Convenio. El apoyo proactivo a través de la asistencia técnica de la Oficina es esencial para que los Estados Miembros puedan aplicar correctamente este Convenio y promover su ratificación.

Por último, permítanme responder a algunos de los comentarios de la portavoz del Grupo de los Empleadores. Los miembros trabajadores están abiertos a las discusiones encaminadas a propiciar un mayor cumplimiento por parte de los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales relacionadas con las normas. Sin embargo, no creemos que este objetivo pueda alcanzarse mediante un proceso de consolidación o simplificación de las normas, sino reforzando las capacidades de asistencia técnica de los Estados miembros.

Además, el proceso de ratificación de los convenios internacionales del trabajo debe orientarse por la voluntad de los Estados Miembros de llevar a la práctica los principios, derechos y libertades consagrados en ellos. Las preocupaciones derivadas de la capacidad de cumplir con las obligaciones de información nunca debería ser un obstáculo para la ratificación. Para ello, los Estados Miembros pueden contar con la asistencia técnica de la OIT y el diálogo social tripartito.

Por último, consideramos importante concluir recordando, sobre la base del mandato de la Comisión de Expertos expuesto en el párrafo 23 de su informe, que si bien la consideración de las observaciones de los trabajadores y de los empleadores contribuye al amplio reconocimiento general del papel técnico y de la autoridad moral de la Comisión de Expertos, esto no puede influir en modo alguno en el examen independiente e imparcial del alcance jurídico, el contenido y el significado de las disposiciones de los convenios por parte de la Comisión de Expertos. Por lo tanto, rechazamos firmemente las observaciones formuladas por la portavoz del Grupo de los Empleadores, cuestionando la independencia de la Comisión de Expertos y que, además, no tienen ninguna relación con el tema de la presente discusión.

Conclusiones de la Comisión

El Presidente – Como hemos anunciado, voy a dar lectura ahora del proyecto de conclusiones sobre los casos de incumplimiento grave de envío de memorias.

La Comisión toma nota de las informaciones y de las explicaciones proporcionadas por los representantes gubernamentales en esta sesión de Eswatini, Kuwait y de Lesotho que intervinieron, así como de las informaciones escritas proporcionadas por los Gobiernos de Albania, Angola, Antigua y Barbuda, Bahamas, Gambia, Granada, Hungría, Líbano y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Vírgenes Británicas.

Sin embargo, la Comisión lamenta que los Gobiernos del Afganistán, Bahrein, Barbados, Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Brunei Darussalam, el Chad, las Comoras, el Congo, Djibouti, Dominica, Eritrea, Eslovenia, el Gabón, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, las Islas Marshall, las Islas Salomón, Kazajstán, Kiribati, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Madagascar, Maldivas, Papua Nueva Guinea, la República Centroafricana, la República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Seychelles, Sierra Leona, Singapur, la República Árabe Siria, Somalia, el Sudán, Sudán del Sur, la República Unida de Tanzania, Tayikistán, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda, Vanuatu, el Yemen y Zambia no hayan podido intervenir o proporcionar información por escrito.

La Comisión toma nota en particular de las dificultades específicas mencionadas por algunos Gobiernos para cumplir sus obligaciones constitucionales relacionadas con la presentación de memorias y la sumisión a las autoridades nacionales competentes de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, toma nota de las promesas formuladas por algunos Gobiernos de cumplir sus obligaciones en un futuro cercano. La Comisión recuerda que los Gobiernos pueden recurrir a la asistencia técnica de la OIT para cumplir con sus obligaciones relativas al envío de memorias.

En lo concerniente a la omisión del envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace dos años o más, la Comisión recuerda que la presentación de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados es una obligación constitucional fundamental y la base del sistema de control. La Comisión también destaca la importancia de que se respeten los plazos para tal presentación. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del Afganistán, Antigua y Barbuda, el Chad, Dominica, Guinea Ecuatorial, Haití, el Líbano, la República Árabe Siria, Santa Lucía, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y el Yemen envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo concerniente a la omisión del envío de primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados desde hace dos años o más, la Comisión recuerda la especial importancia de la presentación de las primeras memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Albania, el Congo, el Gabón, Guinea y Guinea Ecuatorial envíen las primeras memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo concerniente a los llamamientos urgentes, omisión de envío de memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años, y omisión de envío de primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados desde hace al menos tres años, la Comisión subraya la importancia fundamental del envío de memorias y de la información detallada que se solicita en las primeras memorias sobre la aplicación de convenios ratificados. Con especial referencia a las primeras memorias y a la información detallada solicitada, la Comisión subraya la importancia de esta información

para establecer la base del control regular por parte de la Comisión de Expertos. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Albania, el Congo, Dominica, Guinea, Guinea Ecuatorial, el Líbano, Santa Lucía y Vanuatu envíen las memorias debidas lo antes posible, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

La Comisión señala a la atención de estos Gobiernos que la Comisión de Expertos podrá examinar en el fondo en su próxima reunión la aplicación de los convenios en cuestión a partir de la información públicamente disponible aunque el Gobierno no haya enviado las memorias correspondientes. La Comisión recuerda a los Gobiernos que pueden pedir la asistencia técnica de la Oficina para superar las dificultades en este sentido.

En lo concerniente a la omisión de envío de información en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, la Comisión subraya la importancia fundamental de una información clara y completa en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos, para permitir un diálogo continuado con los Gobiernos interesados. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos del Afganistán, Antigua y Barbuda, las Bahamas, Barbados, Estado Plurinacional de Bolivia, el Chad, las Comoras, el Congo, Dominica, Eritrea, Eslovenia, el Gabón, Gambia, Guinea, Guinea Ecuatorial, Haití, Kiribati, el Líbano, Macedonia del Norte, Madagascar, Papua Nueva Guinea, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Islas Vírgenes Británicas, la República Árabe Siria, la República Unida de Tanzania, San Marino, Santa Lucía, Singapur, Somalia, el Sudán, Sudán del Sur, Tayikistán, Timor-Leste, Tuvalu, Uganda, Vanuatu y el Yemen envíen en el futuro la información solicitada, y decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo concerniente a la omisión del envío de memorias sobre los convenios no ratificados y recomendaciones durante los últimos cinco años, la Comisión destaca la importancia que concede la obligación constitucional de envío de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Belice, Brunei Darussalam, el Chad, el Congo, Djibouti, Dominica, Haití, las Islas Marshall, Lesotho, Liberia, Papua Nueva Guinea, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Timor-Leste, Tuvalu y el Yemen cumplan en el futuro con su obligación de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones. La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En lo concerniente a la falta de sumisión de los instrumentos a las autoridades competentes, la Comisión recuerda que el cumplimiento de la obligación de sumisión de los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades nacionales competentes es un requisito de la mayor importancia para garantizar la eficacia de las actividades normativas de la Organización. La Comisión expresa la firme esperanza de que los Gobiernos de Angola, las Bahamas, Bahrein, Belice, Brunei Darussalam, el Chad, las Comoras, el Congo, Dominica, Eswatini, el Gabón, Gambia, Granada, Guinea Ecuatorial, Haití, Hungría, las Islas Marshall, las Islas Salomón, Kazajstán, Kuwait, el Líbano, Liberia, Libia, Macedonia del Norte, Maldivas, Papua Nueva Guinea, la República Árabe Siria, la República Centroafricana, la República Democrática del Congo, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Seychelles, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, el Yemen y Zambia cumplan en el futuro con su obligación de sumisión de los convenios, las recomendaciones y los protocolos a las autoridades competentes.

La Comisión decide mencionar estos casos en el párrafo correspondiente de su Informe General.

En relación con la falta de indicación durante los últimos tres años de las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores a los que se ha comunicado copia de la memoria y de la información suministrada a la Oficina, la Comisión destaca la importancia que otorga a la obligación constitucional que recoge el artículo 23, párrafo 2, de la Constitución, de que los Gobiernos comuniquen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores copia de las memorias y de las informaciones que hayan enviado a la Oficina. La Comisión recuerda que la contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es esencial para la evaluación y aplicación de los convenios en la legislación nacional y en la práctica de cara a su participación en los mecanismos de control de la OIT. La Comisión se congratula de que todos los Estados Miembros hayan indicado en los últimos tres años las organizaciones de trabajadores representativas a las cuales han transmitido copia de las memorias y de las informaciones proporcionadas a la Oficina. La Comisión expresa su firme esperanza de que esto indique que se ha establecido una verdadera dinámica de diálogo social tripartito en el seno de todos los Estados Miembros de la OIT. La Comisión decide tomar nota de esta evolución positiva y animar a los Estados Miembros a seguir por esta vía en el párrafo correspondiente de su Informe General.

(Las conclusiones se adoptan.)

III. Discusión del informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART)

Representante del Secretario General, Directora del Departamento de Políticas Sectoriales - Tengo el placer de presentar ante ustedes el informe de la 14.^a reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente. La reunión del CEART se celebró virtualmente del 4 al 8 de octubre de 2021 y en esta ocasión fue organizada por la UNESCO.

Como recordarán, el CEART se creó en 1967, tras la adopción por parte de la OIT y la UNESCO de la Recomendación relativa a la situación del personal docente (1966); se reúne cada tres años, alternando entre Ginebra y París, y su objetivo es examinar las principales tendencias en materia de educación y enseñanza y formular las recomendaciones pertinentes.

También examina las alegaciones presentadas por los sindicatos de docentes sobre el incumplimiento de los principios de la Recomendación de 1966, a la que se ha hecho referencia anteriormente, así como de la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, de 1997.

En el informe de la 14.^a reunión del Comité Mixto se examinaron una serie de cuestiones que afectan al profesorado. Además, el Comité Mixto adoptó una Declaración sobre el reconocimiento de la profesionalidad del personal docente en la recuperación tras la pandemia.

El informe también contiene recomendaciones relativas a las alegaciones presentadas por organizaciones de docentes sobre el incumplimiento de los principios de las Recomendaciones de 1966 y 1997 de la Argentina, Fiji y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. Asimismo, se recogen recomendaciones de seguimiento de casos anteriores de Camboya, el Japón y Portugal.

El informe del Comité Mixto se presentó a la 344.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT, en marzo de 2022, con la solicitud de que se transmitiera a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se transmitirá al Comité de Convenciones y Recomendaciones de la 215.^a reunión del Consejo Ejecutivo de la UNESCO en octubre de 2022 y, posteriormente, también a la Conferencia General de la UNESCO.

La próxima reunión del Comité Mixto se celebrará en 2024. De conformidad con su mandato, el Comité Mixto podrá publicar, entre las reuniones ordinarias, informes intermedios sobre las alegaciones recibidas.

La pandemia puso de manifiesto los numerosos retos existentes y nuevos para el trabajo decente de los profesores. Estos han estado en primera línea durante la pandemia para garantizar la continuidad del aprendizaje cuando las escuelas estaban cerradas y para proporcionar apoyo socioemocional a sus alumnos, especialmente a los más vulnerables.

Han tenido que adaptarse rápidamente al aprendizaje a distancia y que manejar herramientas digitales, a menudo sin ningún tipo de formación. Hoy en día deben evaluar y abordar la pérdida de aprendizaje entre sus alumnos, hacer frente a los problemas de salud y seguridad en el aula y aprovechar los métodos de enseñanza a distancia, híbridos y presenciales para minimizar las interrupciones.

En este sentido, el CEART examinó tres cuestiones emergentes que guardan relación con las Recomendaciones mencionadas: i) la formación del personal docente en el siglo XXI; ii) a

enseñanza como profesión colaborativa, y iii) la profesionalidad del personal docente desde una perspectiva intercultural.

A este respecto, el Comité Mixto formuló una serie de recomendaciones, entre ellas la de promover el diálogo social participativo a nivel nacional, regional e internacional, procurando incluir en especial las voces de los docentes de todas las culturas en la definición de los ideales, indicadores y normas de profesionalización de la docencia. Otra de esas recomendaciones era la de manifestar respeto, confianza y valoración respecto de la entidad propia y la autonomía de los docentes. Otra recomendación era la de dotar a los docentes de las competencias digitales y pedagógicas que les permitan navegar por el panorama digital actual y utilizar de forma crítica y eficaz las tecnologías digitales. Otra recomendación consistía en proteger la seguridad, la salud y el bienestar de los docentes, así como promover una cultura docente y un estilo de liderazgo colaborativos, y amparar a los docentes frente a cualquier intento de coartar su autonomía y libertad académica. Estas recomendaciones se analizan con más detalle en el informe y son especialmente relevantes ya que la OIT está apoyando actualmente, de forma muy activa, la preparación de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre la Transformación de la Educación, que se celebrará durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York en septiembre de este año. La Cumbre tiene como objetivo movilizar la acción, la ambición, la solidaridad y las soluciones con miras a transformar la educación de aquí a 2030 y acelerar el progreso hacia la consecución de la causa del desarrollo sostenible. La Cumbre está organizada en torno a procesos preparatorios específicos, intensivos e inclusivos, que incluyen consultas nacionales, vías de acción temáticas y participación y movilización públicas. La OIT lidera, junto con la UNESCO, la vía de acción sobre los docentes, la enseñanza y la profesión docente, que aborda las siguientes cuestiones clave: la escasez de docentes; la mejora de las condiciones de trabajo y profesionales de los docentes; la mejora de la preparación y formación de los docentes, y el fomento del liderazgo de los docentes. El objetivo de la vía de acción es indicar intervenciones políticas eficaces y recopilar un catálogo de buenas prácticas con objeto de inspirar y movilizar a la comunidad educativa mundial para que asuma compromisos concretos y pase a la acción, basándose, en la medida de lo posible, en iniciativas, alianzas y coaliciones existentes. Se están organizando consultas a escala mundial sobre este tema y se han comunicado a los Miembros de la OIT. La próxima ronda de consultas a nivel mundial se celebrará el 14 de junio de 2022, de las 15 a las 17 horas, y me gustaría aprovechar de nuevo esta oportunidad para invitarlos cordialmente a participar en esta sesión de consulta mundial; como he indicado, se han enviado los detalles a los coordinadores regionales y es de esperar que lleguen a los Estados Miembros de la OIT y también a las Oficinas de Actividades para los Trabajadores y los Empleadores.

También se están celebrando consultas nacionales, convocadas por la UNESCO y el UNICEF. Asimismo, la Oficina se ha puesto en contacto con las oficinas exteriores para informar a los interlocutores sociales y fomentar su participación en las consultas.

Por último, en el informe del Comité Mixto se recomienda que el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO soliciten a sus respectivas Secretarías que elaboren un análisis de la Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente, de 1966, y la Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, de 1997, y que este análisis tenga por objeto identificar nuevos ámbitos relacionados con los docentes y la enseñanza que puedan servir de base para una posible revisión de esos instrumentos. En dicho análisis también se deberían establecer las posibilidades procedimentales de revisión de los instrumentos, a fin de someterlos a su posible examen por el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO. No cabe duda de que la Recomendación de la OIT

y la UNESCO de 1966 es un instrumento de gran relevancia que, a pesar de su antigüedad, aborda muchos principios importantes relativos a la profesión docente, pero tal y como debatieron los mandantes de la OIT durante la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo, en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente, que tuvo lugar del 17 al 21 de mayo de 2021, no solo el mundo del trabajo, sino también el de la educación, ha cambiado drásticamente en los últimos decenios. Creemos que puede resultar interesante considerar la posibilidad de fortalecer este instrumento en el futuro a la luz de los importantes cambios que se han producido en la educación y el trabajo y, por supuesto, esperamos sus orientaciones al respecto.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores agradecen el informe del Comité Mixto de expertos, así como las palabras de la Directora del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT. Queremos comenzar estos comentarios destacando la función de los docentes y los sistemas educativos durante la crisis de la COVID-19. La interrupción de los procesos educativos puede generar graves consecuencias en el entramado social y productivo, especialmente en las vidas de los niños, los jóvenes y las personas en los sectores más vulnerables y, tal como subraya el informe bajo análisis, los acontecimientos del último trienio han puesto de manifiesto la importancia de los docentes como trabajadores de primera línea en tiempos de crisis.

Los docentes han sido y continúan siendo fundamentales, no solo para la educación continua de los estudiantes, sino también para la sostenibilidad de las comunidades y economías locales y mundiales, especialmente en la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19.

En una consideración preliminar y de tipo metodológico, los empleadores creemos necesario insistir en nuestra recomendación con respecto a la inclusión de las opiniones del sector productivo en la preparación de las discusiones del Comité Mixto. Incorporar consultas con el sector empleador antes de presentar el informe podría elevar la efectividad de los trabajos del Comité Mixto y mejorar el alcance de sus recomendaciones. En el informe del año 2021 del Comité Mixto de expertos se examinan diversas cuestiones que afectaron al personal docente durante la crisis provocada por la COVID-19 y hasta la actualidad. Es importante tener en cuenta la naturaleza de las recomendaciones que el Comité Mixto hace hacia el Consejo de Administración de la OIT, al Consejo Ejecutivo de la UNESCO y a través de ellos, a los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores de sus Estados Miembros. Estas recomendaciones no son legalmente vinculantes y el informe siempre debe ser leído en conjunto con cualquier discusión que se de en la Comisión de Aplicación de Normas sobre su contenido.

Cuando considera la cuestión de la educación de los docentes en el siglo XXI, el Comité Mixto toma nota de que la educación y el entrenamiento de los docentes están cambiando de forma acelerada en respuesta a unas aulas cada vez más diversas, multiculturales y multilingües, y a la creciente presencia de las tecnologías digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje. El Grupo de los Empleadores considera que esta es una tendencia muy importante y que se encuentra alineada con las conclusiones del grupo de trabajo de la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre competencia y aprendizaje permanente, en tanto establece en su párrafo 12, s) que las políticas de desarrollo de competencia y aprendizaje permanente deberían establecerse en consulta con los interlocutores sociales y prever el apoyo al desarrollo de las capacidades de los docentes, los formadores y el personal de apoyo educativo. Los empleadores consideramos que para poder abordar con mayor efectividad el desarrollo de herramientas pedagógicas y la actualización pertinente en el currículo, es de gran importancia que el personal docente tome contacto con

procesos productivos, actualizados y tecnología de punta. Con este objetivo, resulta necesario promover proyectos de cooperación con el sector privado y las empresas en tanto tienen una comprensión específica sobre las competencias relevantes para las necesidades del mercado de trabajo y las nuevas oportunidades de empleo. Adicionalmente, los empleadores queremos subrayar la importancia de la recomendación incluida en el párrafo 36, e), con respecto a la necesidad de introducir el registro y la certificación de los docentes a lo largo de su trayectoria profesional, en particular, mediante mecanismos de reconocimiento, validación y acreditación del aprendizaje previo y la experiencia, a fin de fomentar el aprendizaje permanente. En nuestra opinión, estas herramientas se corresponden con métodos ágiles y adecuados para validar nuevas competencias, siguiendo el ritmo de la evolución de las formas de producción y las brechas de habilidades que se presentan en el mercado de trabajo.

En cuanto a la cuestión de considerar la enseñanza como una profesión colaborativa, los empleadores agradecemos las reflexiones del Comité Mixto de expertos con respecto al hecho de que los docentes no actúan de forma aislada y los resultados educativos dependen de las complejas interacciones con diversos actores con quienes los docentes trabajan estrechamente a diario, incluyendo a otros profesionales, las familias y los miembros de la comunidad. Al respecto insistimos en que, entre estos varios actores, se debería incluir a los actores en el entramado productivo y las empresas privadas. Con esta aclaración, coincidimos en la recomendación elevada a los Gobiernos sobre promover las innovaciones curriculares, pedagógicas y docentes y apoyar las actividades colaborativas, y al respecto nos gustaría agregar, y lamentamos no encontrar mayores referencias en el informe, la recomendación de promover la integración a través de ecosistemas que vinculen el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Es necesario reconocer los logros de los países Miembros de la OIT que, a través de la implementación de la educación dual, verificaron una convergencia positiva entre educación, formación y empleabilidad.

Nos referimos de nuevo a las conclusiones del grupo de trabajo de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre competencias y aprendizaje permanente, así como a los trabajos en curso de la comisión normativa de esta 110.^a reunión de la Conferencia sobre el aprendizaje de calidad, para acentuar la importancia de los mecanismos de aprendizaje basados en el trabajo, la educación y la formación técnica y profesional, a fin de reducir la brecha y la escasez de competencias y facilitar las transiciones en el mercado de trabajo. El Grupo de los Empleadores reconoce el rol de los docentes en su carácter de profesionales y sus funciones ligadas al diseño de innovaciones curriculares y pedagógicas. Al respecto queremos enfatizar que los empleadores pueden suplementar estos esfuerzos al ser consultados con tiempo y en forma adecuada a través de mecanismos transparentes e institucionalizados que promuevan el intercambio con el personal docente y los funcionarios públicos, así como a través de proyectos específicos de cooperación público-privada.

Con respecto a la cuestión de la profesionalidad del personal docente, desde una perspectiva intercultural, el Grupo de los Empleadores apoya especialmente las declaraciones del Comité Mixto con respecto a la necesidad de identificar las competencias relevantes en cercana interacción con los contextos nacionales y regionales de los estudiantes. Entendemos que tanto el diseño curricular como la determinación de los perfiles profesionales resultan más adecuados cuando se realizan en diálogo con las necesidades del entorno productivo local y en apoyo al desarrollo de las economías regionales. Ello permite a los estudiantes contar con las competencias necesarias para insertarse en proyectos innovadores y posibilita las inversiones y la creación de empleo productivo de calidad. En consecuencia, apoyamos también la recomendación del párrafo 50, c), sobre la importancia que debe darse a la mejora de las competencias pedagógicas y técnicas de los docentes para ayudar a los alumnos a

desarrollar habilidades de discernimiento que les permitan navegar por el panorama digital actual e interactuar con la tecnología de forma eficaz.

Sobre el punto del informe vinculado a las alegaciones presentadas por los sindicatos del personal docente y del seguimiento de alegaciones del periodo anterior, el Grupo de los Empleadores toma nota de las alegaciones presentadas por los sindicatos del personal docente de la Argentina, Fiji y el Reino Unido, y las respuestas del Comité Mixto que dan cuenta de la persistencia de situaciones que se alejan de las recomendaciones, así como las consideraciones sobre el seguimiento de las alegaciones de los sindicatos del Japón, Camboya y Portugal. Al respecto notamos que el Comité se refiere, en algunas oportunidades, a la inadmisibilidad de una alegación. A la luz de los procedimientos para la sumisión de alegaciones al Comité y en tanto a uno de los requisitos de admisibilidad es que la alegación no caiga bajo la competencia de otros órganos de la OIT y de la UNESCO establecidos para supervisar la aplicación de los convenios u otros instrumentos internacionales, sugerimos que se hagan disponibles los criterios de admisibilidad tenidos en cuenta, en especial en aquellos casos que parecen quedar bajo la competencia concurrente de otros órganos del mecanismo de examen de normas internacionales del trabajo, como son aquellos que se refieren a las alegaciones de violaciones de la libertad sindical; esto permitiría mejorar la transparencia y efectividad de los trabajos del Comité Mixto de expertos.

Por último, pero no menos importante, el Grupo de los Empleadores felicita al Comité Mixto de expertos por la adopción de la declaración sobre el reconocimiento de la profesionalidad del personal docente en la recuperación tras la pandemia. Los empleadores consideramos que este documento captura el valor del trabajo realizado por el personal docente, tanto en la crisis de la COVID-19 como en la etapa de la recuperación postpandémica, y resalta principios sólidos que deben ser tenidos en cuenta por los actores sociales.

Adicionalmente, tomamos nota de la solicitud referida al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO para que solicite a sus respectivas Secretarías un estudio relativo a la situación del personal docente a fin de identificar nuevos ámbitos relacionados con los docentes y la enseñanza que puedan servir de base para una posible revisión de estos instrumentos.

Recordamos, sobre el particular, que resulta necesario seguir los procedimientos del Consejo de Administración al respecto para que pueda considerar las sugerencias luego de un debate exhaustivo, con el objetivo de decidir si resulta procedente avanzar con el estudio requerido, y llegado el caso definir su alcance y objetivos.

Queremos cerrar nuestros comentarios enfatizando el rol de la educación como piedra angular del desarrollo con el potencial de mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de una nación.

La educación puede elevar el bienestar de la sociedad al impulsar mejoras en la productividad, la competitividad, la movilidad social, la reducción de la pobreza y la cohesión social. Y reconocemos, a su vez, que el personal docente cumple un rol fundamental en la transmisión de los valores democráticos y el fortalecimiento de las libertades civiles en tanto que aporta a los estudiantes elementos fundacionales para la construcción de la ciudadanía y la preparación de los jóvenes para la vida adulta y del mundo del trabajo.

Con estas consideraciones terminamos nuestra intervención confiando en que el Comité Mixto continuará ejerciendo su mandato con el compromiso de mejorar las condiciones de trabajo para los docentes en todo el mundo.

Miembros trabajadores - La Comisión está llamada a examinar el informe del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), convocado en octubre de 2021 para su 14.^a reunión.

Este informe y nuestro examen del mismo no podrían ser más oportunos. La pandemia de COVID-19 ha perturbado profundamente la oferta de programas educativos y ha provocado un enorme impacto en la comunidad educativa. Ha puesto de manifiesto el papel vital que cumplen los profesores para garantizar la continuidad de la educación y la importancia de las cuestiones relacionadas con la situación laboral y las condiciones de trabajo de los profesores a la hora de garantizar una educación de calidad.

Aunque la percepción de los profesores por la opinión pública ha mejorado desde que comenzó la pandemia, sus condiciones materiales y de empleo a nivel de todo el sistema no consiguen atraer a una nueva generación de educadores a ejercer esta profesión.

Sencillamente, la enseñanza no se considera una profesión atractiva. Como destacó el Comité Mixto, la capacidad de enseñar eficazmente se ve afectada negativamente por las aulas superpobladas, los planes de estudio verticalistas o centralizados que inhiben la autonomía o la creatividad, los entornos pedagógicos que cambian rápidamente, la falta de materiales adecuados, la burocratización, la escasa remuneración y el reconocimiento simbólico, y el reciente impacto de la pandemia. La rápida urbanización en todo el mundo y la migración del campo a la ciudad también han generado cambios bruscos en las relaciones familiares y sociales, y estos cambios han supuesto una carga adicional para las escuelas y los profesores.

Los salarios de los profesores siguen siendo demasiado bajos. Las condiciones de trabajo se están deteriorando y las infraestructuras de apoyo a la enseñanza y el aprendizaje son ahora una prioridad para la inversión gubernamental. Con demasiada frecuencia, en un intento erróneo de reducir los déficits, los Gobiernos recortan los presupuestos de educación mediante recortes y congelaciones salariales. A este respecto, recordamos que las Recomendaciones de 1966 y 1997 establecen que los salarios deben equipararse con los que se pagan en otras ocupaciones que requieren una calificación similar o equivalente y deben ser adecuados para garantizar un nivel de vida razonable para ellos y sus familias.

Además, los niveles de estrés entre el personal docente han aumentado debido a la excesiva carga de trabajo y a la falta de apoyo adecuado. Las exigencias laborales se han acrecentado y, para muchos en el sector de la enseñanza, se han vuelto inmanejables. El trabajo de los profesores también se ha vuelto más complejo, abarcando otras tareas administrativas y medidas de rendición de cuentas. Durante la pandemia, en la mayoría de los países, el lugar de trabajo de los profesores era su propia casa. Esta confusión entre las esferas laboral y privada ha venido a añadir más estrés y riesgos para la salud y la seguridad a una situación que ya estaba deteriorada.

El hecho de tener que ocuparse del cuidado de los niños y de otras necesidades de atención mientras se trabajaba, se sumó a las dificultades para conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Ni que decir tiene que esta situación afectó de forma desproporcionada a las trabajadoras del sector.

En su informe, el Comité Mixto también destacó que se espera que los docentes asuman numerosas funciones adicionales como las siguientes: funciones que antes podrían haber desempeñado los padres, los abuelos y las comunidades locales u otros organismos; el aprendizaje de nuevos métodos y competencias para dirigir y apoyar la enseñanza; y el fomento de un sentimiento de pertenencia para apoyar el desarrollo personal y social de los

estudiantes, cuando los propios docentes pueden estar sufriendo traumas u otros trastornos en su ejercicio profesional.

Además, los docentes siguen sufriendo la aplicación de las anteriores reformas educativas que condujeron a la desprofesionalización. El nuevo gerencialismo, que se manifiesta en forma de control del trabajo de los docentes a través de pruebas, rendimiento y resultados, ponderando especialmente las responsabilidades competitivas, devalúa los aspectos sociales y colaborativos del trabajo de los docentes y a menudo los priva de entidad propia y autonomía profesional, lo que les resta capacidad para dar respuestas eficaces. La aplicación continuada de este método tiene un efecto nocivo en los docentes, aumenta significativamente sus niveles de estrés y tiene efectos duraderos sobre su salud. Otro factor de cambio y estrés para el personal docente es el cambio tecnológico que ha transformado el mundo de la educación y el trabajo, pero que no ha tenido en cuenta adecuadamente la equidad, la inclusión y la participación democrática.

Deberían aprovecharse las nuevas tecnologías para apoyar un futuro centrado en las personas. Recordamos el llamamiento del Comité Mixto, que afirma que: «en el proceso de integración de las tecnologías digitales en la educación, y en particular en la formación del personal docente, la mejora de la infraestructura y la cobertura debería ir acompañada de una mejora de las competencias pedagógicas y técnicas de los docentes para ayudar a los alumnos a desarrollar habilidades de discernimiento que les permitan navegar por el panorama digital actual e interactuar con la tecnología de forma eficaz». En términos más generales, existe una clara falta de inclusión del personal docente y de sus representantes en la elaboración de las políticas y estrategias educativas.

Según la encuesta realizada por la Internacional de la Educación en 2021, la mayor parte del personal docente tiene derecho a la negociación colectiva de las condiciones salariales, laborales y de empleo. Sin embargo, el principio de negociación libre y voluntaria, incluso sobre los temas cubiertos por la negociación colectiva, todavía no está garantizado en todos los países. El estudio también reveló que más del 64 por ciento de los sindicatos que respondieron han visto sus convenios colectivos modificados o anulados unilateralmente en los tres últimos años, mientras que casi el 40 por ciento de sus miembros no tienen derecho a la huelga. Se trata de graves violaciones de los derechos fundamentales del personal docente de defender colectivamente sus intereses. Los colegas de esta sala pueden dar testimonio de la supresión de los derechos sindicales de los docentes en la Argentina, Fiji y el Japón, por ejemplo. La ausencia de libertad sindical, la limitación del ámbito de la negociación, la prohibición de la huelga y otras restricciones dificultan a menudo la participación de los trabajadores de la enseñanza y del personal de apoyo en el desarrollo de su profesión y su influencia en la política educativa.

La recomendación del Comité Mixto ofrece garantías para que los docentes y sus organizaciones representativas sean consultados, no solo sobre las condiciones de trabajo, sino también sobre las reformas educativas, la organización escolar y los planes de estudio. El Comité destacó en particular que la presencia de sindicatos y organizaciones democráticas de docentes con una posición activa, fuerte e independiente a todos los niveles —institucional, local, nacional y regional— es muy recomendable y alentadora. La experiencia demuestra que los sindicatos de personal docente actúan como redes de apoyo para los docentes y como catalizadores del cambio y del diálogo social. Los sindicatos y las asociaciones deben ser independientes, autónomos e inclusivos, y contribuir a identificar los problemas que afectan al profesorado, garantizar la participación de los docentes en asuntos educativos fundamentales y elaborar estrategias para abordar los problemas y mejorar la educación de forma colectiva.

El Grupo de los Trabajadores hace un llamamiento a los Estados Miembros para que aseguren que los derechos principales y los derechos consagrados en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT estén plenamente garantizados en la legislación y en la práctica para el personal docente.

El aumento de la valoración pública de los profesores se ha traducido también en mejoras estructurales, como el apoyo a la inversión, y en mejores condiciones de trabajo para los educadores profesionales. De hecho, los presupuestos de educación se han reducido en un 65 por ciento en los países de bajos y medianos ingresos, y en un 33 por ciento en los países de ingresos altos y medianos altos. Muchos docentes también han perdido su empleo durante la pandemia de COVID-19. En Australia, por ejemplo, 40 000 educadores y miembros del personal de la enseñanza superior han perdido su empleo. Para hacer frente a la actual crisis socioeconómica provocada por la pandemia, muchos países han puesto en marcha medidas de austeridad, lo que ha supuesto una presión específica, incluso por parte de los organismos monetarios internacionales, para recortar los salarios en el sector público, incluido el de la educación.

Además, están creciendo las formas atípicas de empleo, con un uso cada vez mayor de contratos ocasionales y de corta duración para emplear a profesores y académicos, con condiciones de trabajo a menudo inferiores a las normales. En algunas regiones, como el África subsahariana y el suroeste de Asia, muchos profesores contratados describen que reciben un salario inferior al de los profesores permanentes y un apoyo profesional inadecuado, además de experimentar unas condiciones de trabajo deficientes. Esta situación no solo provoca graves déficits de trabajo decente para el personal docente, sino que también repercute negativamente en la oferta educativa.

Los miembros trabajadores se hacen eco de la conclusión de 2021 de la Reunión técnica de la OIT sobre el futuro del trabajo en el sector educativo, que reafirmó que la educación no es una mercancía. Las inversiones públicas en los centros educativos deben ser una prioridad. A este respecto, los miembros trabajadores subrayan que, antes de la pandemia, la UNESCO preveía que se necesitarían 69 millones de profesores para alcanzar los ODS de 2030.

La crisis de la COVID-19 ha echado por tierra veinte años de logros en materia de educación y ha agravado aún más la situación del personal docente.

Para concluir, el Grupo de los Trabajadores desea elogiar y agradecer al personal docente su continuidad y dedicación en estos tiempos exigentes y de extrema dificultad, y su apoyo a nuestras sociedades y comunidades.

Las respuestas de los docentes a estos retos demuestran su capacidad para actuar como agentes de cambio, garantizando la continuidad del aprendizaje de los alumnos y atendiendo a sus necesidades, incluido el apoyo emocional.

En su reunión de 2021, el Comité Mixto se centró en tres cuestiones clave para el sector educativo. La formación del personal docente en el siglo XXI, la enseñanza como profesión colaborativa y la profesionalidad del personal docente, desde una perspectiva intercultural. Estas cuestiones deben ser abordadas, con carácter prioritario, por los Gobiernos en consulta con sus interlocutores sociales, especialmente los sindicatos del personal docente.

Para avanzar, es esencial invertir en la profesión docente, garantizando las condiciones materiales de los profesores, el pago regular de los salarios y el desarrollo profesional continuo. El aumento de los salarios, la mejora de las condiciones de trabajo, en particular en relación con la carga de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y el uso de las tecnologías,

serían elementos valiosos. Es necesario fomentar la confianza en la profesión y en los conocimientos profesionales de los trabajadores y entablar un diálogo social.

Los miembros trabajadores reafirman el derecho a una educación de calidad, incluido el derecho al aprendizaje permanente. Si queremos construir un futuro para todos nuestros hijos, debemos invertir en una educación de calidad, lo que solo puede lograrse garantizando un trabajo decente a los profesores para atraerlos y retenerlos en la profesión.

La inversión pública en el sector educativo debería incluir también la contratación de un número adecuado de docentes, formadores y personal de apoyo a la educación, con la garantía de que los sistemas educativos estuvieran bien dotados de recursos para asegurar una educación de alta calidad.

Miembro trabajador, Uruguay - Pareciera que el informe y lo que acaba de expresar la representante del sector trabajador nos pone enfrente a una contradicción importante.

El mundo ha aumentado el valor, la consideración social, sobre el trabajo de los docentes y yo lo haría extensivo a los funcionarios técnicos, administrativo y de servicio que durante la pandemia sostuvieron los sistemas de educación.

Sin embargo, las condiciones materiales, sus condiciones de trabajo, los presupuestos, los puestos de trabajo y su salario no han sido acompañadas con esa expectativa o ese reconocimiento social que hoy las trabajadoras y los trabajadores de la educación en general están recibiendo particularmente por su compromiso ético y político en el marco de la pandemia.

En segundo lugar, creemos que hay enormes desafíos que están tensionando fuertemente el rol profesional docente y sus condiciones de trabajo.

Particularmente queremos llamar la atención sobre aspectos que están referidos en el informe en torno a las limitaciones a la autonomía profesional docente, muchas veces producto de reformas curriculares que limitan esa autonomía hasta en aspectos técnicos pedagógicos.

El aumento de las tareas burocráticas, administrativas y de control que desvirtúan el rol docente en términos pedagógicos y didácticos y la desregulación de sus condiciones de trabajo, donde la certificación permanente en sus haberes y prácticas es una forma de generar condiciones para terminar con la estabilidad laboral docente, elemento central y determinante esto en la profesión docente.

En tercer lugar, mientras el Comité analiza los avances y los incumplimientos a las recomendaciones que emergieron de la OIT/UNESCO, llamamos la atención que surgen hoy en el universo actores que, desde fuera de la OIT, de la propia UNESCO, de fuera del sistema educativo, están definiendo políticas educativas públicas, que incluyen entre otras cosas, la formación, característica de los docentes, su rol y sus condiciones de trabajo. Y esos actores son el Banco Mundial, esos actores son la OCDE, que en muchos de nuestros países imponen reformas que ni siquiera cumplen con el requisito del diálogo social tripartito o el ejercicio del derecho de la legislación colectiva para fijar entre otros aspectos esas condiciones de trabajo.

Si hay necesidad de reconsiderar o revisar las recomendaciones, no existe mejor mecanismo de ámbito que la propia OIT en el marco del diálogo social tripartito para ello, pero no la imposición de agentes económicos de fuera del sistema educativo.

Miembro gubernamental, Japón - Permítanme agradecer a los miembros del CEART que participaron en el examen de las alegaciones relativas al Japón.

El Gobierno del Japón siempre ha administrado su política educativa de manera acorde con las circunstancias y el sistema jurídico del país, respetando al mismo tiempo el espíritu de la Recomendación relativa a la situación del personal docente. Hemos trabajado para garantizar la corrección y la equidad del sistema que fue objeto de las alegaciones.

El Gobierno del Japón ha explicado adecuadamente su posición y sus opiniones respecto a las alegaciones relacionadas con el Japón, presentadas por las dos organizaciones afectadas, y nuestra opinión básica sobre el informe de la decimotercera reunión del CEART se explicó en la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Gobierno del Japón dará la máxima prioridad a lo que es bueno para los niños, que tendrán responsabilidades en el futuro. Respetando el espíritu de la Recomendación relativa a la situación del personal docente, seguiremos administrando nuestras políticas de manera que se ajusten a las circunstancias y al sistema jurídico del Japón.

Miembro trabajador, Argentina - Como en otras oportunidades tomamos la palabra en este punto de análisis de la Comisión para señalar una profunda injusticia que sigue sin saldarse en la OIT y en la UNESCO.

Los instrumentos analizados por el Comité Mixto de expertos sobre la aplicación recomendaciones relativas al personal docente que se refieren a las recomendaciones de 1966 y 1997 no toman en cuenta las relaciones laborales del personal de apoyo a la educación, trabajadores no docentes, funcionarios y personal técnico administrativo de los distintos niveles educativos y en especial los de la educación superior a los que me toca representar. Ellos desarrollan sus tareas en el mismo ámbito laboral y bajo similares condiciones de trabajo que el personal docente.

En oportunidad de realizarse el Foro de diálogo mundial sobre las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior, desarrollado aquí, en la OIT en Ginebra, durante los días 18 al 20 de septiembre de 2018, presentamos una queja en relación a que los trabajadores que realizan sus tareas en una misma escuela o en una misma universidad no tenían la misma protección jurídica ni herramientas de reclamación frente a los incumplimientos por parte de los empleadores y Estados.

Como resultado de los debates en el foro tripartito de alto nivel en los puntos de consenso entre los Gobiernos y los actores sociales se indicó que la Oficina debería emprender y difundir investigaciones sobre las condiciones de empleo del personal de apoyo a la educación y que esas investigaciones tenían por objeto orientar las posibilidades de actividades futuras que podrían comprender una reunión tripartita.

No obstante, el acuerdo alcanzado y las conversaciones mantenidas en reuniones posteriores impulsadas por la Internacional de los Servicios Públicos y la Confederación de Trabajadores de las Universidades de las Américas, este estudio no se realizó desde 2018 a la fecha. La pandemia provocó un retraso y esperamos poder retomar las tareas lo antes posible.

Hace apenas dos semanas, en Barcelona, España, se realizó el tercera Conferencia Mundial sobre Educación Superior de la UNESCO, y en ese espacio los trabajadores no docentes, técnicos y administrativos, insistimos en nuestro reclamo basado en la discriminación actual y en la necesidad de generar instrumentos internacionales que incluyan a este colectivo de trabajadores que actualmente no alcanzamos con la normativa vigente.

En el debate obtuvimos un amplio apoyo y logramos sensibilizar a funcionarios de la UNESCO para avanzar en la instrumentación de un proceso que nos conduzca a generar condiciones de equidad entre el personal docente y el de apoyo en cuanto a la protección normativa.

Necesitamos avanzar en conjunto OIT, UNESCO, Gobiernos y actores sociales para generar las condiciones de diálogo constructivo que nos lleven a un buen puerto.

Esperamos entonces reactivar en la OIT los trabajos pendientes, unir esfuerzos con la UNESCO y avanzar proactivamente para construir un proceso de diálogo participativo.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - La IE es la federación internacional de sindicatos de la educación que representa a 32 millones de profesores en la educación de la primera infancia hasta la educación superior. Es un gran placer para nosotros acoger el informe del Comité, sobre cuyas recomendaciones voy a formular algunas reflexiones. Porque llega en un momento en el que el mundo necesita 69 millones de docentes más.

Se trata de una cuestión de contratación, de que los gobiernos garanticen un número suficiente de profesores, pero también es una cuestión de retención. El número de profesores que abandonan la profesión es alarmante. Por ejemplo, en el Reino Unido, el 40 por ciento de los profesores abandonan la profesión en los diez años siguientes a la obtención del título. Este es un problema de consideración social y nos lleva directamente al corazón de las Recomendaciones de 1966 y 1997.

La enseñanza no es una opción profesional atractiva para los jóvenes de hoy. La pandemia de COVID-19: se ha hablado mucho de la pandemia y de sus consecuencias. Lo que hizo fue exacerbar una crisis ya existente en la profesión. Una crisis en términos de salarios y carga de trabajo, en términos de confianza y autonomía. La Encuesta sobre la situación de la IE de 2021, mostró que el 55 por ciento del profesorado considera que la carga de trabajo es insostenible, y más del 66 por ciento atribuye directamente esta sobrecarga a las tareas administrativas derivadas de las diferentes medidas de rendición de cuentas. Así pues, nos complace acoger las Recomendaciones del Comité CEART en relación a la presión de las tareas administrativas en las escuelas y a cómo ha repercutido negativamente en la colaboración entre los profesores y en su autonomía profesional.

También acogemos con satisfacción las observaciones formuladas sobre los contratos eventuales y de duración determinada, un fenómeno que va en aumento, y acogemos con especial satisfacción la observación en torno al caso del Reino Unido, y la influencia que tiene la precariedad de los contratos en la libertad de cátedra.

Para situar el contexto, en el Reino Unido hay actualmente 75 000 docentes con contratos precarios, y el 18 por ciento de las instituciones emplean personal con contratos de cero horas.

También quiero decir un par de palabras sobre la financiación, porque en 2022 se espera que 159 países tengan que hacer frente a la austeridad y las políticas de austeridad que son una amenaza directa para los derechos y la situación de los trabajadores de la educación y de la prestación de una educación de calidad.

Hemos realizado una investigación sobre las restricciones salariales presupuestarias en el sector público y el hecho de que se siga aconsejando a un gran número de países de bajos ingresos que recorten y/o congelen los salarios del sector público. Hemos analizado 15 países en los que los recortes recomendados por el FMI sumarían casi 10 000 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a recortar a más de 3 millones de trabajadores del sector público de primera línea.

Por lo tanto, tenemos que proteger las partidas presupuestarias destinadas a la educación, tenemos que invertir en la docencia y, en este sentido, acogemos con especial satisfacción la recomendación del Comité al Gobierno de la Argentina de que convoque un diálogo con las organizaciones de profesores sobre la financiación de la educación superior, y esta es una recomendación que me gustaría hacer extensiva a otros Gobiernos presentes en la sala.

Otra recomendación importante en ese caso se refería al personal docente de la enseñanza superior, que goza del derecho a la libertad de asociación, y a la importancia de promover estos derechos y de garantizar la existencia de procedimientos de negociación colectiva o equivalentes.

Así pues, para resumir y finalizar, tenemos que invertir urgentemente en la profesión docente; tenemos que contratar profesores; pero también tenemos que proteger a los profesionales que ejercen la docencia, apoyándolos a través de un desarrollo profesional continuo; asegurándonos de que perciben una remuneración que les permita vivir, que sus salarios se les pagan regularmente; y velar por la protección de su bienestar.

Tenemos que confiar en la profesión, en su experiencia y, por último, tenemos que utilizar esta experiencia para seguir perfeccionando nuestros sistemas educativos y asegurarnos de que se ha establecido un marco de diálogo social.

Miembros empleadores - El Grupo de los Empleadores agradece nuevamente, el informe del Comité Mixto de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones sobre el personal de la educación, así como las consideraciones de la vocera del Grupo de los Trabajadores y los oradores precedentes.

A la luz del debate queremos aprovechar esta oportunidad para reiterar la importancia que el sector empleador da a la educación y al personal docente, no solo por la educación continua de los estudiantes sino para la sostenibilidad de las comunidades y las economías locales y mundiales, especialmente en la recuperación de la crisis provocada por la COVID-19.

En particular, aprovechamos para destacar:

- la importancia de que el personal docente tome contacto con procesos productivos actualizados y tecnología de punta, como parte de la formación de los docentes;
- las iniciativas de cooperación y diálogo social con el sector privado para que la educación se mantenga a la altura de la evolución del entramado productivo;
- la necesidad de introducir el registro y la certificación de los docentes a lo largo de su trayectoria profesional. En particular, mediante mecanismos de reconocimiento, validación y acreditación del aprendizaje previo y la experiencia, a fin de fomentar el aprendizaje permanente;
- la importancia estratégica de promover innovaciones curriculares, pedagógicas y docentes en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como fortalecer los ecosistemas que vinculan el mundo de la educación con el mundo del trabajo;
- los beneficios de identificar las competencias relevantes en cercana interacción con los contextos nacionales y regionales de los estudiantes, para asegurar que los jóvenes cuenten con las competencias necesarias para insertarse en proyectos innovadores y posibilitar las inversiones y la creación de empleo productivo de calidad, y
- el potencial de promover mejoras en las competencias pedagógicas y técnicas de los docentes para ayudar a los alumnos a desarrollar habilidades de discernimiento que les permitan navegar por el panorama digital actual e interactuar con la tecnología en forma eficaz.

Los empleadores queremos reiterar la oportunidad de la declaración sobre el reconocimiento de la profesionalidad del personal docente en la recuperación tras la pandemia.

Y, finalmente, debemos insistir en el potencial de los sistemas educativos y el personal docente para la mejora de las condiciones económicas, sociales y culturales de una nación; y fortalecer los valores democráticos, así como, brindar elementos fundacionales para la construcción de la ciudadanía, preparar a los jóvenes para la vida adulta, y facilitar las transiciones hacia y dentro del mundo del trabajo.

Miembros trabajadores - Con respecto al comentario de los empleadores sobre la situación de la Recomendación formulada por el Comité Mixto, recordamos que las Recomendaciones, aunque no son vinculantes, se presentan al Consejo de Administración de la OIT y al Consejo Ejecutivo de la UNESCO y, a través de ellos, a los Gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sobre la forma de mejorar la situación de la profesión docente en el marco de sus respectivos mandatos, utilizando como guía las dos Recomendaciones.

En respuesta a las opiniones vertidas sobre las necesidades del mercado y las competencias expresadas por los empleadores en relación con la educación, queremos reafirmar con fuerza que la educación y el aprendizaje permanente deben contribuir, ante todo, al desarrollo de las personas y no de los agentes económicos que operan en función de las necesidades del mercado laboral.

Para concluir, nos gustaría afirmar la vigencia de las dos Recomendaciones de 1966 y 1997 sobre la situación de la profesión docente. Entre otras cosas, proporcionan una orientación útil para los derechos sindicales de los trabajadores de la enseñanza. Insisten en los valores del diálogo social, no solo para mejorar las condiciones de empleo, sino también para que los profesores y sus sindicatos tengan voz y voto en la política educativa, en la financiación de la enseñanza, en el desarrollo profesional y en la elaboración de los planes de estudio, entre otras cuestiones. La percepción pública de los profesores ha mejorado desde que comenzó la pandemia. La docencia sigue sin ser atractiva por la situación laboral y las condiciones de trabajo deficientes que imperan en la profesión. Están empeorando los salarios, la seguridad y la salud en el sector y los docentes tienen menos voz y autonomía, mientras que su carga de trabajo sigue aumentando. Es esencial invertir en el sector, garantizando las condiciones materiales de los profesores y la provisión de un desarrollo profesional continuo.

Pedimos a los Gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, y en particular con los sindicatos del personal docente, que: 1) entablen un diálogo social con las autoridades educativas a todos los niveles, en particular para abogar por la financiación de la educación pública —porque creemos que la educación pública es un bien de todos— que debe ser apoyada por el Estado; 2) mejoren la consideración social de la profesión docente y favorezcan la enseñanza y el aprendizaje para que sean atractivos; 3) refuercen la autonomía profesional de los profesores y académicos, y 4) centren la educación en el desarrollo de la persona en su totalidad y se inculquen competencias para la vida en torno a los principios de inclusión, democracia, ciudadanía, pensamiento crítico, colaboración y respeto.

IV. Informaciones y discusión sobre la aplicación de convenios ratificados (casos individuales)

La Comisión ha adoptado conclusiones breves, claras y concisas. Las conclusiones identifican lo que se espera de los Gobiernos para que apliquen los convenios ratificados de una manera clara e inequívoca. Las conclusiones reflejan pasos concretos para abordar las cuestiones relacionadas con el cumplimiento. Las conclusiones deben leerse junto con las actas completas de la discusión sobre cada caso individual. En las conclusiones, ya no se recogen elementos de la discusión ni se reiteran declaraciones que hayan formulado los Gobiernos durante la apertura o el cierre de la discusión y que figuren en las actas. La Comisión ha adoptado conclusiones sobre la base de un consenso. Solo ha formulado conclusiones que entran dentro del ámbito de aplicación del convenio objeto de examen. Si los trabajadores, los empleadores y/o los Gobiernos tenían opiniones divergentes, esto se ha reflejado en las actas de la Comisión, no en las conclusiones.

Azerbaiyán (ratificación: 2000)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

1. En relación al comentario sobre la redacción en «términos genéricos» de los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal

Cabe señalar que este tipo de redacción se basa en técnicas y principios normativos generales y se utiliza habitualmente en Azerbaiyán para la formulación de diversas leyes. Está en consonancia con la Constitución y otras leyes del país que garantizan los derechos humanos y las libertades.

Artículo 147 (difamación)

De conformidad con el artículo 57 de la Constitución, los ciudadanos tienen derecho a criticar la actividad o las actividades de los organismos estatales. La legislación prohíbe los enjuiciamientos por expresar opiniones críticas, si bien no pueden considerarse como tales ni el insulto ni la difamación.

El artículo 147 del Código Penal no difiere de artículos similares de los Códigos Penales de algunos Estados miembros de la OIT, como el Canadá (artículo 298), Alemania (artículo 187), Eslovenia (artículo 160) y Suecia (capítulo 5, sección 1).

Artículo 169.1 (violación de la normativa sobre reuniones)

El objetivo de este artículo es establecer la responsabilidad penal por organizar o participar en reuniones que den lugar a una violación significativa de los derechos civiles. Cabe señalar que infringir las normas sobre la celebración de reuniones también se reconoce como delito en otros países (por ejemplo, en el Canadá).

Según el artículo 49 de la Constitución, toda persona tiene derecho a reunirse pacíficamente con otras, avisando previamente a las autoridades gubernamentales competentes, siempre que no se altere el orden público. No obstante, si como resultado de ello se produce una violación grave del orden público se incurrirá en responsabilidad penal.

Artículo 283.1 (incitación al odio y a la hostilidad nacional, racial, social o religiosa)

Los elementos delictivos de los actos contemplados en este artículo son similares a los artículos correspondientes de las leyes penales de otros países, y las sanciones previstas para estos actos incluyen multas, servicios a la comunidad, restricción de la libertad y prisión.

La incitación al odio y la hostilidad por motivos nacionales, raciales, sociales o religiosos es un delito en Alemania (artículo 130), Kazajstán (artículo 174), República de Moldova (artículo 346) y otros países.

Aplicación de los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal

Los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal no se utilizan mucho en la práctica (*según las estadísticas del Tribunal Supremo de Azerbaiyán*):

- en virtud del artículo 169.1: en 2018-2021 no hubo ningún caso;
- en virtud del artículo 147: 41 casos en 2018, 37 casos en 2019 y alrededor de 32 casos en 2020-2021. Y en cuanto a la aplicación de sanciones en forma de trabajo penitenciario, solo se dio en cinco de los 110 casos (el 4,5 por ciento del total);
- en virtud del artículo 233: ocho casos en 2018, cuatro en 2019, dos en 2020 y otros dos en 2021. Trabajo penitenciario impuesto: en ninguno de los 16 casos, y
- en virtud del artículo 283.1: cinco casos en 2018, tres casos en 2019 y dos casos en 2020-2021. Trabajo correccional aplicado: en 0 casos de cada diez.

La información sobre los actos que dieron lugar a procesos penales y decisiones judiciales se facilitará en la próxima fase.

Regulación legislativa del trabajo penitenciario y su aplicación en la práctica

Cabe señalar que el hecho de que varios artículos del Código Penal impongan trabajo penitenciario como pena no es contradictorio con el artículo 1 del Convenio por las siguientes razones.

Según el derecho penal, este tipo de tareas se lleva a cabo en el lugar de trabajo. Se define como una deducción del 5 al 20 por ciento de los ingresos del condenado a favor del Estado.

Evidentemente, el trabajo penitenciario no está previsto como un trabajo forzoso u obligatorio de una persona, sino como una transferencia de dinero de sus ingresos a favor del Estado mientras participa en trabajos socialmente útiles en su centro de trabajo.

Las multas previstas en los artículos 169.1, 233 y 283.1, por regla general, son bastante elevadas y los condenados no las pagan en el plazo establecido por la ley.

Por lo tanto, de conformidad con el artículo 44.3 del Código Penal, en caso de que se eluda deliberadamente el pago de la multa, el castigo se sustituye por la imposición de penas como el servicio comunitario, el trabajo penitenciario, la restricción de la libertad o la prisión.

Por ello, el trabajo penitenciario se aplica en algunos artículos del Código Penal como alternativa a las sanciones, sin aislamiento de la sociedad. Algunos expertos en derecho penal sostienen que el «trabajo penitenciario» es una pena más leve que la multa o la prisión.

De acuerdo con el artículo 1.1 de las Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de la libertad (Reglas de Tokio), estas reglas proporcionan un conjunto de principios básicos para promover el uso de medidas no privativas de la libertad y alternativas a la reclusión.

Asimismo, los actos contemplados en el artículo 169.1 del Código Penal presuponen un importante perjuicio para los intereses públicos, una grave violación del orden público y otros elementos delictivos que reflejan la gravedad de la infracción.

Si estos actos no vulneran sustancialmente los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, no se consideran delito y dan lugar a una sanción en virtud del artículo 513 del Código de Infracciones Administrativas.

Teniendo en cuenta lo anterior, no se considera aceptable, considerando los principios de justicia, humanidad, la Constitución, la legislación penal y la legislación procesal penal, restringir únicamente a la imposición de multas las penas impuestas en determinados artículos del Código Penal por peligro público, grave daño al interés público, grave violación de las normas de convivencia, etc.

- Como se muestra a continuación, el uso del trabajo penitenciario es mínimo y ha ido disminuyendo en los últimos años (según las estadísticas de la Fiscalía General):
 - en 2019, a 876 (7,6 por ciento) de las 11 484 personas condenadas por los tribunales se les impusieron trabajos penitenciarios y a 157 (1,4 por ciento) trabajos comunitarios;
 - en 2020, a 572 (6,2 por ciento) de los 9 282 individuos condenados se les impusieron penas de trabajo penitenciario y a 3 (0,2 por ciento) de ellos, además, servicio comunitario, y
 - en 2021, a 512 (3,5 por ciento) de los 14 751 individuos condenados, se les impusieron penas de trabajo penitenciarios y a 73 (0,5 por ciento) individuos, servicios comunitarios.

2. **En cuanto al comentario sobre el uso de los artículos 148, 179, 192, 213, 274, 308 y 323 del Código Penal para perseguir a periodistas, blogueros, defensores de los derechos humanos y otras personas que expresan opiniones críticas**

Cabe señalar que el Código Penal no prevé el enjuiciamiento y el castigo por las opiniones políticas, las condenas u otras circunstancias, sino para los casos en que una persona es declarada culpable de un acto socialmente peligroso.

En virtud del artículo 25 de la Constitución, el Estado garantiza la igualdad de derechos y libertades a todas las personas, independientemente de su raza, etnia, religión, lengua, sexo, origen, situación patrimonial, ocupación, etc.

Según el artículo 71 de la Constitución, los poderes legislativo, ejecutivo y judicial están obligados a respetar y proteger los derechos y libertades humanas y civiles.

Dado que estos artículos del Código Penal se aplican sin perjuicio de la profesión o la condición del acusado, no se recopilan estadísticas relevantes sobre las profesiones y, por lo tanto, no se pueden proporcionar.

Las siguientes estadísticas muestran que el uso de los artículos mencionados del Código Penal es mínimo y ha disminuido en los últimos años (*según las estadísticas del Tribunal Supremo*):

Artículos del Código Penal	Número de casos en los años		
	2018	2019	2020
Artículo 323 * (Actos de difamación o humillación contra el honor y la dignidad del Presidente de Azerbaiyán)	0	0	0
Artículo 308 (Abuso de los poderes oficiales)	81	84	56
Artículo 274 (Alta traición)	8	11	6
Artículo 213 (Evasión del pago de impuestos)	65	57	53
Artículo 192 (Negocio ilegal)	15	17	12
Artículo 179 (Apropiación indebida)	69	65	42
Artículo 148 (Insulto)	25	22	25

* Nota: según la parte de la «Nota» del artículo 323, este artículo no se aplica a las declaraciones públicas sobre las actividades del Presidente de la República de Azerbaiyán, ni a los comentarios críticos sobre las políticas aplicadas bajo su dirección.

Además, con el fin de garantizar la transparencia y el acceso público a las decisiones judiciales, se puede acceder a un enlace para obtener información sobre la aplicación de los artículos mencionados del Código Penal (<https://sc.supremecourt.gov.az/decision/>).

3. Garantías legislativas de no ser objeto de persecución por expresar opiniones políticas e ideológicas

Según la Constitución, el Estado garantiza la igualdad de derechos y libertades a todos, independientemente de su ocupación, creencias, afiliación a partidos políticos, sindicatos y otras asociaciones públicas.

La ley también prohíbe la restricción de los derechos y libertades humanas y civiles por motivos de creencias o afiliación política o social. Nadie puede ser perjudicado ni se le pueden negar privilegios o ventajas por los motivos enumerados anteriormente (artículo 25).

También de acuerdo con la ley:

- todos los individuos tienen libertad de pensamiento y de expresión;
- no se permitirá la agitación ni la propaganda que incite al odio y la animadversión por motivos raciales, nacionales, religiosos, sociales o de otro tipo;
- toda persona tiene la libertad de buscar, recibir, transmitir, preparar y difundir información de forma lícita, y
- la libertad de los medios de comunicación está garantizada.

En virtud de la Ley de libertad de reunión, el Estado garantiza el ejercicio de la libertad de reunión y toma las medidas adecuadas para que la celebración de reuniones transcurra pacíficamente y sin armas.

Según el artículo 6.1 del Código Penal, los delincuentes son iguales ante la ley y son perseguidos con independencia de sus creencias, su pertenencia a partidos políticos, sindicatos u otras asociaciones públicas u otras circunstancias.

El artículo 154 del Código Penal establece la responsabilidad penal por la violación del derecho a la igualdad.

4. Medidas para mejorar la legislación

A fin de humanizar las sanciones previstas en el Código Penal y limitar su alcance, se aplicaron las siguientes reformas y medidas para mejorar la legislación.

4.1. Se adoptó la Ley núm. 816-VCD, de 20 de octubre de 2017, «Sobre las enmiendas al Código Penal»

Como resultado de la introducción de unas 300 enmiendas al Código Penal, se despenalizaron una serie de delitos, y algunos actos pasaron de la categoría de delitos penales a la de infracciones administrativas.

Las enmiendas también mejoraron el recurso a la exención de responsabilidad penal mediante la reconciliación con la víctima, establecieron nuevas normas que prevén la exención de responsabilidad penal para los delitos contra la propiedad y para los relacionados con la actividad económica.

Además, para reducir el número de casos de imposición de una pena de prisión:

- se introdujo un nuevo tipo de castigo que no está relacionado con la privación de libertad: la restricción de la libertad (artículos 147.2, 192.1, 192.2, 221.2, 233 y 314 del Código Penal), y
- se redujo la pena de prisión para determinados delitos (artículos 308.2 y 221.2 del Código Penal).

4.2. Se adoptó la Ley núm. 68-VIQD de 1.º de mayo de 2020 «sobre las modificaciones del Código Penal»

La ley introdujo alternativas a la privación de libertad (multas y restricción de la libertad) en las sanciones de varios artículos (artículos 192.1, 221.2, 221.3 y 308.1 del Código Penal) y también dispuso la reducción de las multas o la mitigación de la pena de reclusión para determinados delitos.

Además, la ley despenalizó ciertos actos, como el emprendimiento ilegal (artículo 192 del Código Penal), la evasión fiscal (artículo 213), aumentando el umbral de responsabilidad de 20 000 a 50 000 manats azerbaiyano.

4.3. Se adoptó la decisión del Parlamento (*Milli Majlis*) de la República de Azerbaiyán, 5 de noviembre de 2021 «de declarar la amnistía con motivo del 8 de noviembre, Día de la Victoria»

Se estableció que la Ley de Amnistía se aplicaría a 17 267 personas. Esta decisión es la mayor amnistía jamás concedida en términos de número de personas beneficiadas. De acuerdo con la Ley de Amnistía, todas las personas condenadas a trabajos penitenciarios y servicios comunitarios fueron eximidas de dicha condena.

5. Medidas adoptadas y previstas

Medidas adoptadas

El Ministerio de Trabajo y Protección Social de Azerbaiyán (el Ministerio), como principal organismo estatal responsable de la cooperación con la OIT, ha adoptado las siguientes medidas:

- Tras recibir la carta de la OIT, con fecha de 7 de febrero de 2022, el Ministerio movilizó urgentemente a todos los organismos estatales pertinentes para revisar a fondo las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa de la Comisión de Expertos.
- Se ha creado un grupo de trabajo interinstitucional (grupo de trabajo nacional) compuesto por los respectivos organismos estatales e instituciones no estatales:
 1. Tribunal Supremo.
 2. Ministerio de Justicia.
 3. Fiscalía General del Estado.
 4. Ministerio del Interior.
 5. Administración Presidencial.
 6. Ministerio de Asuntos Exteriores.
 7. Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población.
 8. Ministerio de Economía.
 9. Confederación Nacional de Organizaciones Empresariales.
 10. Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán.
- El Ministro de Trabajo y Protección Social de la Población de Azerbaiyán convocó y presidió la primera reunión del Grupo de Trabajo el 23 de febrero de 2022.
- La parte azerbaiyana ha mantenido intensas consultas y debates a través de su misión diplomática en Ginebra, así como del Ministerio y del Grupo de Trabajo en Azerbaiyán.
- La misión diplomática de Azerbaiyán en Ginebra ha celebrado varias reuniones con representantes de la OIT en 2022, entre ellos:
 - Sra. Corinne Vargha, Directora Departamento de Normas Internacionales del Trabajo
 - Sra. Deepa Rishikesh, Jefa de Unidad
 - Sr. Horacio Guido, Jefe de Servicio
 - Sr. Heinz Koller, Director de la Oficina Regional para Europa y Asia Central.
- El Viceministro de Trabajo y Protección Social dirigió una carta a la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, el 25 de febrero de 2022.
- La parte azerbaiyana está trabajando actualmente en la ratificación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), que se suma a los 58 convenios de la OIT ya ratificados.
- La parte azerbaiyana solicitó y recibió una nota técnica sobre el artículo 1, a) del Convenio núm. 105 de la OIT y su aplicación por parte de Azerbaiyán.

- El Grupo de Trabajo preparó un informe completo en respuesta al Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de 2022.
- El borrador de este informe fue objeto de discusión con la Oficina Regional de la OIT y el Coordinador Nacional. La Oficina Regional aportó sus valiosos comentarios y recomendaciones el 25 de abril de 2022.
- El Viceministro de Trabajo y Protección Social mantuvo una reunión por videoconferencia con representantes del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT el 11 de mayo de 2022.

Pasos previstos:

- Durante el proceso de preparación del Informe, los miembros del Grupo de Trabajo han expresado opiniones y enfoques divergentes sobre las enmiendas a las leyes penales. Por lo tanto, se requiere la participación de los expertos de la OIT con el fin de formular y discutir la base común y el marco de las nuevas reformas del derecho penal en Azerbaiyán.
- El Ministerio está preparando una solicitud formal de asistencia técnica de la OIT a la Oficina de la OIT en Moscú con el fin de contratar la experiencia de la OIT y recursos adicionales para abordar las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa.
- El acuerdo de asistencia técnica y su alcance se debatirán con los miembros del Grupo de Trabajo a fin de cubrir plenamente el alcance de los recursos necesarios.
- La evaluación inicial de las necesidades ha determinado que no solo deben presentarse a la OIT las estadísticas de los casos y las penas impuestas, sino también la información sobre los actos que dieron lugar a los enjuiciamientos penales, el resumen de las deliberaciones del tribunal y las decisiones dictadas en virtud de estos artículos.
- Además, esta evaluación mostró que, para responder plenamente a la observación y a la solicitud directa, hay que considerar una voluminosa cantidad de información y traducirla al inglés. Esta presentación requiere tiempo y recursos adicionales.
- La información adicional recopilada de los miembros del Grupo de Trabajo se está presentando a la OIT además del Informe de respuesta presentado inicialmente en abril de 2022.

6. Conclusión

El cumplimiento de todas las obligaciones derivadas de los Convenios de la OIT ratificados por la República de Azerbaiyán reviste una especial importancia. El Gobierno continuará haciendo sus mejores esfuerzos para cumplir con los requisitos de todos los Convenios de la OIT que ha ratificado.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Viceministro de Trabajo y Protección Social de la Población - Dado que el Gobierno ya ha presentado información por escrito en forma de memoria, me gustaría evitar incidir en lo mismo. En su lugar, me concentraré en las cuestiones de especial importancia que pueden requerir la atención de los estimados miembros de la Comisión y de los participantes en la reunión. Además, también aclararía algunos aspectos de la información proporcionada, ya que la memoria presentada estuvo limitada en su extensión.

Desde que recibimos la petición directa y la observación de la Comisión de Expertos a principios de este año, el Ministerio se tomó el asunto muy en serio. El Ministerio es un importante organismo estatal, responsable de la cooperación con la OIT y aquí debo subrayar que la OIT es muy importante para Azerbaiyán. Los treinta años de cooperación de Azerbaiyán con la OIT han sido productivos, logrando una de las tasas de ratificación de convenios de la OIT más altas de la región. Hasta ahora, se han ratificado 58 convenios, incluidos los 8 convenios fundamentales y 45 técnicos, que ya están integrados en la legislación nacional. Actualmente está previsto ratificar un nuevo convenio, que es el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

La OIT es un interlocutor social fiable que ha apoyado al Gobierno en la preparación de numerosos documentos estratégicos de desarrollo. Por ejemplo, con su apoyo se elaboró y adoptó la Estrategia Nacional de Empleo hasta 2030, lo que permitió una mejor gestión de la mano de obra y el empleo en el país.

Azerbaiyán fue también uno de los primeros países en comprometerse con la plataforma para la integración, aceleración y apoyo a las políticas del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que se centra, entre otras funciones, en el mercado laboral inclusivo.

La promoción de oportunidades de trabajo decente, los empleos de calidad, la mejora de las condiciones de trabajo y la mejora de los mecanismos de diálogo social se han definido como prioridades nacionales. Estas prioridades se reflejaron en el programa de trabajo decente por país de la OIT para 2016-2020 y actualmente en un nuevo programa para 2022-2026 que se está debatiendo.

Hay varias prioridades en este nuevo programa, que están adaptadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Marco de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y entre las cuales figuran las normas internacionales del trabajo, incorporadas en las políticas y en la práctica a través del diálogo social, el crecimiento inclusivo que reduce la vulnerabilidad y crea resiliencia, y unas instituciones más fuertes para mejorar la prestación de los servicios públicos y sociales.

Por lo tanto, tras recibir la observación y la solicitud directa de la Comisión de Expertos, el Ministerio de Trabajo estudió detenidamente estos documentos. El Ministerio movilizó rápidamente a todos los organismos pertinentes y se creó un equipo nacional de trabajo compuesto por diez organismos estatales e instituciones públicas. Dado que los comentarios estaban relacionados con el uso del Código Penal, el Ministerio convocó a los ministerios pertinentes, como el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, el Tribunal Supremo y la Fiscalía General. Además, debido a la importancia del asunto, hubo casos en los que representantes de la administración presidencial se unieron al equipo nacional de trabajo.

En este equipo nacional de trabajo están representados no solo los organismos estatales, sino también la Confederación Nacional de Organizaciones de Empleadores que representa a los empleadores, y las confederaciones sindicales, que representan a los trabajadores. La participación de las organizaciones de empleadores y de las confederaciones sindicales era necesaria, ya que el diálogo social sobre las relaciones laborales se lleva a cabo a través de una comisión tripartita sobre cuestiones socioeconómicas. Esta comisión tripartita funciona como un órgano permanente con su secretaría desde 2016 y se estableció como una iniciativa de la OIT de crear un nuevo marco institucional para los interlocutores sociales.

Las tres partes implicadas en el diálogo son el Ministerio de Trabajo, la Confederación Nacional de Organizaciones de Empleadores y la Confederación Sindical de Azerbaiyán, y constituye una importante plataforma para debatir y coordinar acciones conjuntas de

importantes asuntos relativos al trabajo, incluyendo, por ejemplo, las enmiendas al Código Laboral, las cuestiones relacionadas con el desempleo, los salarios mínimos y otros temas.

Quisiera referirme a la aplicación del artículo 1, *a)* del Convenio en Azerbaiyán. El Convenio garantiza que el trabajo obligatorio no se utilice como medio para castigar la expresión de opiniones. Al mismo tiempo, el Convenio no prohíbe que se castigue con penas que impliquen trabajo obligatorio, en particular los trabajos comunitarios o el trabajo de tipo correccional, a las personas que hagan uso de la violencia o inciten a ella. A este respecto, me gustaría informar a los estimados miembros de la Comisión de las penas que conllevan trabajo y que están actualmente disponibles en el Código Penal.

Estos dos tipos de penas son también comunes en la legislación y la práctica de otros países miembros de la OIT. El Código Penal, en su artículo 42, prevé, entre otras, dos tipos de penas que conllevan la obligación de trabajar, que son el trabajo correctivo y los trabajos comunitarios. A este respecto, debo mencionar un aspecto importante: en el Código Penal, las penas se dividen en una categoría principal y otra adicional. El trabajo penitenciario y los trabajos comunitarios se consideran penas principales.

¿Por qué es importante este aspecto? Porque estas penas no pueden aplicarse, junto a otras como la reclusión, la privación de libertad y otras. La persona condenada no puede ser encarcelada o ingresada en un centro penitenciario y al mismo tiempo que se le imponga una pena que conlleve la obligación de trabajar. En Azerbaiyán, puedes ser condenado a trabajos correctivos o a trabajos comunitarios, a una de las dos penas. Por lo tanto, el trabajo correctivo se clasifica como una categoría separada de penas que se establece claramente en las condiciones de aplicación. Se regula detalladamente en otra ley distinta del Código Penal, que es el Código de Ejecución de Penas. Lo mismo ocurre con los trabajos comunitarios, que es otro tipo de pena que incluye el trabajo. Se trata de un tipo de pena común, ya que se ejecuta en el tiempo libre del condenado, cuando este no está trabajando o estudiando. Estos dos tipos de penas no entran en la definición de trabajo forzoso de los convenios de la OIT, ya que el trabajo correctivo y los trabajos comunitarios se realizan en base a una decisión judicial y bajo la supervisión de las autoridades públicas. Además, es una práctica habitual en muchos países, como por ejemplo en Ucrania, Kazajstán, Georgia, Uzbekistán y otros, donde se imponen ambos tipos de penas sin incurrir en contradicción con las normas de la OIT o sus requisitos.

Me gustaría aclarar la reglamentación del trabajo penitenciario y su aplicación, porque se mencionó especialmente en la observación presentada por la Comisión de Expertos. De acuerdo con la Ley Penal, el trabajo correctivo se realiza en el lugar de trabajo, no en régimen de reclusión. Me gustaría recalcar que se trata de «en el lugar de trabajo» y no «en régimen de reclusión». Al condenado se le impone una deducción de entre el 5 y el 20 por ciento de sus ingresos a favor del Estado, por lo que no supone enfrentarse al trabajo forzoso, sino que es una transferencia de dinero de los ingresos a favor del Estado mientras el condenado participa en un trabajo socialmente útil en su lugar de trabajo, no en la prisión. Quien haya sido condenado a este tipo de pena no se encuentra en régimen de aislamiento. Las multas suelen ser relativamente elevadas y los condenados no las pagan en el plazo establecido por la ley. Por lo tanto, según el Código Penal, en caso de evasión deliberada del pago de la multa, el castigo se sustituye por penas como trabajos comunitarios, medidas de trabajo correctivo, restricción de la libertad o prisión. En algunos artículos del Código Penal, el trabajo correctivo se aplica como alternativa a la imposición de sanciones sin que ello implique aislamiento de la sociedad. Por lo tanto, puede sostenerse que el trabajo comunitario es a menudo incluso un castigo más ligero que una multa o un encarcelamiento. Además, en algunos casos, tenemos que tener en cuenta las Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas

de la Libertad, también denominadas Reglas de Tokio, que también promueven el uso de medidas no privativas de libertad como alternativas a la reclusión.

Me gustaría llamar su atención sobre dos aspectos muy importantes. Si los actos contemplados en determinados artículos del Código Penal, por ejemplo, el artículo 169, que se menciona en particular en la observación, no producen un daño tan especial a las entidades públicas, no se consideran un delito y dan lugar a una sanción con arreglo al Código de Infracciones Administrativas, como recomiendan la OIT y la Comisión de Expertos.

También me gustaría llamar su atención sobre algunas estadísticas que indican que las medidas de trabajo correctivo se imponen muy poco y han ido disminuyendo en los últimos años. En 2019, el trabajo correctivo se aplicó en el 7 por ciento de las penas; el trabajo comunitario solo en el 1,4 por ciento. En 2021, este porcentaje se redujo aún más: hasta el 6 por ciento y el 3 por ciento respectivamente. Hemos proporcionado más información en el informe, por lo que no les robaré demasiado tiempo en relación con estas estadísticas, pero también me gustaría mencionar que la observación de la Comisión de Expertos menciona en particular cuatro artículos del Código Penal; se trata del artículo relativo a la difamación; el artículo relativo a la violación de las normas de la asamblea; el artículo relativo a la violación del orden público; y el artículo sobre la incitación a la hostilidad étnico, racial, social o religioso. Además, estos artículos no se utilizan mucho en la práctica. En los últimos dos años, no se ha registrado ningún caso en virtud de la aplicación de tres de esos cuatro artículos. Por ejemplo, en virtud de la aplicación del artículo 147, solo se registraron alrededor de 35 casos, lo que supone alrededor de 15 casos por año, aplicándose sanciones únicamente en 5 de estos casos, lo que supone un porcentaje del 4 por ciento del total de casos registrados.

Así pues, estimados miembros de la Comisión, ¿qué debemos esperar? ¿Cuál debería ser nuestro camino a seguir? ¿Qué piensa hacer Azerbaiyán? Por supuesto, el Gobierno entiende que los comentarios y recomendaciones de la Comisión de Expertos van encaminados a que la aplicación de las normas de la OIT en los Estados Miembros, incluido Azerbaiyán, sea más efectiva. También nos sirven para evaluar la situación actual y para considerar futuras reformas y mejoras de la legislación y la práctica nacionales. Por lo tanto, debido a la importancia de estas recomendaciones y comentarios, el Ministro de Trabajo convocó a sus homólogos de alto nivel de diferentes ministerios y presidió la primera reunión del equipo nacional de trabajo. El equipo nacional de trabajo ha mantenido intensas consultas y debates con la Misión Diplomática de la OIT en Ginebra, así como con la capital de Azerbaiyán, Bakú, y la Misión Diplomática de Azerbaiyán en Ginebra ha celebrado varias reuniones con representantes de la OIT. Personalmente tuve reuniones por Zoom con los expertos de la OIT a los que también se les pidió una nota técnica, que era un documento completo y detallado que nos proporcionó aspectos muy sofisticados de las recomendaciones y comentarios de la Comisión de Expertos y también las posibles soluciones que encontramos muy valiosas. El equipo nacional de trabajo también preparó y presentó un informe exhaustivo, y se presentó un informe adicional. Estos informes fueron debatidos con el Coordinador Nacional aquí en Azerbaiyán, así como también con la Oficina Regional de la OIT.

Hace un par de semanas, el 19 de mayo, se organizó un taller sobre la aplicación del Convenio. Representantes del Ministerio, de la Confederación Nacional de Empleadores, de los sindicatos y de la Comisión de Expertos de la OIT asistieron a este importante taller y durante el proceso de preparación del informe y durante el taller, confirmamos que hay opiniones y enfoques divergentes en cuanto a la forma en que las leyes penales en Azerbaiyán deben ser enmendadas, por lo que creemos que la Comisión de Expertos de la OIT es necesaria para formular y discutir la base común y el marco de las nuevas reformas del derecho penal en Azerbaiyán. Asimismo, tras la evaluación inicial de las necesidades, comprendimos que no solo

se debe emprender una reforma, sino que también se deben presentar a la OIT las estadísticas sobre los casos y las penas. Estas son bastante extensas, por lo que deben ser traducidas de nuestro idioma al inglés, lo que requerirá más tiempo y recursos adicionales.

En este sentido, hace varias semanas, en mayo, el Ministro envió una solicitud formal de asistencia técnica de la OIT a la Oficina Regional de la OIT con el fin de recabar la experiencia y los recursos adicionales de la OIT para abordar las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa. Está previsto que la asistencia técnica se discuta durante la próxima visita del Director de la Oficina de la OIT para Europa Oriental y Asia Central a Azerbaiyán, que se espera que tenga lugar a mediados de junio. Durante su visita, tenemos previsto organizar una conferencia sobre el nuevo programa de trabajo decente por país para los próximos cinco años y también, creemos que este esfuerzo conjunto reforzará y apoyará las actividades del Gobierno para cumplir con los requisitos de todos los convenios de la OIT, ya que el Gobierno emprende de vez en cuando reformas y medidas para mejorar la legislación. Por ejemplo, en octubre de 2017, emprendimos una reforma del Código Penal, introduciendo unas 300 enmiendas, despenalizando varios delitos y cambiando el tenor de algunos delitos penales para convertirlos en infracciones administrativas. En mayo de 2020, introdujimos otro paquete de enmiendas al Código Penal y, hace apenas unos días, el 28 de mayo de 2022, con ocasión de la celebración de nuestro Día de la Independencia, introdujimos las últimas enmiendas y la amnistía, lo que ha permitido liberar de castigo penal a 213 personas. Creemos que esto está en consonancia con el Programa de reformas sociales que actualmente se está aplicando en Azerbaiyán gradualmente, por etapas, y que pretende cubrir a aproximadamente cuatro millones de personas, lo que representa el 40 por ciento de la población del país. El último paquete de reformas ha entrado en vigor este mismo mes de enero de 2022 y la parte de los gastos de la Reforma es un presupuesto que ha alcanzado el 46 por ciento, lo cual es una cifra récord para los últimos tres a cuatro años.

Por lo tanto, al final, me gustaría reiterar especialmente que el cumplimiento de las normas y estándares de la OIT es de especial importancia, y que el Gobierno continuará haciendo todo lo posible para avanzar en esta dirección con la colaboración productiva, el valioso apoyo y el diálogo constructivo de la OIT.

Miembros trabajadores - La abolición del trabajo forzoso es un objetivo fundamental de la OIT. No puede haber justicia social donde hay trabajo forzoso. La adopción del Convenio en 1957 fue un paso fundamental para alcanzar ese objetivo, ya que reforzó el marco normativo creado por el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Por supuesto, ambos convenios ocupan con razón su lugar entre los convenios fundamentales de la OIT. Azerbaiyán ratificó el Convenio núm. 105 en 2000. La aplicación del Convenio por parte del país ha sido objeto de solicitudes directas recurrentes por parte de la Comisión de Expertos desde 2004.

El tema que hoy nos ocupa ha sido objeto de estas observaciones desde 2015, y a pesar de las reiteradas oportunidades, incluyendo su memoria de este año, el Gobierno nunca ha respondido de forma completa a estas observaciones.

Aunque agradecemos al Gobierno de la información escrita proporcionada a la Comisión el 16 de mayo, lamentamos que Azerbaiyán haya esperado a estar entre la espada y la pared para responder a las observaciones de la Comisión de Expertos. La persistente falta de respuesta sobre un tema cubierto por este Convenio fundamental ha llevado directamente a la Comisión de Expertos a emitir una doble nota a pie de página sobre Azerbaiyán en sus observaciones de este año —lo que podemos entender perfectamente—, y el escrutinio de esta Comisión refleja ahora la gravedad de la situación.

La observación de la Comisión de Expertos, repetida en varias ocasiones desde 2015, se refiere a varias disposiciones del Código Penal que están redactadas en términos tan amplios que pueden utilizarse para castigar la expresión de opiniones políticas o la manifestación de oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Estas disposiciones prevén la imposición de penas de trabajo correctivo o de régimen penitenciario que conllevan la obligación de trabajar por tener o expresar opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido, lo que está estrictamente prohibido por el Convenio.

En efecto, si el trabajo impuesto a un delincuente ordinario puede tener como objetivo la reinserción del individuo en cumplimiento de las garantías previstas en el Convenio núm. 29, no puede decirse lo mismo de las personas condenadas por el mero hecho de expresar su opinión. Estas últimas deben recibir una protección especial. Y así lo establece el Convenio.

Las disposiciones en cuestión son los artículos 147, 169.1, 233 y 283.1 del Código Penal, que castigan respectivamente la difamación, la organización de una reunión pública prohibida (o la participación en ella), la organización de acciones colectivas que atenten contra el orden público y la incitación a la enemistad nacional, racial o religiosa.

El Gobierno de Azerbaiyán, habiendo respondido por fin a las preocupaciones de la Comisión de Expertos, argumenta que estas disposiciones no equivalen a trabajo forzoso, ya que la pena de trabajo correctivo consiste simplemente en la deducción de entre el 5 al 20 por ciento de la remuneración del trabajo realizado por la persona condenada. No podemos estar de acuerdo. El trabajo forzoso se define como cualquier trabajo impuesto por el Estado o por un particular bajo amenaza, incluido el impago de los salarios, aunque solo sea una parte de ellos. Y, en la práctica, parece que estas disposiciones penales se han aplicado para intentar silenciar las voces discrepantes.

Agradecemos las estadísticas proporcionadas por el Gobierno de Azerbaiyán sobre el número de casos en los que se han impuesto penas de trabajo. Como señala el informe de la Comisión de Expertos, muchos organismos e instituciones europeas y de las Naciones Unidas han observado una tendencia creciente a utilizar las disposiciones del Código Penal para perseguir a periodistas, blogueros y defensores de los derechos humanos, así como a castigar las injurias, el vandalismo, la traición al Estado o el abuso de poder.

La información proporcionada por el Gobierno afirma que las reformas han despenalizado ciertos delitos y los han convertido en infracciones administrativas. Sin embargo, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha observado que, al mismo tiempo, las sanciones administrativas que pueden imponerse por delitos menores, y que a menudo se movilizan contra los activistas de derechos humanos, han aumentado considerablemente, pasando de quince días a noventa días de prisión.

Esta tipificación penal y su aplicación en la práctica son contrarias al artículo 1, *a)* del Convenio y es urgente que Azerbaiyán adapte su legislación y su práctica al Convenio. Está claro que el curso de acción preferido debería ser la eliminación de todas las sanciones penales por la expresión democrática de opiniones políticas.

Además, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos se ha ocupado en varias ocasiones de casos de detención y condena de opositores políticos. En todos los casos mencionados en el informe de la Comisión de Expertos, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos concluyó que se había violado el Convenio Europeo de Derechos Humanos. En 2018, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Detención Arbitraria realizó conclusiones similares, y también concluyó que las disposiciones del derecho penal ordinario se están utilizando para socavar la

libertad de expresión de los periodistas. Más recientemente, el informe de la Comisión de Expertos hace referencia a la visita de julio de 2019 del Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, que llegó a la dura conclusión de que el derecho a la libertad de expresión sigue estando amenazado en Azerbaiyán.

Estos elementos, en su conjunto, apuntan a un entorno poco propicio para el ejercicio de las libertades civiles. Sin embargo, está claro que el ejercicio de estas libertades públicas es un requisito previo absoluto para el ejercicio de otras libertades laborales fundamentales que Azerbaiyán debe respetar. Entre ellas se encuentran los derechos de asociación y reunión, a través de los cuales los ciudadanos tratan de dar a conocer sus opiniones y que sean aceptadas, y que pueden verse afectados por coacciones políticas del tipo que vemos hoy en Azerbaiyán.

El gran número de instituciones internacionales que han llegado a conclusiones similares no puede, ni debe, dejar impasible al Gobierno. Ya es hora de poner remedio a esta situación y de restablecer un entorno propicio para el ejercicio de las libertades civiles, que es una condición previa para el pleno cumplimiento de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido, por supuesto, el Convenio.

En particular, y con carácter de urgencia, Azerbaiyán debe garantizar que se pone fin a las sanciones penales por la expresión pacífica de opiniones políticas disidentes, especialmente cuando van acompañadas de la obligación de trabajar, con el fin de adaptar su legislación y su práctica al Convenio.

Miembros empleadores - El Convenio forma parte de los convenios fundamentales de la OIT y, por ello, debe ser objeto de una atención especial y de un control prioritario. Abordaremos para empezar las cuestiones procesales.

Es la primera vez que nuestra Comisión analiza este caso individual, pero ya es la tercera observación formulada por la Comisión de Expertos desde 2015. Según las observaciones de la Comisión de Expertos, la falta de respuesta a estas observaciones desde 2015 hace que no se hayan producido avances sustanciales para erradicar el trabajo forzoso como sanción que acompaña a ciertas condenas penales en relación con la libertad de expresión pacífica.

El 28 de febrero de 2022, el Gobierno dialogó con la OIT y recibió una nota técnica con las indicaciones necesarias para adaptar su legislación y su práctica penitenciaria a los instrumentos de la OIT. Destacamos positivamente la decisión de solicitar la asistencia técnica de la OIT, anunciada por el Gobierno durante esta visita y también hace algunos minutos.

Entre tanto, la OIT recibió información escrita el 16 de mayo. Hemos examinado esta información y volveremos sobre ella dentro de un momento.

Nos congratulamos del hecho de que el Gobierno haya tomado en serio las observaciones de la Comisión de Expertos, ya que el Convenio es, como he dicho, un convenio fundamental de la OIT, y la libertad de expresión pacífica un derecho humano también fundamental. Sería incomprensible que, a pesar de haber ratificado este Convenio en 2000, Azerbaiyán siga sin transmitir a la OIT a tiempo las memorias completas sobre la aplicación de este convenio fundamental.

Vayamos al fondo del asunto. Por lo que se refiere a la legislación, desde sus observaciones de 2015, la Comisión de Expertos ha constatado que varias disposiciones del Código Penal prevén graves sanciones, entre ellas, la imposición de penas de trabajo obligatorio, por la difusión de información falsa, incluso a través de Internet, o por la organización de manifestaciones públicas.

Según el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la pena máxima de prisión por infracciones menores, como la resistencia a las fuerzas del orden en caso de manifestación pacífica, es de quince a noventa días.

Recientemente se introdujo en el Código Penal un nuevo delito de publicación de calumnias o insultos en Internet con nombres falsos de usuario, perfil o cuenta. Esta infracción da lugar a un encarcelamiento de hasta un año. Además, recientemente se ha añadido al Código Penal una pena de hasta tres años de prisión cuando, valiéndose de herramientas digitales, se incurra en un delito de difamación o humillación del honor y la dignidad del Presidente.

En la práctica, varias instituciones y órganos europeos y de las Naciones Unidas confirman que estas disposiciones penales son interpretadas de manera muy amplia por los tribunales. Estos órganos y la Comisión de Expertos han podido constatar que se han emprendido regularmente acciones judiciales contra periodistas, blogueros, defensores de los derechos humanos y otras personas que han expresado sus opiniones de manera pacífica.

Según el informe de la Comisaria de Derechos Humanos del Consejo de Europa tras su visita a Azerbaiyán en julio de 2019, no se ha producido ningún avance en lo que respecta a la protección de la libertad de expresión en Azerbaiyán. El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Detención Arbitraria ha concluido que la privación de libertad de un periodista que había sido acusado de delitos relacionados, supuestamente, con la droga, y condenado a nueve años de prisión, se debe al ejercicio de su derecho a la libertad de expresión. Por último, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha emitido varias decisiones desde 2008 en las que considera que las condenas basadas en el artículo 147 del Código Penal, que conllevan la obligación de trabajar, constituyen una violación del artículo 10 de la Convención Europea de Derechos Humanos, que protege la libertad de expresión. El mismo Tribunal ha seguido examinando entretanto casos relativos a Azerbaiyán sobre detenciones y condenas de opositores políticos.

Todas estas fuentes oficiales coinciden en afirmar que la libertad de expresión no está aún garantizada en el territorio de Azerbaiyán.

En sus informaciones escritas del 16 de mayo, el Gobierno explica, sin embargo, con argumentos de derecho y de hecho, que la libertad de expresión está garantizada en su territorio y que ninguna persona será obligada a realizar un trabajo obligatorio en beneficio del Estado en ejecución de una condena penal.

En su Estudio General de 2012, la Comisión de Expertos señala que «en las constituciones nacionales y otros textos legislativos de prácticamente todos los países se reconocen derechos y libertades como la libertad de pensamiento y expresión, la libertad de reunión pacífica, la libertad de asociación, la protección contra las detenciones arbitrarias y el derecho a un juicio imparcial realizado conforme al derecho». Este Estudio prosigue precisando: «A este respecto, [...] el Convenio no prohíbe ni la aplicación de sanciones que impliquen trabajo obligatorio a las personas que recurren a la violencia, incitan a la violencia o intervienen en los preparativos para actos de violencia».

Teniendo en cuenta todos los elementos recogidos recientemente en el territorio de Azerbaiyán, los miembros del personal piden a las autoridades de este país que garanticen la libertad de expresión, empezando por revisar el Código Penal. Únicamente podrán ser objeto de sanciones penales aquellos comportamientos en los que se recurra a la violencia, se incite a la violencia o se intervenga en preparativos para actos de violencia en relación con la expresión de una opinión política. El derecho penal debe definir con mayor precisión las

acusaciones y evitar toda interpretación extensiva por parte de los tribunales. Se trata de un principio democrático fundamental.

Los miembros del personal exigen al Gobierno que tome medidas inmediatas y eficaces para garantizar que, tanto en el derecho como en la práctica, ninguna persona que, de forma pacífica, exprese opiniones políticas o se oponga al sistema político, social o económico establecido pueda ser condenada a sanciones que impliquen un trabajo obligatorio o el encarcelamiento.

Hemos comprendido que el Gobierno ha decidido crear un grupo de trabajo interinstitucional, un equipo nacional de trabajo a nivel nacional, compuesto por organismos públicos, instituciones no estatales e interlocutores sociales para estudiar estos hechos. También entendemos que, para disponer de más elementos de análisis, una primera evaluación de las necesidades nos ha permitido entender, por una parte, que son necesarias las estadísticas sobre los casos y las sanciones, pero también, por otra, que deben presentarse a la OIT la información sobre los actos que han dado lugar a enjuiciamientos penales, el resumen de las deliberaciones de los tribunales y las sentencias dictadas en el marco de estos recursos penales. Animamos al Gobierno a hacer un esfuerzo en este sentido.

Por último, nos alegramos de que el Gobierno de Azerbaiyán haya decidido recurrir a la asistencia técnica de la OIT, con el fin de obtener indicaciones para adaptar su legislación y su práctica al Convenio. Se trata de una medida positiva, que los miembros empleadores alientan con fuerza. Por último, se exige al Gobierno que cumpla con todas sus obligaciones de información y que responda, de forma completa y sin sobrepasar los plazos requeridos, a las preguntas que le planteen los órganos de la OIT.

Miembro trabajador, Azerbaiyán - Me gustaría dar algunas informaciones sobre la aplicación del Convenio a nivel nacional. A principios de febrero de este año, la Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán (AHIK) recibió información, a través de los compañeros de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), de que el Gobierno no había proporcionado una memoria detallada sobre la aplicación de dicho Convenio ni los documentos requeridos por la Comisión de Expertos mediante solicitud directa. La AHIK tomó en consideración la información durante su examen completo del caso de Azerbaiyán y mantuvo reuniones iniciales con los interlocutores sociales y el coordinador nacional de la OIT en Bakú.

El 23 de febrero de 2022, el Ministerio de Trabajo y Protección Social organizó una reunión *ad hoc* en línea con la participación de los interlocutores sociales y las autoridades públicas pertinentes (Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, Oficina del Fiscal General, Ministerio de Economía). Los participantes en dicha reunión acordaron crear un equipo nacional de trabajo para abordar el caso relacionado con el Convenio y recoger las opiniones de los organismos pertinentes.

La AHIK ha solicitado apoyo técnico a ACTRAV de la OIT para llevar a cabo actividades de sensibilización y desarrollar las capacidades y conocimientos profesionales de sus miembros. Con ese apoyo técnico, la AHIK celebró un taller tripartito sobre el papel de los sindicatos en la aplicación del Convenio. Se celebró en Bakú en mayo de 2022. En el taller participaron el Presidente de la AHIK, funcionarios directivos del Ministerio de Trabajo y Protección Social y de la Confederación Nacional de Organizaciones de Empleadores, así como el Sr. Sergeyus Glovackas, funcionario responsable de la Oficina de Europa y Asia Central de ACTRAV de la OIT, el Sr. Gocha Alexandria, Especialista Principal de la Oficina de País de la OIT para Europa Oriental y Asia Central, en Moscú, la Sra. Mélanie Jeanroy, Jurista/Especialista en Derecho Laboral de ACTRAV de la OIT y el Coordinador Nacional de la OIT en Bakú.

Como sindicato, estamos firmemente comprometidos con la mejora de la legislación nacional, para ajustarla a lo dispuesto en el Convenio, al tiempo que tenemos en cuenta todas las observaciones planteadas por la Comisión de Expertos.

La AHİK está dispuesta a tomar muy en serio cualquier caso relacionado con el trabajo forzoso en sus empresas y entidades afiliadas. Por el momento, la AHİK no ha recibido ninguna queja sobre trabajo forzoso. Todos los casos relacionados con las relaciones laborales y las violaciones de la legislación laboral nacional y las normas internacionales del trabajo están bajo la supervisión permanente de la AHİK.

En consonancia con la Ley de Sindicatos, la AHİK contribuyó a la elaboración de la legislación nacional en materia de trabajo y protección social y de política económica. La AHİK también está contribuyendo a la elaboración de un Código Penal y de la legislación nacional pertinente en el marco de sus competencias y capacidades. También me gustaría informar de los resultados del seminario «El papel de los sindicatos en el cumplimiento de los requisitos de los Convenios núms. 29 y 105 de la OIT», celebrado en Bakú el pasado mes de mayo.

Los resultados son los siguientes. El alcance de la definición legal de trabajo forzoso en el Convenio núm. 29 se interpreta de forma mucho más amplia que en el Código de Trabajo de la República de Azerbaiyán (artículo 17, 1)). En este caso, la propia noción de trabajo forzoso solo resulta adecuada en el contexto de las relaciones laborales y de las funciones en este ámbito, mientras que en el propio Convenio se aplica tanto a las relaciones contractuales de trabajo como de servicios públicos, o de la administración. Se propuso adecuar esta norma del Código de Trabajo de la República de Azerbaiyán al Convenio de la OIT.

Sería útil estudiar la experiencia de los Estados Miembros con ejemplos de indicadores en el ámbito de la abolición del trabajo forzoso, así como la experiencia internacional de mecanismos (procedimientos) para limitar el alcance de las determinadas disposiciones del Código Penal de conformidad con el artículo 1 del Convenio. Para prevenir el trabajo forzoso, es importante que los interlocutores sociales organicen la negociación colectiva para todos los trabajadores, independientemente de la forma organizativa y jurídica del lugar de trabajo, y que promuevan el derecho a organizarse en sindicatos.

Miembro empleador, Azerbaiyán - El Viceministro y mi colega de los sindicatos suministraron una breve información sobre nuestra respuesta a la solicitud de la OIT, así como sobre lo que hemos estado haciendo en los últimos dos meses en el equipo nacional de trabajo. Todos los interlocutores sociales, incluida la Confederación Nacional de Organizaciones de Empleadores, facilitaron sus comentarios a este equipo nacional de trabajo y nuestros comentarios a dicho equipo se reflejaron también en el documento general proporcionado por el Gobierno a la Comisión. Aquí vemos que la OIT y la Comisión de Expertos evalúan el trabajo forzoso y proporcionan recomendaciones en relación con la conformidad de la legislación con el Convenio. También me gustaría dar alguna información sobre las sanciones impuestas. En nuestra opinión, el trabajo correctivo y el trabajo comunitario no pueden constituir trabajo forzoso. Los miembros trabajadores dijeron que el trabajo penitenciario puede ser considerado como trabajo forzoso, pero en realidad es una sanción económica, y con un carácter más leve que la multa ordinaria. En realidad, la pena de trabajo correctivo prevista en la legislación es, en la práctica, una de las penas más leves que impone el Código Penal, en comparación con la prisión o las sanciones que privan de libertad al individuo. No obstante, podemos trabajar en las definiciones y estrechar el ámbito de aplicación de lo que se consideran delitos, y podemos emprender un análisis del hecho constitutivo de delito. Pero, en general, como ha indicado el Viceministro, en Azerbaiyán, en los últimos cuatro o cinco años, hemos tenido algunas reformas legales según las cuales se despenalizaron muchos comportamientos. Quizá haya algunos aspectos que debamos aceptar.

Sin embargo, concluir que nuestra legislación general no está en consonancia con los Convenios de la OIT o algunos otros convenios generales de derechos humanos no es un enfoque justo.

Miembro gubernamental, Francia - Tomo la palabra en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Montenegro y Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, también se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger, respetar y hacer realidad los derechos humanos, incluidos los derechos del trabajo. Alentamos activamente la ratificación y la aplicación universal de las normas internacionales fundamentales del trabajo, incluido el Convenio, y apoyamos a la OIT en su papel indispensable de elaboración, promoción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

Las relaciones entre la Unión Europea y Azerbaiyán se basan en el acuerdo de colaboración y cooperación en vigor desde 1999, y también se rigen por las prioridades que ambos se han fijado desde 2018, entre cuyos ámbitos de intervención cabe citar la cooperación en materia de refuerzo de las instituciones y de buena gobernanza.

Agradecemos a la Oficina su compromiso constante en la promoción de los derechos del trabajo en Azerbaiyán y le brindamos todo nuestro apoyo. Agradecemos a la Comisión el informe sobre la aplicación del Convenio en Azerbaiyán.

La Unión Europea y sus Estados miembros lamentan que se siga recurriendo a las disposiciones del Código Penal para mantener y condenar a las personas que expresan sus opiniones políticas o puntos de vista ideológicamente opuestos al sistema político, social o económico establecido, lo que conlleva penas de trabajo correctivo o de encarcelamiento que implican en ambos casos formas de trabajo forzoso u obligatorio que, según el Convenio, el Gobierno debería suprimir y no aplicar.

Nos sumamos plenamente al llamamiento de la Comisión de Expertos y exigimos que el Gobierno tome medidas inmediatas y eficaces para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, cualquier persona que, de manera pacífica, exprese opiniones políticas o se oponga al sistema político, social o económico establecido no sea condenada a sanciones que conlleven trabajo obligatorio.

También nos preocupa profundamente el hecho de constatar que la Comisión de Expertos no haya observado ningún progreso en lo que respecta a la protección de la libertad de expresión en Azerbaiyán y que los periodistas, los militantes de los medios de comunicación social y los militantes políticos de la oposición que expresan su desacuerdo o sus críticas a las autoridades sean condenados y encarcelados en virtud de diversas disposiciones del Código Penal y corren el riesgo de que les sean impuestas penas de trabajos forzados.

Agradecemos las informaciones escritas por el Gobierno y tomamos nota de las primeras medidas adoptadas, incluida la creación de un grupo de trabajo interinstitucional para examinar las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa de la Comisión de Expertos. Sin embargo, estas medidas iniciales del Gobierno deberían abarcar todas las cuestiones planteadas en el informe sin excepción. Asimismo, tomamos nota de las medidas previstas que reconocen el papel fundamental de la OIT en la lucha contra las insuficiencias de trabajo decente y la pertinencia de su asistencia técnica. Deseamos disponer de un calendario preciso para la abolición de la utilización del trabajo forzoso y obligatorio en Azerbaiyán, incluso como forma de coerción política.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a ayudar a Azerbaiyán a cumplir sus obligaciones y seguirán de cerca la situación en el país.

Miembro gubernamental, Türkiye - Nos gustaría agradecer al Gobierno la detallada respuesta que ha proporcionado a la Comisión. Tomamos nota de los esfuerzos de Azerbaiyán para trabajar en estrecha colaboración con la OIT y creemos que la OIT puede y debe desempeñar un papel clave para resolver estas cuestiones mediante la prestación de asistencia técnica con el fin de apoyar las iniciativas del Gobierno dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo en el país. El Gobierno de Azerbaiyán se muestra dispuesto a beneficiarse de la asistencia técnica de la OIT.

Como miembro de la OIT, Azerbaiyán ha ratificado 58 convenios, incluidos todos los fundamentales y los prioritarios. Elogiamos los avances positivos y significativos, como la disminución del uso del trabajo correccional, la introducción de unas 300 enmiendas al Código Penal y la despenalización de una serie de delitos, la reducción de las multas y la atenuación de la pena de prisión para determinados delitos.

Acogemos con satisfacción el hecho de que la Constitución de Azerbaiyán y su legislación nacional consagren y protejan el ejercicio de la libertad de reunión y de que el Gobierno demuestre su firme voluntad de seguir participando en el diálogo social con los interlocutores sociales. También apreciamos que Azerbaiyán haya establecido un grupo de trabajo interinstitucional para examinar las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa de la Comisión de Expertos.

Las intensas consultas y discusiones con los interlocutores sociales y las diversas reuniones con representantes de la OIT, así como los trabajos de ratificación del Convenio, son indicios significativos de la firme disposición del Gobierno a reforzar y adaptar su actual marco legislativo para ajustarlo a las normas de la OIT. Animamos al Gobierno a que siga adoptando las medidas necesarias en este sentido.

Creemos que Azerbaiyán seguirá colaborando con la OIT y los interlocutores sociales con un talante de cooperación constructiva en lo que respecta a la OIT y las normas internacionales del trabajo, y cumplirá con las obligaciones en materia de presentación de memorias y con los convenios ratificados.

Miembro trabajadora, Bélgica - Estamos preocupados por la información que contiene el informe de la Comisión de Expertos. También nos preocupa que el Gobierno no haya respetado su obligación de responder a las diferentes preocupaciones que se plantean sobre el incumplimiento del Convenio. En particular, nos preocupa el hecho de que se impongan condenas a penas de trabajo obligatorias a personas que expresan sus opiniones políticas o que manifiestan su oposición al ordenamiento político, social o económico establecido.

En su informe, la Comisión de Expertos señaló que varias disposiciones del Código Penal establecen sanciones de trabajo correctivo o de prisión que conllevan la obligación de trabajar. Estas disposiciones penales están formuladas en términos amplios y se prestan a una interpretación que permite sancionar penalmente la expresión de opiniones contrarias al sistema político, social o económico establecido. El informe, por tanto, pone de manifiesto una tendencia cada vez más acentuada a recurrir a estas disposiciones del Código Penal para emprender diligencias judiciales contra periodistas, blogueros y defensores de los derechos humanos que expresan sus opiniones.

La criminalización de la libertad de expresión crea una atmósfera de malestar. Disuade a los defensores de los derechos humanos y a los defensores de los trabajadores. También afecta gravemente a la libertad sindical. Apoyamos firmemente el llamamiento de la Comisión

de Expertos al Gobierno, para que tome medidas inmediatas y eficaces para garantizar que, tanto en legislación como en la práctica, ninguna persona, que de manera pacífica exprese opiniones políticas o se oponga al sistema político, social o económico establecido, pueda ser condenada a sanciones en el marco de las cuales se impone el trabajo obligatorio.

Comprendemos que el Gobierno ya ha tomado algunas medidas, tal como se informó en la Conferencia, en particular la amnistía otorgada a las personas cuya condena suponga la obligación de trabajar. Comprendemos también que el Gobierno se ha dirigido a la OIT y a los interlocutores sociales en relación con la revisión de la legislación en cuestión. Exigimos a la OIT que preste asistencia técnica a este proceso para que las libertades civiles estén garantizadas en la legislación y en la práctica, y que no se impongan más sanciones laborales obligatorias tras una condena por haber expresado opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido.

Miembro gubernamental, Belarús - Me gustaría agradecer a la delegación de Azerbaiyán su completa memoria. La memoria que tenemos ante nosotros contiene una serie de comentarios que reflejan las respuestas a las preguntas relativas a la aplicación de las disposiciones en el Código Penal y las penas aplicables a los individuos, el Estado y las organizaciones por la infracción de las leyes. La imposición del trabajo correctivo está contemplada en una serie de disposiciones del Código Penal de Azerbaiyán y también hay estadísticas sustantivas sobre esta cuestión.

En cuanto a las quejas planteadas contra el Gobierno en relación con la aplicación de dichas sanciones y de estas disposiciones a quienes realizan huelgas, la interpretación del Comité de Libertad Sindical indica, en relación con el derecho a realizar huelgas, que de ello no puede deducirse una amenaza directa para el orden público, y que estas huelgas deben llevarse a cabo respetando la legislación nacional. Consideramos que el incumplimiento de dichas disposiciones da pie a que las fuerzas del orden impongan la observancia de las mismas, por lo que debe haber una respuesta proporcionada en Azerbaiyán y también en otros países.

Creemos que Azerbaiyán no se aparta de su legislación nacional y que cumple plenamente las disposiciones de la OIT.

Miembro gubernamental, Canadá - Agradecemos al Gobierno de Azerbaiyán la reciente información proporcionada para abordar las observaciones de la Comisión de Expertos y los detalles adicionales proporcionados por el Viceministro. La protección de la libertad de expresión de los periodistas, los activistas de los medios sociales y los manifestantes políticos es de suma importancia para el Canadá. El Canadá cree que la libertad de expresión, tanto en línea como fuera de ella, está en el centro de la individualidad humana y es uno de los fundamentos esenciales de una sociedad segura y próspera. También creemos firmemente que la libertad de los medios de comunicación sigue siendo una parte importante de las sociedades democráticas y es esencial para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Por lo tanto, estamos profundamente preocupados por los informes persistentes sobre la utilización de las disposiciones del código penal de Azerbaiyán para procesar y condenar a las personas que expresan sus opiniones políticas o las opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido, dando lugar a penas de trabajo correctivo o de reclusión que conllevan trabajo obligatorio, en violación de lo dispuesto en el Convenio.

Por lo tanto, instamos al Gobierno de Azerbaiyán a:

- tomar medidas inmediatas para garantizar que, tanto en la legislación como en la práctica, nadie que exprese de forma pacífica sus opiniones políticas o se oponga al sistema político,

social o económico establecido pueda ser condenado a sanciones en las que se imponga el trabajo obligatorio;

- revisar todos los artículos pertinentes del Código Penal determinados por la Comisión de Expertos y restringir claramente el alcance de estas disposiciones a las situaciones relacionadas con el uso de la violencia o la incitación a la violencia o derogar las sanciones que conllevan trabajo obligatorio;
- aprovechar la asistencia técnica de la OIT para alcanzar estos objetivos. Saludamos la reciente intención declarada por el Gobierno de cooperar con la OIT en esta materia. Esperamos sinceramente que el Gobierno, en su próxima memoria a la Comisión de Expertos, destaque los avances positivos.

Miembro gubernamental, Suiza - El trabajo forzoso constituye una violación de los derechos humanos. Por consiguiente, Suiza está preocupada por el amplio margen de aplicación de varias disposiciones del Código Penal de Azerbaiyán que permiten imponer sanciones de trabajo forzoso. Le preocupa la utilización de dichas disposiciones para sancionar la expresión de opiniones. Suiza condena la aplicación de las disposiciones que implican el trabajo obligatorio, ya sea para sancionar a las personas que, de manera pacífica, expresan opiniones políticas o se oponen al sistema político, o por cualquier otra razón. Estas disposiciones y esta práctica son incompatibles con el Convenio.

Al mismo tiempo que agradece al Gobierno de Azerbaiyán la información facilitada por escrito, Suiza pide al Gobierno que siga tomando todas las medidas necesarias para eliminar esta práctica y que facilite toda la información solicitada por la Comisión en su informe.

Representante gubernamental - Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento por habernos invitado a participar en este honorable foro y por tener la oportunidad de presentar nuestro caso. Hemos tomado nota atentamente de los valiosos comentarios y recomendaciones expresados por la Comisión de Expertos y por los delegados.

El intercambio de opiniones desde diversas perspectivas demuestra una vez más el buen espíritu de cooperación y el diálogo constructivo, así como el compromiso del Gobierno de Azerbaiyán de adherirse a las normas y principios de la OIT y aplicarlos. Hemos tomado buena nota de los comentarios y recomendaciones, que se transmitirán al equipo nacional de trabajo y, seguramente, también servirán de base para los acuerdos de asistencia técnica que se prevé celebrar con la OIT para abordar las cuestiones planteadas en la observación y la solicitud directa de la Comisión de Expertos.

Sin duda, la OIT agradece la comprensión de los estimados oradores de hoy, ya que aprecian las iniciativas y las acciones ya emprendidas desde los últimos meses, pero, por supuesto, el alcance de los asuntos ya planteados indica que se deben seguir realizando esfuerzos significativos en los próximos meses. En la información escrita que proporcionó el Gobierno azerbaiyano el 16 de mayo, el Gobierno se afana por captar y tratar los aspectos cruciales en las circunstancias y capacidades actualmente disponibles. Por lo tanto, en nuestra información escrita, se proporcionaron explicaciones en relación con la redacción y formulación legislativa. Además, se facilitaron las estadísticas sobre los casos y las sanciones. Sin embargo, sobre la base de los comentarios expresados hoy, entendemos perfectamente que se debe proporcionar información y explicaciones adicionales y así lo haremos. Parece que todavía hay ciertos aspectos de la legislación y la práctica en el ámbito de las leyes penales que requieren una mayor elaboración, explicación y aclaración. Teniendo en cuenta todo ello, los pasos que probablemente dará Azerbaiyán en el futuro pueden agruparse en dos direcciones.

Nuestra primera línea de acción es cotejar y proporcionar toda la información disponible sobre la situación actual de la legislación y la práctica de los diferentes ministerios competentes que participan en la aplicación del Código Penal, en particular, el Ministerio de Justicia, el Tribunal Supremo, el Ministerio del Interior y la Fiscalía General. Dado que, tal y como se indica en mi presentación, desde que se emprendieron las reformas de la legislación penal hace tres o cuatro años, se han introducido 300 modificaciones en los procedimientos penales, la información sobre los resultados de estas reformas es aún muy reciente. Por tratarse de información nueva, tenemos que compartirla y presentarla adecuadamente para someterla a la consideración y revisión de la Comisión de Expertos. Creo que también tenemos que arrojar más luz sobre la reforma del Código Penal.

Nuestra segunda línea de acción será preparar y presentar información más detallada, no solo sobre los casos y las estadísticas de las penas, sino también sobre los actos y los hechos que dan lugar a los enjuiciamientos penales, y probablemente información más detallada sobre las deliberaciones y decisiones judiciales indicando por qué se dictaron esas sentencias en aplicación de los artículos del Código Penal. Esta información no está actualmente disponible en inglés, pero ya está a disposición del público, por lo que todos los expertos y las partes interesadas de ámbito local pueden fácilmente familiarizarse con las decisiones y deliberaciones del tribunal a través de la página web del Tribunal Supremo y de las autoridades judiciales de Azerbaiyán. Las deliberaciones y decisiones judiciales ya están disponibles para su consulta pública, y se puede acceder fácilmente a los procedimientos. Sin embargo, el volumen de esta información es considerable y necesita ser traducido adecuadamente al inglés. Esto requiere más tiempo y recursos adicionales.

Asimismo, podremos identificar dentro de este proceso algunas lagunas pendientes que ya no están cubiertas por las reformas actuales, pero que pueden servir de marco para futuras reformas. Por esta razón, creemos que la asistencia técnica de la OIT ayudaría a crear un marco más concreto para esas reformas, puesto que permitiría dar solución a las cuestiones planteadas hoy por los estimados miembros de la Comisión. También me gustaría compartir con ustedes que, atendiendo a las declaraciones, comentarios y recomendaciones expresadas hoy, creemos que —algo en lo que probablemente coincidirán conmigo los miembros de la Comisión—, no solo se trata de reemplazar el trabajo correctivo, el trabajo comunitario y las penas por multas u otros tipos de sanción, sino que este planteamiento requiere un estudio previo y probablemente necesitaremos algunos expertos en la materia, así como también el compromiso de los ministerios competentes de Azerbaiyán, ya que son los principales impulsores de las reformas de la legislación penal, con el fin de explicar y llevar esto al contexto y al marco de cooperación de la OIT.

Por lo tanto, trabajaremos estrechamente con la OIT a través de la Oficina de Ginebra, a través de la Oficina regional que vendrá a Azerbaiyán a mediados de junio y también a través de la asistencia técnica.

Miembros trabajadores - Agradecemos al representante gubernamental la información que ha aportado durante el debate. También damos las gracias a los oradores por sus aportaciones. Sin embargo, hemos escuchado muchos testimonios, coherentes entre sí, que ponen en duda que el libre ejercicio de las libertades públicas sea posible en Azerbaiyán.

Estas libertades públicas son esenciales para el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de los derechos y libertades que estas consagran. Por esta razón, el propio Convenio establece en su artículo 1, *a*) que se prohíbe explícitamente la imposición de sanciones que conlleven trabajo por expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

Lamentablemente, es evidente que la legislación y la práctica en Azerbaiyán han estado en clara contradicción con esta disposición durante muchos años.

Por lo tanto, solo podemos pedir al Gobierno que modifique su legislación lo antes posible para eliminar las sanciones penales impuestas a personas que expresan opiniones políticas discrepantes de forma pacífica. Con objeto de cumplir el artículo 1, *a)* del Convenio, Azerbaiyán debe garantizar la eliminación de toda sanción penal que implique la obligación de trabajar para dichas personas.

Asimismo, consideramos esencial que Azerbaiyán suspenda todas las penas que conlleven trabajo que se están cumpliendo actualmente, o que están pendientes, y que se hayan impuesto por expresar opiniones políticas o manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. Reconocemos que la aprobación de la Ley de Amnistía, en noviembre de 2021, constituye una señal positiva por cuanto ha eliminado las sanciones que conllevan trabajo correctivo para más de 17 000 personas, y esperamos que estas sanciones no se impongan en el futuro, de modo que dicha Ley de Amnistía deje de ser necesaria.

Además, pedimos al Gobierno que restablezca un marco en el que se garantice plenamente el ejercicio de las libertades públicas, sin el cual tampoco se pueden asegurar completamente todos los derechos y libertades fundamentales en el trabajo. Con miras a restablecer plenamente este marco para el ejercicio de las libertades civiles, pedimos al Gobierno de Azerbaiyán que asegure que las personas a las que se hayan impuesto penas que conllevan trabajo, contraviniendo con ello el Convenio, tengan acceso a vías de recurso y de reparación adecuadas por el daño sufrido.

No obstante, acogemos con satisfacción las iniciativas anunciadas por el Gobierno para remediar la situación y esperamos que estas se apliquen en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales.

Animamos al Gobierno de Azerbaiyán a que prosiga el diálogo con la OIT sobre esta cuestión y a que le proporcione toda la información pertinente para un análisis exhaustivo de la conformidad de la legislación y la práctica de Azerbaiyán con el Convenio. Por último, para aplicar estas recomendaciones, pedimos al Gobierno que cumpla su compromiso de recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Miembros empleadores - Agradecemos a los distintos participantes, y en particular al Gobierno de Azerbaiyán, la información escrita y oral que han comunicado a la Comisión sobre la adecuación de la legislación y la práctica nacionales al Convenio. Insistimos en el hecho de que se trata de un convenio fundamental, por lo que requiere una atención especial por parte de la OIT, los Gobiernos y los interlocutores sociales.

Nuestra posición en relación con Azerbaiyán es clara: no se puede transigir cuando se trata de la libertad de expresión pacífica y de los derechos fundamentales conexos. Este es un caso de extrema gravedad.

En lo que respecta al Código Penal y su aplicación a las personas que expresan su opinión, el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno que tome medidas inmediatas y eficaces para asegurarse de que, tanto en la legislación como en la práctica, no puedan imponerse sanciones que impliquen trabajo obligatorio a ninguna persona que, de manera pacífica, exprese opiniones políticas o se oponga al sistema político, social o económico establecido.

Esperamos que la solicitud de asistencia técnica para llevar a cabo las reformas legislativas necesarias, que ha prometido realizar el Gobierno, llegue a la Oficina a la mayor

brevidad posible. Se trata de una oportunidad única para lograr una aplicación conforme al Convenio. El Grupo de los Empleadores pide al Gobierno de Azerbaiyán que colabore de forma constructiva para que se lleve a cabo la reforma del Código Penal y de las prácticas actuales.

Por último, y esto es de capital importancia, contamos con el Gobierno para que proporcione a tiempo la información solicitada y se ciña al ciclo de presentación de memorias. Insistimos en la pertinencia de estos datos para poder evaluar los avances efectivos en la legislación y la práctica. Por lo tanto, esperamos que el Gobierno mantenga una actitud positiva para que este caso no vuelva por segunda vez ante la Comisión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó que se sigan utilizando sanciones penales que implican el trabajo obligatorio como castigo por la expresión de opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido. La Comisión tomó nota asimismo con decepción de que varias disposiciones de la legislación nacional que establecen dichas sanciones no han sido derogadas ni modificadas para ponerlas en conformidad con el Convenio.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno de Azerbaiyán a que adopte medidas efectivas y en un plazo determinado para:

- **garantizar que se respete plenamente el derecho a tener o expresar opiniones políticas o ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido, sin que pese la amenaza de sanciones que conlleven trabajo obligatorio, de conformidad con el artículo 1, a) del Convenio;**
- **derogar o modificar, en consulta con los interlocutores sociales, las disposiciones pertinentes del Código Penal, incluidas las que conducen a penas de trabajo correccional o de prisión, con el fin de ponerlas en conformidad con el Convenio;**
- **anular las condenas y retirar todos los cargos presentados contra personas por haber expresado opiniones políticas u opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido;**
- **garantizar el acceso a recursos judiciales efectivos para las víctimas de trabajo obligatorio en violación del Convenio, y**
- **desarrollar un plan de acción, en consulta con las organizaciones libres e independientes de empleadores y de trabajadores, para aplicar sin demora estas conclusiones.**

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para aplicar efectivamente las conclusiones de la Comisión.

La Comisión pide al Gobierno que presente 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.

Representante gubernamental - Nos gustaría, una vez más, dar las gracias a los miembros de la Comisión, a los interlocutores sociales y a los Gobiernos por la discusión constructiva y con visión de futuro sobre nuestro caso y por el reconocimiento de los avances y los esfuerzos realizados por el Gobierno con respecto a este tema.

Tomamos buena nota de las conclusiones adoptadas por la Comisión de la Conferencia. Se transmitirán al grupo de trabajo nacional. También servirán de base para las consultas exhaustivas con el amplio equipo de expertos de la oficina regional de la OIT que acudirá a Azerbaiyán del 20 al 22 de junio de este año. Está previsto que las discusiones tengan lugar durante la Conferencia, y que a continuación se celebren una serie de reuniones bilaterales que darán lugar a las medidas que deberán adoptarse en los próximos meses.

Quisiéramos reiterar que nuestro país se ha comprometido a respetar y aplicar plenamente sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT, por lo que seguiremos trabajando con los interlocutores sociales y las partes interesadas pertinentes en el seno del Gobierno, así como con la asistencia técnica de la OIT en cuanto a la legislación y la práctica relacionadas con la aplicación del Convenio en Azerbaiyán.

Belarús (ratificación: 1956)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno de Belarús ha examinado el informe de la Comisión de Expertos de 2022 y se ve obligado a indicar una vez más que, lamentablemente, al igual que antes, no se tienen en cuenta los argumentos esgrimidos por las autoridades de Belarús relativos al cumplimiento del Convenio, a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y a la situación después de las elecciones presidenciales de 2020.

La posición sobre el caso de Belarús se ha forjado únicamente sobre la base de las quejas presentadas por el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP), la Confederación Sindical Internacional (CSI), IndustriALL Global Union y otras estructuras. Sus evaluaciones y alegaciones a menudo están condicionadas por intereses políticos, y las opiniones de sus dirigentes sobre el camino del desarrollo y la elección geopolítica de Belarús son sesgadas, incorrectas y no deberían utilizarse como una pauta para forjarse una percepción objetiva de la situación en el país.

En la actualidad, es evidente que el cambio brusco negativo de orientación de las evaluaciones de los órganos de control de la OIT en relación con Belarús está asociado exclusivamente con los eventos políticos que han tenido lugar en el país.

El Gobierno insiste en que dicho enfoque es injusto, contraproducente y absolutamente inaceptable, y que puede constituir un gran obstáculo para el desarrollo continuo de la interacción constructiva sobre la aplicación de las recomendaciones tanto en el país como con los representantes de la OIT.

Los eventos de naturaleza estrictamente política, no relacionados con los procesos de diálogo social en el ámbito del trabajo, no deberían ser la base para evaluar la situación con respecto al Convenio.

Al mismo tiempo, las quejas recibidas por la OIT evidencian el deseo de sus autores de llevar deliberada e injustificadamente las cuestiones políticas al ámbito de competencia de la OIT, a fin de garantizar que se ejerza presión sobre el país a través de esta prestigiosa organización internacional.

A la luz de la información proporcionada anteriormente, así como de las recomendaciones de la Comisión de Expertos, el Gobierno considera necesario formular los siguientes comentarios.

Aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta

El Gobierno lamenta profundamente tomar nota de las evaluaciones negativas de sus esfuerzos continuos encaminados a crear una interacción constructiva con los interlocutores sociales y la OIT a fin de aplicar las recomendaciones dirigidas a las autoridades de Belarús.

El Gobierno presta debida atención a los comentarios y recomendaciones de los órganos de control de la OIT. Al mismo tiempo, los órganos de la OIT deberían adoptar un enfoque más crítico del contenido de las quejas que reciben, y no deberían forjarse una posición únicamente sobre la base de datos no confirmados. Las quejas de los sindicatos no siempre son causadas por una situación objetiva y no siempre reflejan la situación real.

Creemos que la posición abierta y la disposición del Gobierno para entablar un diálogo constructivo con los interlocutores sociales y la OIT son una buena base para continuar la interacción sobre la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, cuya esencia conlleva el trabajo sistemático y a largo plazo de todos los actores interesados en mejorar el diálogo social con la consideración obligatoria de las realidades e intereses nacionales de Belarús.

El Gobierno ya ha adoptado una serie de medidas concretas, a raíz de las cuales se han aplicado plenamente algunas de las recomendaciones, y se han realizado progresos considerables en la aplicación de las recomendaciones restantes.

Así pues, las recomendaciones de la comisión de encuesta se han señalado a la atención del público en general. Se han adoptado medidas sistemáticas para informar a los representantes de las instituciones judiciales y a las autoridades judiciales sobre la necesidad de examinar atentamente las quejas sobre la discriminación antisindical. Se ha introducido un mecanismo adicional para la protección de los derechos sindicales —se ha confiado al Consejo para la Mejora de la Legislación en los Ámbitos Social y Laboral la función de un órgano independiente tripartito que goza de la confianza de todas las partes interesadas—. Se han adoptado medidas para liberalizar el proceso de registro de los sindicatos —se ha abolido la Comisión Nacional de Registro, y se ha anulado el requisito de contar con al menos el 10 por ciento del número total de trabajadores para constituir un sindicato—. El Gobierno supervisa continuamente las cuestiones de la interacción entre las administraciones de las empresas y los sindicatos, estableciendo claramente su posición sobre la inadmisibilidad de la injerencia de los directores de las empresas en las actividades de las organizaciones sindicales.

Cabe destacar que, durante todo este tiempo, el Gobierno se ha ceñido claramente a los acuerdos alcanzados y a los planes elaborados conjuntamente con la OIT para aplicar las recomendaciones.

Como consecuencia de la labor realizada por la misión de contactos directos en el país en 2014, con el apoyo de la OIT, se han realizado una serie de actividades internacionales de cooperación técnica encaminadas a aplicar determinadas recomendaciones de la comisión de encuesta.

A pesar de que, a día de hoy, las propuestas de la misión de contactos directos se han aplicado con éxito, el Gobierno está interesado en seguir interactuando con la OIT, tanto sobre la aplicación de las recomendaciones como sobre una gran diversidad de cuestiones que cumplen las metas y los objetivos de la Organización.

El Gobierno reafirma su compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y expresa su disposición para seguir colaborando de una manera constructiva con los interlocutores sociales y la Oficina Internacional del Trabajo en lo referente a cuestiones de

interés, así como a muy diversas cuestiones sociales y laborales, siempre y cuando se tengan en cuenta la realidad y los intereses soberanos de la República de Belarús.

Recomendación 8 de la comisión de encuesta

Llevar ante la justicia a quienes infringen la ley

En sus recomendaciones, los órganos de control de la OIT se refieren a la recomendación 8 de la comisión de encuesta, conforme a la cual debería garantizarse a los dirigentes sindicales una protección adecuada, o incluso inmunidad contra la detención administrativa, en el desempeño de sus funciones o cuando ejerzan sus libertades civiles.

Cabe señalar que esta recomendación no se refiere en absoluto a la liberación de los trabajadores sindicalizados de toda responsabilidad en caso de cometer actos ilícitos. Además, el artículo 8, 1) del Convenio núm. 87 de la OIT prevé la necesidad de respetar el Estado de derecho en el ejercicio de los derechos reconocidos por dicho convenio.

En relación con esto, consideramos necesario destacar que cualquier alegación de que los activistas sindicales han sido considerados responsables únicamente por participar en protestas pacíficas y huelgas lícitas es falsa y está totalmente injustificada. Ha habido motivos legales fundados para llevar ante la justicia a los ciudadanos que realizaron actividades ilícitas.

Por consiguiente, cualquier llamamiento para liberar y retirar todas las acusaciones contra los activistas sindicales, que —insistimos— han sido considerados responsables de determinados actos de violación de la ley, parece estar totalmente injustificado.

Autoridades judiciales imparciales e independientes, juicio justo

En Belarús se respeta el principio del Estado de derecho. El Estado garantiza los derechos y las libertades de los ciudadanos, consagrados en la Constitución y la legislación, y estipulados por las obligaciones internacionales.

En virtud de las disposiciones del artículo 60 de la Constitución, un tribunal competente, independiente e imparcial garantiza a todas las personas la protección de sus derechos y libertades.

Los jueces al servicio de la administración de la justicia son independientes y se rigen únicamente por la ley. La injerencia en las actividades de los jueces es inaceptable e implica una responsabilidad de conformidad con la ley.

El juicio de las causas en todos los tribunales está abierto. Las vistas de las causas en una sesión a puerta cerrada se permiten en los casos especificados por la ley, de conformidad con todas las normas de las actuaciones judiciales.

La administración de la justicia tiene lugar sobre la base del principio de competitividad y la igualdad de las partes en el proceso.

Las decisiones judiciales son vinculantes para todos los ciudadanos y funcionarios.

Las partes y las personas que toman parte en el proceso tienen el derecho de recurrir las decisiones, sentencias y otras decisiones judiciales.

No existen obstáculos para que los ciudadanos recurran a un tribunal.

Registro de los sindicatos

Examen de las cuestiones relativas al registro en el marco del Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral

En Belarús, al nivel de la legislación, se han tomado las disposiciones necesarias para garantizar que los sindicatos y sus estructuras organizativas pasen con éxito el procedimiento del registro estatal.

Las decisiones que afectan el derecho de los ciudadanos a afiliarse a sindicatos se toman en estricta conformidad con la legislación vigente, sobre la base del principio de la máxima consideración de los intereses y derechos de los ciudadanos y los sindicatos.

Con el fin de aumentar las posibilidades de los sindicatos en términos de obtener una dirección legal, se les brinda la oportunidad de estar ubicados, no solamente en la dirección del empleador, sino también en cualquier otro lugar.

Como muestra la práctica, en la actualidad la necesidad de confirmar la presencia de una dirección legal no es un obstáculo para el registro de los sindicatos.

Las denegaciones de registro son infrecuentes y se apoyan en motivos objetivos, que en la gran mayoría de los casos no están relacionados con la falta de confirmación de una dirección legal. Los principales motivos de denegación del registro son el incumplimiento por los sindicatos de las disposiciones de la ley relativas al procedimiento para crear organizaciones sindicales y para presentar a las autoridades registrales toda la información y los documentos necesarios.

Dado que, si se sigue el procedimiento para crear un sindicato, los documentos para el registro tras la eliminación de los obstáculos identificados pueden presentarse nuevamente a las autoridades registrales, la denegación del registro a un sindicato no es equivalente a una prohibición de creación de un sindicato (su estructura organizativa) y no es un obstáculo insuperable para el registro.

Las cuestiones relativas al registro de los sindicatos pueden ser examinadas en el Consejo tripartito, cuando este órgano reanude su labor (tras la mejora de la situación epidemiológica).

Al mismo tiempo, el examen de cualquier cuestión en el marco del Consejo solo es conveniente si los materiales presentados por las partes al Consejo confirman realmente la existencia de una cuestión problemática. De lo contrario, los miembros del Consejo no tendrán ningún motivo para examinar y discutir el punto del orden del día pertinente.

Organización y celebración de eventos públicos de masas

Recepción y utilización de ayuda gratuita extranjera

El Gobierno lamenta tomar nota de que no se tienen en cuenta sus argumentos relativos a las posibles consecuencias destructivas de la aplicación de las recomendaciones encaminadas a debilitar el control estatal de los fondos recibidos por el país del extranjero, y a la exención de las estructuras sindicales de toda responsabilidad cuando violen la ley durante los eventos de masas.

El procedimiento establecido en el país para recibir ayuda gratuita extranjera se vincula injustificadamente con los artículos 5 y 6 del Convenio. Estos artículos no contienen disposiciones sobre el derecho de los sindicatos a recibir gratuitamente asistencia financiera o de otro tipo para realizar actividades políticas o de agitación entre la población.

La legislación del país no prohíbe la recepción de ayuda gratuita extranjera por los sindicatos. Al mismo tiempo, la legislación define las condiciones (fines) para la utilización de la ayuda gratuita extranjera, y prevé asimismo que dicha ayuda debe estar registrada de conformidad con lo establecido. El procedimiento de registro es sencillo y puede llevarse a cabo en poco tiempo.

No existe información sobre casos en los que se haya denegado a los sindicatos la recepción de ayuda gratuita extranjera. No existen casos de liquidación de sindicatos por no respetar el procedimiento para su utilización.

Al mismo tiempo, si se facilita a las fuerzas externas la oportunidad de patrocinar eventos de masas en el país, esto puede utilizarse para desestabilizar la situación sociopolítica y socioeconómica, lo cual, a su vez, tendrá un impacto sumamente negativo en la vida de la sociedad y en el bienestar de los ciudadanos.

La prohibición de la recepción y utilización de ayuda gratuita extranjera con fines que conlleven actividades políticas o de agitación tiene por objeto proteger los intereses de seguridad nacional, y excluir oportunidades para que las fuerzas externas tengan una influencia destructiva y desestabilicen la situación sociopolítica y socioeconómica.

El procedimiento actual para organizar y celebrar eventos de masas en el país no está en conflicto con los principios de la libertad sindical y está en plena consonancia con las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El objetivo de las disposiciones de la legislación que prevén un castigo por no respetar el procedimiento para la organización y celebración de un evento de masas, lo cual tiene consecuencias muy graves, es prevenir la realización de actividades ilícitas socialmente peligrosas que representen una amenaza real para la vida y la salud de los ciudadanos.

Al celebrar eventos de masas, los sindicatos tienen la obligación de respetar el orden público y, *a priori*, no deberían permitir actividades a raíz de las cuales el evento pueda perder su carácter pacífico y causar graves daños a los ciudadanos, la sociedad y el Estado.

El castigo previsto por la ley para los organizadores de eventos de masas por causar daños considerables y menoscabar los derechos e intereses de los ciudadanos y las organizaciones, así como los intereses públicos o estatales, no es, y objetivamente no debería ser interpretado, como un elemento disuasorio para que los ciudadanos y los sindicatos no ejerzan su derecho a la libertad de reunión pacífica.

La decisión de poner fin a las actividades de un sindicato por infringir la ley sobre los eventos de masas al realizar actividades que han causado daños graves y han menoscabado los derechos y los intereses de los ciudadanos, las organizaciones, la sociedad y el Estado, solo puede ser tomada en un tribunal.

Las enmiendas introducidas a la Ley «sobre los Eventos de Masas» no contienen disposiciones que prohíban a los ciudadanos ejercer su derecho a la libertad de reunión pacífica a fin de proteger sus derechos e intereses legítimos. La enmienda de la Ley tiene por objeto prohibir la organización, preparación y realización de actos que menoscaben la independencia, la integridad territorial y la soberanía del Estado, los cimientos del orden constitucional y la seguridad pública a través de la organización de disturbios masivos, la realización de actos de vandalismo asociados con daños o la destrucción de propiedad, la incautación de edificios y estructuras, y otros actos que atenten manifiestamente contra el orden público, o la participación activa en los mismos.

Teniendo en cuenta la presión política y económica sin precedentes ejercida sobre Belarús, que tiene por objeto socavar su potencial económico, ralentizar su desarrollo y rebajar el nivel de vida de los ciudadanos, creemos que disminuir la responsabilidad por no respetar el procedimiento para celebrar eventos de masas y eliminar las restricciones impuestas a la utilización de la ayuda gratuita extranjera para realizar actividades políticas y de agitación ayudará a crear condiciones para el fortalecimiento de la influencia destructiva externa en la situación del país, lo cual no beneficia a los intereses de Belarús.

Derecho de huelga

El procedimiento actual para organizar y llevar a cabo huelgas en Belarús no va en contra de las normas internacionales del trabajo y permite a los ciudadanos ejercer plenamente su derecho a organizar una huelga lícita a fin de resolver un conflicto laboral colectivo que haya surgido.

En virtud del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Estados tienen la obligación de garantizar el derecho de huelga, a condición de que este se ejerza de conformidad con las leyes de cada país.

En Belarús, una huelga es una negación voluntaria temporal de los trabajadores a desempeñar sus funciones laborales (en su totalidad o en parte), con el fin de resolver un conflicto laboral colectivo (artículo 388 del Código del Trabajo).

A tenor de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Sindicatos, los sindicatos tienen el derecho de organizar y llevar a cabo huelgas de conformidad con la Ley, mientras que las reivindicaciones políticas están prohibidas durante las huelgas iniciadas por sindicatos.

La prohibición de presentar reivindicaciones políticas durante una huelga también se prevé en la tercera parte del artículo 388 del Código del Trabajo de la República de Belarús.

Las acciones de protesta no autorizadas que tuvieron lugar en la República, y los intentos de organizar una huelga en las empresas sin tener en cuenta los requisitos, no están relacionados en absoluto con la aplicación de los derechos y las libertades sindicales para proteger los intereses laborales, sociales y económicos de los ciudadanos, y tampoco con los asuntos que se pide a los sindicatos que solucionen.

Los organizadores de las acciones de protesta ilícitas en las empresas, cuyo objetivo es lograr exclusivamente objetivos políticos, y no hacer realidad los derechos y libertades de los trabajadores, engañaron deliberadamente a los trabajadores en cuanto a la legalidad de dichas acciones, sustituyendo conceptos legales tales como un movimiento de huelga y un evento de masas.

Por su parte, las autoridades han pedido reiteradamente a los ciudadanos que respondan de una manera equilibrada y prudente a los llamamientos para participar en los eventos de masas denominados movimientos de huelga, y que no sucumban a provocaciones que pueden causar daños económicos a las empresas y al Estado, y socavar los derechos e intereses de otros ciudadanos.

La aplicación de las propuestas de legalizar las huelgas políticas no contribuirán al ejercicio del derecho de los sindicatos a realizar sus actividades con plena libertad, ya que brindará nuevas oportunidades de abuso por diversas estructuras destructivas, además de utilizarse para socavar el potencial económico de la República, lo que no redundará en interés de ninguna de las partes en el diálogo social.

La información presentada en las quejas sindicales sobre los ciudadanos que son presuntamente objeto de discriminación, presión y represión por el mero hecho de ejercer su derecho a participar en una huelga pacífica no corresponde a la realidad.

No ha habido huelgas lícitas en las empresas de la República.

Los ciudadanos, representados en las quejas como trabajadores que han sido objeto de acciones represivas por parte de los empleadores y del Estado, se enfrentan con razón a una responsabilidad disciplinaria y/o administrativa por determinadas violaciones de la disciplina laboral y de otras disposiciones de la ley.

En relación con esto, parece ilógico, incorrecto y totalmente infundado señalar que dichos trabajadores han sido objeto de medidas represivas por el mero hecho de participar en huelgas presuntamente pacíficas y lícitas y que, por consiguiente, deben ser puestos en libertad, reincorporados a su trabajo (etc.) y recibir asimismo una indemnización compensatoria.

Consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores

En la República de Belarús, se ha creado un sistema de alianzas sociales que está funcionando con éxito, en el marco del cual los órganos gubernamentales, las asociaciones de empleadores y los sindicatos interactúan en la formulación y aplicación de la política socioeconómica del Estado.

La elaboración de proyectos de texto jurídicos normativos que regulan las cuestiones del ámbito social y laboral se lleva a cabo con la participación directa de los interlocutores sociales.

Con respecto a las propuestas de enmendar el Reglamento del Consejo de Ministros de la República de Belarús (aprobado por el Decreto núm. 193 de 14 de febrero de 2009), consideramos necesario reiterar que los proyectos de resolución del Gobierno sobre las cuestiones que afectan los derechos e intereses laborales y socioeconómicos de los ciudadanos, de conformidad con el reglamento mencionado anteriormente, se remiten a la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB) para que formule los comentarios y/o propuestas que considere pertinentes, como centro sindical nacional —la mayor asociación independiente voluntaria republicana de sindicatos, que representa los intereses de más de 4 millones de personas, es decir, como la organización más representativa de trabajadores—.

Este enfoque no contradice ningún principio o norma, y permite tener en cuenta lo máximo posible los intereses de los trabajadores durante las consultas y durante la elaboración de disposiciones legislativas.

Resolución de conflictos laborales

El Gobierno confirma una vez más su interés en seguir colaborando con los interlocutores sociales y la OIT, a fin de mejorar el sistema para resolver los conflictos laborales.

El Gobierno valora enormemente la asistencia prestada por la Oficina Internacional del Trabajo en términos de mejorar la labor del Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral, que se creó con el apoyo consultivo de la OIT como órgano que goza de la confianza de todas las partes, para examinar la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y solucionar otros problemas de interacción con los interlocutores sociales, incluido el examen de las quejas recibidas.

Así pues, en esta fase, el Consejo tripartito es el órgano (fuera del procedimiento judicial) que debe examinar las cuestiones planteadas por los sindicatos. Al mismo tiempo, el Gobierno

está dispuesto a seguir avanzando para mejorar esta función del Consejo o a través de la creación de otra estructura.

El Gobierno espera con interés seguir entablando un diálogo abierto y constructivo con la OIT a fin de garantizar el desarrollo progresivo y armonioso de la República de Belarús, y el bienestar y la prosperidad de sus ciudadanos.

Al mismo tiempo, el Gobierno está sumamente preocupado porque, en la actualidad, una serie de países, estructuras extranjeras y organizaciones, en lugar de desarrollar una cooperación mutuamente beneficiosa, y de fortalecer la solidaridad global y la coherencia de las políticas en los ámbitos económico, social y de otro tipo, está contribuyendo activamente a la desestabilización de la situación en la República de Belarús.

Ha tenido lugar un ataque agresivo y a gran escala a nuestro país en lo que respecta a la información proporcionada, y se están tomando medidas para forjar una imagen sumamente negativa del Estado en el ámbito internacional. El objetivo de todas estas acciones es justificar las sanciones sin precedentes e irrazonables contra las empresas, las organizaciones y los funcionarios de Belarús.

El Gobierno lamenta profundamente que países hostiles y diversas estructuras estén utilizando activamente la plataforma de la OIT para formular acusaciones infundadas contra la República de Belarús que no reflejan en absoluto la situación real.

Teniendo en cuenta la situación actual, el Gobierno agradecería a los órganos de la OIT que adopten una actitud imparcial hacia los procesos que están teniendo lugar en el país y que desestimen las evaluaciones críticas apresuradas de las acciones emprendidas por las autoridades nacionales a fin de restablecer la ley y el orden en el país.

El Gobierno insta a que se examine de manera objetiva y exhaustiva el denominado «caso de Belarús», a la luz de toda la información, los argumentos y los comentarios presentados por el Gobierno.

Discusión por la Comisión

Interpretación del ruso: **representante gubernamental, Ministra de Trabajo y Protección Social** - Gracias por darme la oportunidad de hablar ante la Comisión acerca de la aplicación del Convenio por parte de Belarús y la aplicación de las conclusiones de la comisión de encuesta.

El año pasado se criticó al Gobierno y se formularon recomendaciones. Mi esperanza es que estaremos en condición de informar sobre los progresos realizados, y me esforzaré por hacerlo. Estoy segura de que todos se habrán familiarizado con las conclusiones de la comisión de encuesta y comprenderán que la situación tiene contrastes.

En primer lugar, por lo que respecta a las recomendaciones, el Gobierno de Belarús informó a la OIT de que la aplicación de las conclusiones tendría en cuenta la situación real y el daño potencial para los intereses nacionales. De hecho, entre las 12 recomendaciones, hay algunas que no despertaron ninguna duda en cuanto a su posible aplicación. Se aplicaron de forma clara y rápida. Por ejemplo, difundimos rápida y ampliamente las conclusiones de la comisión de encuesta, adoptando medidas para informar a la judicatura y a la Fiscalía de la necesidad de examinar detalladamente las quejas de posible discriminación antisindical, y para ello se organizaron, junto con la OIT, una serie de seminarios.

En cuanto a la simplificación del registro, se adoptaron decisiones para modificar el requisito legal de un porcentaje del 10 por ciento de los empleados para crear un sindicato. De

las 12 recomendaciones, algunas requieren acciones de carácter más amplio y generalizado. Por ejemplo, el Gobierno de Belarús tiene previsto revisar el sistema jurídico y el sistema de resolución de conflictos en colaboración con los interlocutores sociales. Es evidente que estas recomendaciones van a implicar un enlace sistémico con los interlocutores sociales sin un calendario definido para su aplicación. Es un ámbito de trabajo que está en marcha en muchos países, no solo en Belarús.

En cuanto a las recomendaciones relativas a la legislación sobre eventos de masas, quiero subrayar que en Belarús no hay normas distintas. Todos son iguales ante la ley y todos están igualmente obligados a cumplirla. En cuanto a las ayudas gratuitas extranjeras, no existe ninguna prohibición legal para recibirlas, pero la ley define claramente las finalidades de su uso y su orden de registro. Subrayo que esta normativa es de aplicación a todas las personas jurídicas.

Una de las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos es que la supuesta prohibición de recibir ayudas gratuitas del extranjero viola el Convenio. Quisiera señalar que, aunque actualmente existen dificultades en la aplicación de la conclusión de la Comisión de Expertos, solo con orden judicial puede decidirse la disolución de sindicatos. En los últimos veinte años no ha habido ningún caso de disolución de un sindicato por uso indebido de ayuda gratuita extranjera.

Volviendo a la cuestión de los eventos de masas, la actual legislación de Belarús no plantea en la práctica ningún obstáculo para la libertad de reunión. Existen ciertas limitaciones en cuanto a los fines, o pueden tener su raíz en la seguridad del Estado y de la población, y se ajustan plenamente a las normas internacionales sobre derechos civiles y políticos. La disolución de sindicatos por haberse organizado eventos de masas es algo que tampoco ha ocurrido. Por lo tanto, la práctica de la aplicación de nuestra normativa habla por sí misma.

Quisiera pasar ahora a hablar sobre huelgas. El tema de las huelgas no está cubierto por las recomendaciones. Sin embargo, la Comisión de Expertos lleva varios años solicitando diversas modificaciones del Código del Trabajo en lo que respecta a la regulación de la organización y celebración de huelgas. La posición del Gobierno a este respecto es clara y conocida. Tanto la Constitución como el Código del Trabajo y la legislación sobre sindicatos contemplan todas las garantías necesarias del derecho de huelga de los ciudadanos en Belarús. La huelga es una posibilidad extrema para la resolución de conflictos (un último recurso) y, por tanto, existen condiciones para que estos se resuelvan mediante el diálogo y la conciliación. Creemos que en este ámbito la legislación de Belarús no supone ningún obstáculo para el cumplimiento de las normas de la OIT.

Otra cuestión importante sobre la que me gustaría llamar su atención es la siguiente. La cuestión de la aplicación de las recomendaciones se ha desarrollado siempre de forma positiva. En 2009 se creó el Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral. Su mandato se diseñó conjuntamente con los interlocutores sociales y la OIT. El Consejo ha servido como principal foro de debate de cuestiones de actualidad sobre aplicación de derechos, entre ellos la libertad sindical y la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como de posibles cambios legislativos. La Comisión tomó nota de estos pasos positivos.

En 2009 se constataron avances en cuanto a la aplicación por parte de Belarús de las conclusiones de la comisión de encuesta. En 2014, la misión de contactos directos en Minsk también observó elementos de pluralismo sindical. Estas son algunas de las medidas positivas adoptadas por el Gobierno para promover el tripartismo. Otro ejemplo tiene que ver con el hecho de que en 2017 Belarús no figuraba, por primera vez, en una lista corta, y las

obligaciones de presentación de memorias sobre el Convenio estaban sujetas a un ciclo regular de presentación.

En la OIT se entiende que la situación relativa a la aplicación de las conclusiones de la comisión de encuesta ha dado un giro positivo. Belarús ha mostrado buena voluntad en cuanto a una mayor cooperación. En 2019, celebramos el centenario de la OIT; fue un acontecimiento importante al que siguió la ratificación del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) y del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176). Estos convenios entraron en vigor en febrero del año pasado.

Otros dos acontecimientos importantes tuvieron lugar: una conferencia tripartita sobre el diálogo social y una sesión del Consejo tripartito a nivel regional y de rama, en la que hubo una consulta con funcionarios de la OIT sobre las cuestiones del tripartismo. Se ha hecho mucho para impulsar nuestra colaboración con la OIT y, a este respecto, la OIT ha tomado debida nota de los esfuerzos del Gobierno.

Sin embargo, desgraciadamente en 2020 los órganos de control de la OIT cambiaron negativamente de sintonía, siendo bastante evidente que la raíz de esto está en los acontecimientos políticos. Después de las elecciones políticas de agosto de 2020, las fuerzas destructivas de la oposición intentaron tomar el poder en el país, dando lugar a la organización de protestas callejeras ilegales. Llamo su atención sobre el hecho de que dichas protestas no tenían ninguna relación con los derechos y las libertades sindicales y, en esa situación, el Estado tomó todas las medidas necesarias para garantizar el orden público y evitar el caos y la desestabilización de la situación en el país.

En la actualidad, la República de Belarús atraviesa un periodo difícil. Los países occidentales, y a su cabeza los miembros de la Unión Europea y los Estados Unidos de América y sus sindicatos representativos, están tratando de imponer medidas coercitivas unilaterales para perjudicar no solo a las empresas sino también a los ciudadanos de a pie y para generar tensiones en nuestra sociedad.

Nos preocupa profundamente que se ejerza este tipo de presión sobre Belarús en forma de descrédito de nuestro país sobre una base infundada. Es bien sabido que los miembros de la oposición de Belarús que se encuentran en el extranjero están muy implicados en tratar de socavar los esfuerzos del Gobierno de Belarús utilizando el artículo 33 de la Constitución de la OIT para alcanzar sus objetivos políticos.

Tales intentos pueden causar un grave daño a la autoridad de la OIT, pues indica que algunos países o grupos de países son capaces de manipularla para sus propios fines. El Gobierno de Belarús pide a la Comisión que evite los intentos de politizar su trabajo. La Comisión debe trabajar exclusivamente dentro de sus competencias.

El Gobierno de la República de Belarús está dispuesto a entablar una colaboración constructiva que no se quede en meras palabras. La República de Belarús es miembro de la OIT desde hace mucho tiempo y ha promovido los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Belarús ha ratificado todos los convenios fundamentales. El país ha puesto en marcha un amplio conjunto de medidas de protección social que abarca todos los ámbitos del quehacer humano y su nivel de desempleo es muy bajo. Es evidente que Belarús ha conseguido mejoras y avances significativos en la defensa de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Miembros trabajadores - El Gobierno de Belarús sigue violando impunemente su obligación en el marco del Convenio. La Comisión ya debatió la aplicación del Convenio por parte de Belarús en 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2013, 2014, 2015 y 2021 y, antes de

2005, nuestra Comisión debatió sobre Belarús con respecto a este convenio en 1997, 2001, 2002 y 2003, lo que llevó a la creación de una comisión de encuesta por parte del Consejo de Administración en 2003, y a la adopción del informe de la comisión de encuesta en 2004. Nuestra Comisión está llamada a examinar este caso una vez más.

Durante nuestras discusiones del año pasado, el representante gubernamental de Belarús lanzó inquietantes amenazas a los sindicatos independientes tras haberlos calificado de enemigos del Estado. Condenamos las amenazas y lo pusimos en conocimiento de la Oficina y del Director General.

En la actualidad se ha deteriorado drásticamente la situación de los sindicatos independientes, sus dirigentes y sus afiliados en Belarús. El Gobierno está sumido en la represión y la destrucción intencionada y sistemática de los sindicatos independientes en Belarús.

Todos los sindicatos independientes, sus dirigentes y sus afiliados son objeto de acoso incesante. El 19 de abril de 2022, más de 20 dirigentes y activistas del Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús (BKDP) fueron detenidos por el Comité de Seguridad del Estado, entre ellos, los Sres. Alexander Yaroshuk, presidente del BKDP y miembro del Consejo de Administración de la OIT, Siarhei Antusevich, vicepresidente del BKDP y Gennady Fedynich, dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica de Belarús (REP). A ellos y a otras personas se les ha aplicado el artículo 342 de la primera parte del Código Penal, siendo acusados de organizar y preparar actos que alteran gravemente el orden público o de participar activamente en ellos, acusación que conlleva la amenaza de una pena de prisión de hasta cuatro años.

El 13 de mayo, el consejo del BKDP se reunió y nombró al Sr. Maxime Pazniakou como presidente en funciones del Sindicato Independiente de Mineros y Trabajadores Químicos de Belarús (BNP).

El 17 de mayo, el Sr. Maxime Pazniakou fue detenido por las autoridades del Estado. El 19 de mayo fue condenado a quince días de detención administrativa y esa condena debería haber expirado hoy, pero se le condenó a otro periodo de quince días.

El 18 de mayo, la vicepresidenta del sindicato REP, Sra. Zinaida Mikhniuk, fue declarada culpable de insultar al Presidente de la República de Belarús en aplicación del artículo 368 del Código Penal. Fue condenada a dos años de prisión en una colonia penal de seguridad general.

El 19 de mayo de este año los fiscales exigieron al BNP la entrega de documentos sindicales, incluso con detalles de los afiliados; se hicieron peticiones similares a otras filiales del BKDP, como el Sindicato Libre de Belarús (SPB) y el Sindicato Libre de Trabajadores del Metal (SPM).

Tales exigencias se formularon a pesar de que las fuerzas de seguridad especializadas ya habían incautado todos los documentos sindicales durante los registros de 19 de abril, un mes antes.

El 25 de mayo de este año los agentes de seguridad llegaron a la oficina del BNP situada en Soligorsk, llevándose al Sr. Alexander Mishuk, presidente del BNP en JSC «Belaruskali», sin dar más información. Se registró a los dirigentes del sindicato, se confiscaron los teléfonos móviles y otros dispositivos de oficinistas del sindicato y los empleados tuvieron que firmar acuerdos de confidencialidad.

A principios de abril de este año el régimen designó como organización extremista al sindicato REP y prohibió todas sus actividades. Cuando los dirigentes del sindicato REP

cuestionaron la justificación de tal designación, el aparato de seguridad del Estado respondió intensificando sus registros y detenciones.

Esta extensa lista de actos intencionados, sistemáticos, injustificados e inaceptables de acoso contra los sindicatos independientes de Belarús se remonta solo a los dos últimos meses y estamos profundamente preocupados por la integridad física y la salud de nuestros colegas. Exigimos la liberación inmediata de todos los dirigentes y sindicalistas y la retirada de todos los cargos.

Es urgente que el Gobierno invite a la OIT a visitar a esos colegas en prisión y a comprobar su estado. Deben eliminarse las condenas de los colegas que hayan sido condenados. Por otra parte, el Grupo de los Trabajadores desea destacar la persistente falta de avances en la aplicación de las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT. A los trabajadores de Belarús se les sigue negando el derecho a participar en manifestaciones pacíficas y a organizar reuniones sindicales.

En el debate de la Comisión sobre Belarús del año pasado llegamos a la firme conclusión de que los últimos acontecimientos suponían un paso atrás y un nuevo retroceso por parte del Gobierno respecto de sus obligaciones en virtud del Convenio, e instamos al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias ante esta conferencia para aplicar plenamente todas las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta, y la Comisión decidió incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

En un informe de marzo de 2021 sobre Belarús, el Comité de Libertad Sindical lamentó profundamente el grave retroceso por parte del Gobierno de Belarús en cuanto a sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT y a su compromiso de aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Nos alarma profundamente el hecho de que el Gobierno no solo no está aplicando las recomendaciones de la comisión de encuesta ni por supuesto de las observaciones del sistema de control, sino que también está procediendo a la eliminación sindical con respecto a los sindicatos independientes. Un dirigente de un sindicato independiente se considera una amenaza automática para la seguridad y las fuerzas de seguridad lo acosan para que vaya al exilio o a la cárcel.

Podemos darles un ejemplo de la impunidad del Gobierno de Belarús respecto a su obligación para con las normas internacionales del trabajo: mientras que la recomendación 8 de la comisión de encuesta establece que se tomen medidas para liberar a todos los sindicalistas que siguen detenidos y retirar todos los cargos relacionados con la participación pacífica en protestas y acciones colectivas, el Gobierno se está empleando redobladamente en proceder a detenciones masivas de dirigentes y afiliados de sindicatos.

Además, los trabajadores de Belarús siguen sin tener derecho a crear sindicatos sin previa autorización, lo que es contrario al Convenio y a la recomendación 2 de la comisión de encuesta.

El Gobierno no está tomando ninguna medida para ocuparse de las observaciones anteriores de la Comisión de Expertos ni de las conclusiones de la Comisión adoptadas el año pasado.

En relación con los obstáculos al registro de sindicatos creados por el requisito del domicilio legal, observamos que hay nuevos casos de denegación de registro de organizaciones de base de las filiales del BKDP que tuvieron lugar después de la última sesión de esta Comisión. Recientemente se ha revocado el registro de varios sindicatos. El Gobierno

no ha proporcionado información al sistema de control, tampoco los informes a la Comisión de Expertos sobre las reformas legislativas solicitadas por la Comisión el año pasado. No se ha producido ningún avance.

Siguen produciéndose novedades legislativas regresivas, como el Decreto Presidencial que aún exige autorización previa para registrar las ayudas gratuitas y que restringe el uso de la ayuda, la Ley de Actividades de Masas que restringe aún más los requisitos para celebrar actos públicos, etc. El Código Penal fue modificado añadiendo nuevas restricciones y sanciones. El Gobierno no ha hecho nada para modificar el Código del Trabajo con el fin de ajustarlo al Convenio.

Para terminar, dieciocho años después de la comisión de encuesta, la conclusión del Grupo de los Trabajadores es que no se ha producido ningún avance en la aplicación de sus recomendaciones. Por el contrario, la situación se ha deteriorado drásticamente tanto en la ley como en la práctica. Hace falta abordar con urgencia la impunidad de la que hace gala frente al sistema de control en su conjunto.

Nuestra discusión de hoy sobre este caso debe enviar una señal clara de que se deben respetar la Constitución y el sistema de control de la OIT y que se deben tomar las medidas apropiadas al respecto.

Miembros empleadores - Quisiera dar las gracias a la representante gubernamental por sus declaraciones en nombre del Gobierno de Belarús.

Como han señalado los miembros trabajadores, la Comisión de Expertos lleva formuladas 14 observaciones sobre este caso desde 1997, y en 2021 tuvo lugar la discusión más reciente en la Comisión del caso de Belarús y su aplicación del Convenio.

En sus conclusiones de 2021, la Comisión expresó su profunda preocupación por el hecho de que, diecisiete años después del informe de la comisión de encuesta, Belarús no haya tomado medidas para abordar la mayoría de las recomendaciones de la Comisión. En las conclusiones de 2021, nuestra Comisión instó al Gobierno a restablecer sin demora el pleno respeto de los derechos y libertades de los trabajadores, a aplicar la recomendación 8 de la comisión de encuesta garantizando una protección adecuada contra la detención administrativa de dirigentes sindicales en el ejercicio de sus funciones y de sus libertades civiles, a adoptar medidas para la liberación de todos los sindicalistas que permanecen detenidos y a retirar los cargos relacionados con la participación en acciones de protesta pacíficas, a abstenerse de arrestar o detener dirigentes o sindicalistas que realizan actividades sindicales legales o de participar en actos de violencia, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial, contra ellos, así como la exigencia de investigar sin demora los presuntos casos de intimidación o violencia física, mediante una investigación judicial independiente.

Además, en las conclusiones de 2021 de la Comisión se pidió al Gobierno que garantizara que no quedaran obstáculos para el registro de los sindicatos ni en la ley ni en la práctica. Además, en tales conclusiones también se abordó la cuestión de la demanda por el Presidente de Belarús de crear sindicatos en todas las empresas privadas para 2020 y la Comisión instó, en los términos más enérgicos, a que el Gobierno se abstuviera de interferir en la constitución de sindicatos en empresas privadas y pusiera fin inmediatamente a las interferencias en la constitución de sindicatos y se abstuviera de mostrar su preferencia por determinado sindicato en las empresas privadas.

Además, en las conclusiones de 2021 de la Comisión también se abordó la cuestión de la organización de actos de masas por parte de los sindicatos y se instó al Gobierno a modificar la Ley de Actividades de Masas, a derogar la Ordenanza núm. 49 del Consejo de Ministros y a

abordar las preocupaciones planteadas por los sindicatos respecto a la organización y celebración de actos de masas en la práctica.

Además, las conclusiones de 2021 de la Comisión también abordaron recomendaciones relacionadas con el funcionamiento del Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral. En 2021, la Comisión invitó al Gobierno a valerse de la asistencia técnica de la OIT, solicitó que el Gobierno proporcionara información detallada sobre las medidas adoptadas con respecto a la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, así como de las recomendaciones de la Comisión que datan de 2021 y de los años anteriores a 2021, y que transmitiera esa información a la Comisión de Expertos antes de su siguiente reunión. Asimismo, como han mencionado los miembros trabajadores, en las conclusiones de 2021 de la Comisión se incluyó la discusión de este caso en un párrafo especial de su informe.

Este año, los miembros empleadores observan que no ha habido ningún progreso significativo ni hacia la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta ni hacia la de las conclusiones de 2021 de la Comisión. Los empleadores señalan que esto indica una falta de compromiso por parte del Gobierno para garantizar el respeto de sus obligaciones en el marco del Convenio, así como de sus obligaciones con arreglo a la Constitución de la OIT. Esta es una situación profundamente preocupante para el Grupo de los Empleadores. Además, observamos que los miembros de los empleadores están profundamente preocupados con los nuevos alegatos de procesos penales, detenciones y encarcelamientos de sindicalistas, especialmente los alegatos acerca de los hechos acaecidos en los últimos dos meses.

Los miembros empleadores recuerdan que el pleno reconocimiento de las libertades civiles, en particular la libertad de opinión y de expresión, la libertad de reunión, el derecho a protección contra la detención y la prisión arbitrarias y el derecho a un juicio justo ante un tribunal independiente e imparcial son condiciones previas básicas para cualquier ejercicio significativo de la libertad sindical de los trabajadores y de los empleadores y es necesario para el pleno cumplimiento del Convenio. Los miembros empleadores observan que, según los datos disponibles, estas libertades han sido violadas de forma flagrante por el Gobierno de Belarús tras las elecciones presidenciales de agosto de 2020. Por tanto, debemos aprovechar este momento para expresar nuestra profunda preocupación con respecto al deterioro de las circunstancias relativas al fomento y la protección de la libertad sindical.

Con respecto a la cuestión del registro, los miembros empleadores observan la ausencia de nuevas explicaciones provenientes del Gobierno con respecto al registro del BKDP, el SPB y el Sindicato REP, y esta falta de información es preocupante. Pasamos a la preocupación señalada por la Comisión de Expertos con respecto a la reunión televisada entre el presidente de la FPB y el Presidente Lukashenko en la que este último instó a que para finales de 2020 se hubieran creado sindicatos en todas las empresas privadas bajo la amenaza de liquidación de esas empresas privadas. Los empleadores señalan que, en consonancia con el artículo 2 del Convenio, la libertad sindical implica y exige que los trabajadores y los empleadores puedan decidir libremente, sin injerencia del Estado, si constituir o no sus propias organizaciones. Por lo tanto, los empleadores hacen un llamamiento al Gobierno para que se abstenga de cualquier injerencia en la constitución de sindicatos en empresas privadas, en particular en lo que respecta a la exigencia de constituir un determinado sindicato bajo la amenaza de liquidación de dicha empresa.

Pasando a la cuestión de la asistencia financiera, los empleadores señalan que la aceptación por parte de una organización nacional de trabajadores o de empleadores de la asistencia financiera de una organización internacional de trabajadores o de empleadores sin

necesidad de aprobación por el Gobierno y sin sanciones en caso de recibir dicha asistencia financiera forma parte del derecho previsto en el artículo 5 de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores. El derecho a organizar reuniones y manifestaciones públicas constituye un aspecto importante de las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en virtud del artículo 3 del Convenio. En vista de ello, la Ley de Actividades de Masas modificada, junto con el reglamento que la acompaña, que limita el uso de la ayuda gratuita extranjera para la realización de acontecimientos de masas, limita indebidamente la posibilidad de los sindicatos de realizar sus actividades públicas. Por lo tanto, los empleadores instan al Gobierno a modificar la Ley de Actividades de Masas y el reglamento que la acompaña, con el fin en particular de fijar claramente los motivos de denegación de las solicitudes de celebración de actos sindicales multitudinarios de conformidad con los principios de la libertad sindical, a ampliar, y no restringir, el alcance de las actividades para las que se puede utilizar la ayuda financiera extranjera, y a abolir las sanciones impuestas a los sindicatos o sindicalistas por una única violación de la legislación respectiva. Los empleadores también reiteramos nuestro llamamiento al Gobierno para que derogue la Ordenanza núm. 49 del Consejo de Ministros, en su versión modificada, a fin de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan ejercer, en la legislación y en la práctica, su derecho a organizar actos multitudinarios.

Debemos aprovechar este momento para señalar simplemente que no abordaremos las numerosas observaciones de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga, ya que la posición de los empleadores es que en efecto eso no lo cubre este convenio.

Permítanme terminar reiterando nuestra preocupación por el deterioro de las circunstancias en el país con respecto a sus obligaciones en virtud del Convenio.

Interpretación del ruso: miembro trabajador, Belarús - La FPB agrupa todos los ámbitos de la esfera económica y tiene el compromiso de colaborar con la OIT para desarrollar el tripartismo y con los interlocutores sociales para mejorar la legislación y su práctica y aplicación. Ahora tenemos la oportunidad de observar la condición real de los trabajadores y los empleadores en el país y no estamos de acuerdo con las conclusiones de la Comisión con respecto a que Belarús no aplica el Convenio.

Consideramos que la evaluación negativa de la situación está politizada y es parcial. Además, subrayaría que en otros países europeos se han dado casos de acoso a las actividades sindicales, por ejemplo, el uso por la policía de gases lacrimógenos contra los manifestantes sindicales. En Bélgica y Alemania se han tomado diversas medidas contra movimientos sindicales.

Según la CSI, en muchos países europeos se viola el derecho de huelga; el 41 por ciento de los países europeos viola el derecho de libertad sindical. Tenemos estadísticas que demuestran que a estos problemas en Europa Occidental no se les presta atención en la OIT ni en la Conferencia. Nuestro caso se estaría examinando sobre la base de información falsa. A continuación expongo un ejemplo concreto.

Según la información proporcionada por la Comisión de Expertos, a los trabajadores de Belarús se les niega el derecho de huelga y pueden ser arrestados y detenidos. Esta información no se ajusta a la realidad. El derecho de huelga está consagrado en nuestra Constitución. Existen reglamentos para la organización de huelgas, como en otros países, y eso está definido en la legislación, en Belarús. El sindicato está facultado para decidir ir a la huelga en interés del colectivo laboral. Debo subrayar que tales disposiciones existen en otros países, como Alemania.

En cuanto a la práctica de los últimos años, los comités de empresa no han decidido ir ni a una sola huelga cuando supuestamente se ha detenido a personas por haberlas hecho, lo cual es completamente falso. Además, los sindicatos son totalmente libres de declarar una huelga, como puede verse en el hecho de que, recientemente, hemos tenido casos de trabajadores que han planteado hacer huelga y que, al someterse a examen por los comités profesionales de la región, finalmente no se decidió hacerla. Esto demuestra el enfoque totalmente abierto y democrático de la libertad sindical y el derecho de sindicación en nuestro país.

Con respecto a la supuesta intervención e injerencia del Estado en los asuntos sindicales, así como al supuesto favoritismo, aquí me gustaría decir lo siguiente: actualmente, las organizaciones sindicales del BKDP representan a menos de un tercio de los trabajadores. La afirmación de que, supuestamente, cualquier crítica al Gobierno por parte de los sindicatos conlleva potencialmente un castigo es totalmente falsa. No ha habido incidentes de que se hayan tomado tales medidas. Además, el Gobierno escucha las propuestas de los sindicatos, por ejemplo, en materia de fijación de salarios, garantías de empleo y otras cuestiones que son cruciales para los trabajadores, como puede atestiguar y documentarse.

Lamentablemente, la OIT recibe quejas poco fiables para su examen por la Comisión en relación con la aplicación del Convenio por nuestro país. Por otra parte, no se examinan los verdaderos incidentes de violación de los derechos laborales. Lamentablemente, algunos países, violando la Carta de las Naciones Unidas, han venido imponiendo medidas unilaterales contra Belarús. Ello contraviene los principios de los convenios y de la Constitución de la OIT. Consideramos totalmente negativa esa situación, que debe revertirse. Nuestro país solo pretende garantizar unas condiciones de trabajo dignas y el desarrollo para todos los trabajadores y el pueblo.

Interpretación del ruso: miembro empleador, Belarús - Nosotros, como empleadores de Belarús, no podemos estar de acuerdo con el informe de la Comisión de Expertos. Con respecto a la aplicación del Convenio, las quejas infundadas se derivan de acontecimientos políticos de agosto de 2020 y las denominadas acciones de huelga por cierta parte de la población tras las elecciones presidenciales fueron de naturaleza totalmente política. No tenían ninguna relación con la protección de los intereses sociales y económicos en las relaciones laborales.

No hubo ninguna convocatoria de huelga por parte del movimiento obrero, y las empresas siguen funcionando con normalidad. Consideramos que estos hechos ajenos a la normalidad de las relaciones de trabajo y al diálogo no deberían servir de base para evaluar la situación del cumplimiento por el país de las disposiciones del Convenio objeto de la discusión de hoy.

Esto es lamentable y contraproducente. Hacemos un llamamiento a la OIT para que su proceder con las quejas sea más crítico y no construya su posición sobre la base de datos no confirmados. Es necesario adoptar una postura objetiva con respecto a la situación real sobre el terreno.

La Comisión de Expertos pidió el año pasado que se modificara la legislación de Belarús sobre el derecho de huelga. Quisiera llamar su atención sobre la discusión de años anteriores acerca del hecho de que el Convenio no necesariamente puede utilizarse para debatir el derecho de huelga o invocarse con ese fin. Hay que subrayar una vez más que el derecho de huelga no se evoca directamente en el Convenio. Se trata de una cuestión interna de cualquier Estado que es de su competencia nacional.

Los empleadores de Belarús también señalan que se han tomado medidas muy concretas para el seguimiento de las conclusiones de la comisión de encuesta con el fin de garantizar la aplicación de los convenios pertinentes y pediré a los participantes en la Comisión que tomen nota de lo ocurrido en ocasiones anteriores, así como precisamente durante el año pasado, cuando pasaron a primer plano consideraciones de índole más política.

Me gustaría ofrecer algunos ejemplos de lo que se ha hecho en la práctica y de la amplia utilización del diálogo social. Algunos sindicalistas de los distintos congresos y federaciones han seguido promoviendo los intereses de los trabajadores sobre una base tripartita. Al mismo tiempo, los empleadores se han esforzado por respetar el tripartismo para alcanzar acuerdos colectivos a través del diálogo tripartito. Estas cuestiones se han evocado en el transcurso de las misiones de la OIT, habiéndose puesto en práctica los acuerdos alcanzados.

Belarús ha tenido que soportar sanciones sin precedentes por parte de los Estados Unidos contra agentes económicos, incluidos hombres de negocios, lo que ha dado lugar a una guerra económica *de facto* contra dirigentes y sus propiedades, obstaculizando la capacidad de invertir e innovar y de hacer negocios con socios occidentales, con la consiguiente reducción de ingresos, pérdida de puestos de trabajo y empeoramiento de la situación económica y social en general.

Nosotros, como siempre, subrayamos nuestro compromiso de cooperar con la OIT y con la Comisión para asegurar que se proceda sobre cuestiones sociales en un espíritu de responsabilidad colectiva y de respeto con el fin de trabajar en una dinámica positiva en el país partiendo de las medidas positivas adoptadas por el Gobierno con los interlocutores sociales a fin de aplicar las recomendaciones de la OIT.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de expresarme en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la presente declaración **Macedonia del Norte, Montenegro y Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, así como **Ucrania**.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y la realización de los derechos humanos, incluidos los derechos en el trabajo, como el derecho fundamental de libertad sindical y de sindicación.

Alentamos vivamente la ratificación y aplicación universales de las normas internacionales fundamentales del trabajo, incluido el Convenio. Apoyamos a la OIT en su papel indispensable de elaboración, promoción y control de la aplicación y puesta en práctica de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

Estamos profundamente preocupados por el fuerte deterioro de la situación de los derechos humanos y del trabajo en Belarús tras las elecciones presidenciales de 2020, que no fueron ni libres ni equitativas. Estas preocupaciones se agravan aún más tras la implicación de Belarús en la guerra de agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania.

La libertad de reunión y de asociación pacíficas, la libertad de opinión, de expresión y de información, así como la libertad de los medios de comunicación, incluidos los medios en línea, están cada vez más restringidas, mientras que se oprime activamente el derecho sindical en lugar de protegerlo.

La Unión Europea y sus Estados miembros condenan con la mayor firmeza la violencia empleada por las autoridades de Belarús contra manifestantes pacíficos y los numerosos casos

de detención, encarcelamiento, tortura y violencia sexual, en un intento flagrante de impedir que los trabajadores se asocien para resistir la represión de los derechos fundamentales en el trabajo por parte de las autoridades. Nos preocupa aún más que estos ataques contra militantes y dirigentes sindicales se intensifiquen en represalias aparentemente directas por su oposición a la participación de Belarús en la guerra de agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania.

Compartimos en su totalidad las profundas preocupaciones expresadas por el Director General de la OIT en relación con las informaciones que dan cuenta de la detención de dirigentes sindicales, en particular la del Sr. Alexander Yaroshuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT, y también las de los Sres. Siarhei Antusevich, Maksim Pozniakov, Oleg Podolinski y Elena Yeskova. También nos preocupan los informes de las inspecciones realizadas por las fuerzas de seguridad en los locales del BKDP y de otros sindicatos, así como en los domicilios de dirigentes y empleados sindicales.

Exhortamos una vez más a las autoridades a que investiguen, sin demora, todas las violaciones y todos los abusos de los derechos humanos y en el trabajo de manera realmente independiente e imparcial, y a que exijan cuentas a todos los responsables de dichas violaciones. Esperamos de las autoridades que garanticen el pleno respeto de los derechos y libertades de los trabajadores, que protejan el derecho sindical, incluido el de huelga, y que liberen inmediatamente y sin condiciones a todas las personas detenidas arbitrariamente, como presos políticos, sindicalistas, trabajadores y miembros de minorías nacionales. Nadie debe ser privado de su libertad ni ser objeto de sanciones penales por el simple hecho de organizar una manifestación o una huelga pacífica o participar en ellas. Además, deberían retirarse todas las acusaciones relacionadas con la participación en una manifestación pacífica.

El caso de las persistentes violaciones de los convenios fundamentales de la OIT por Belarús figura regularmente en el orden del día de esta Comisión desde 1997. No se ha producido ningún avance significativo con vistas a la aplicación, siquiera parcial, de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004.

Belarús debe intensificar sus esfuerzos sin demora y procurar la aplicación completa de las recomendaciones de la comisión de encuesta, cumpliendo así las obligaciones que se comprometió a respetar en tanto que Miembro de la OIT y, además, ratificando voluntariamente y en su totalidad los ocho convenios fundamentales de la OIT.

De nuevo exhortamos vivamente al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, modifique la Ley sobre los Sindicatos, el Código del Trabajo, la Ley de Actividades de Masas y el reglamento que la acompaña, así como el Decreto Presidencial núm. 3, de 25 de mayo de 2020, relativo a la utilización de ayuda extranjera gratuita, con el fin de que se ajusten a las obligaciones del Gobierno en materia de libertad sindical. Asimismo, nos hacemos eco de la petición de la Comisión al Gobierno de derogar las disposiciones que introducen restricciones suplementarias y las sanciones conexas en virtud de los artículos 342 y 369 del Código Penal.

Señalamos la importancia de tratar con imparcialidad a todas las organizaciones sindicales, de abstenerse de todo favoritismo, incluso en lo que concierne a las consultas, de toda injerencia en su creación, y de garantizar la protección del derecho de los trabajadores a afiliarse a organizaciones de su elección.

La Unión Europea y sus Estados miembros están del lado del pueblo de Belarús y apoyan su opción por la democracia y las libertades y derechos fundamentales. La Unión Europea sigue llamando a la celebración de elecciones libres y equitativas y exhorta a las autoridades

de Belarús a procurar una solución pacífica y democrática de la crisis mediante un diálogo nacional inclusivo con el conjunto de la sociedad. Esperamos del Gobierno que se comprometa plenamente con los interlocutores sociales y la OIT para tratar las cuestiones mencionadas. También debería mejorarse el funcionamiento del Consejo tripartito.

Para concluir, tomamos nota con profundo pesar de la falta de acción y de compromiso del Gobierno, la ausencia de avances y también la urgencia de esta discusión. Apoyamos, si la Comisión lo solicita, que se pida replantear esta cuestión en la reunión de noviembre de 2022 del Consejo de Administración para examinar todas las medidas posibles previstas en la Constitución de la OIT con vistas a la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Representante gubernamental, Suecia - Hablo en nombre de los **países nórdicos y bálticos (Dinamarca, Estonia, Finlandia, Islandia, Letonia, Lituania, Noruega y Suecia)**. Nos sumamos a la declaración de la Unión Europea y sus Estados miembros.

Belarús ha ratificado los convenios fundamentales de la OIT y, por tanto, se ha comprometido a respetar la libertad sindical, incluido el derecho a organizarse y participar en huelgas. Sin embargo, en esta Comisión se ha examinado en repetidas ocasiones a Belarús por incumplir los convenios que ha ratificado.

Estamos profundamente preocupados por los informes sobre las detenciones de líderes sindicales en Belarús y los informes sobre los registros en las oficinas de los sindicatos y en los domicilios de sus dirigentes, incautando ordenadores, documentos personales, pasaportes, banderas de los sindicatos, folletos y otros artículos.

Llamamos la atención sobre el hecho de que entre los detenidos se encuentra el Sr. Alexander Yaroshuk, presidente del BKDP, que también es vicepresidente de la CSI y miembro del Consejo de Administración de la OIT. Estas detenciones constituyen una grave violación de los principios de libertad sindical protegidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Convenio.

El año pasado, esta Comisión tomó nota de la naturaleza prolongada del caso de Belarús y señaló con gran preocupación los numerosos alegatos de violencia extrema para reprimir protestas y huelgas pacíficas. La Comisión de Expertos también instó al Gobierno en los términos más enérgicos a investigar sin demora todos los supuestos casos de intimidación y violencia física mediante una investigación judicial independiente y a proporcionar información detallada sobre el resultado.

También queremos señalar que el Director General de la OIT ya ha pedido al Gobierno de Belarús que libere a todos los sindicalistas que siguen detenidos, que retire todas las acusaciones relacionadas con la participación en protestas pacíficas y que se abstenga de arrestar o detener a dirigentes y afiliados sindicales que realizan actividades sindicales legales o de ejercer contra ellos violencia, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial.

Las autoridades de Belarús no han tomado las medidas mencionadas. Pedimos a las autoridades de Belarús responsables que liberen inmediatamente a los dirigentes sindicales, así como a todos los presos políticos, y que tomen todas las medidas necesarias para garantizar que los sindicatos puedan llevar a cabo sus actividades en un clima libre de violencia, intimidación o amenazas de cualquier tipo.

Los sindicatos son defensores clave de los derechos humanos, a nivel nacional e internacional, lo que incluye los derechos fundamentales en el trabajo. También son un

componente clave en la construcción de la democracia. La defensa de los derechos de los trabajadores hay que saludarla, no criminalizada.

Lamentamos que el Gobierno de Belarús, diecisiete años después del informe de la comisión de encuesta, no haya tomado medidas para atender las recomendaciones de la Comisión. Observamos con profundo pesar la evidente falta de acción y compromiso del Gobierno, la ausencia de avances y también la urgencia de esta discusión. Apoyamos, si así lo pide la Comisión, la solicitud de remitir este asunto a la reunión de noviembre de 2022 del Consejo de Administración para examinar todas las posibles medidas previstas, incluidas las contempladas en el artículo 33 de la Constitución de la OIT, encaminadas a la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Miembro trabajador, Alemania - Hablo en nombre de los trabajadores de Alemania, Bélgica, los Países Bajos, el Canadá, Francia, Italia, los países nórdicos, Ucrania y Suiza. La gravedad de la violación del Convenio por parte de Belarús es cuantitativamente evidente en el informe de la Comisión de Expertos. La evaluación abarca 11 páginas del informe y enumera violaciones (en la legislación y en la práctica) de casi todos los artículos del Convenio.

Dieciocho años después del informe de la comisión de encuesta, vemos que no se aplica ninguna de las recomendaciones. Por el contrario, vemos una supresión sistemática y selectiva, por motivos políticos, del trabajo de los sindicatos independientes, que priva de base a toda labor sindical crítica. Esto se señaló también en el informe del Comité de Libertad Sindical de marzo de 2022, en el informe del Relator Especial de la Organización de las Naciones Unidas de 4 de mayo de 2022 y en la resolución del Parlamento Europeo de 19 de mayo de 2022.

La situación en Belarús es contraria a los principios fundamentales que el país se ha comprometido a defender como Miembro de la OIT. No existe un Poder Judicial independiente que examine las detenciones y la represión física y psicológica de los representantes sindicales. Lo mismo ocurre con los registros de las oficinas de los sindicatos, la confiscación de documentos y la obstrucción de actividades sindicales legítimas, y esto incluye las huelgas y las manifestaciones públicas. Precisamente, un indicador que habla en contra del respeto del principio de un juicio justo y transparente es el hecho de que el Gobierno no pueda aportar los fallos judiciales que subyacen a estas medidas.

Con la reciente ampliación de la pena de muerte al difuso delito de «intento de terrorismo», los acontecimientos en Belarús son especialmente alarmantes.

La situación en Belarús constituye una muy triste ilustración de la importancia de garantizar los derechos civiles y políticos básicos para el ejercicio de los derechos recogidos en el Convenio.

Por ello, exigimos el cese inmediato de la represión antisindical y la liberación inmediata de nuestros colegas de Belarús que trabajan por la libertad, la democracia y la paz en el país.

Miembro gubernamental, Cuba - Mi delegación agradece a la delegación de Belarús por la información proporcionada, lo cual es una muestra de la buena voluntad del Gobierno de ese país de cooperar con los órganos de control de la OIT. Consideramos que deben examinarse de forma imparcial, alejado de todo prejuicio y politización, los avances en el desarrollo del diálogo social en el país. Como parte de la labor de implementación de las recomendaciones realizadas en el marco de esta organización, la cooperación en virtud de la asistencia técnica debe constituir un apoyo para el Gobierno.

Las informaciones aportadas por la delegación de Belarús contienen elementos de actualización sobre diversos asuntos y describen la voluntad de este Gobierno para continuar avanzando en el diálogo social tripartito en su territorio y en el trabajo con la OIT.

Es de suma importancia conceder a los Gobiernos el tiempo y espacio necesarios para trabajar junto a los actores pertinentes en el marco de su legislación nacional y en el cumplimiento de sus obligaciones y compromisos en virtud de los instrumentos de la OIT.

Este foro se ha distinguido siempre por brindar soluciones consensuadas como resultado del diálogo amplio e inclusivo, donde la opinión y el consentimiento de los países concernidos resulta esencial.

Mi delegación espera que las conclusiones de esta Comisión sean objetivas, técnicas y equilibradas sobre la base de la información proporcionada por el Gobierno de Belarús.

Interpretación del ruso: miembro trabajador, Georgia - Hablo en nombre de Georgia y también del Presidente del Consejo Regional Paneuropeo. La situación en Belarús es la peor de toda la región del Consejo Regional Paneuropeo para los sindicatos y la libertad sindical. Es un asunto que se arrastra desde hace veinte años y muy recientemente la situación ha empeorado.

Es evidente que el Gobierno no quiere aplicar las recomendaciones de la OIT y está socavando las libertades básicas y cualquier acción colectiva, acallando la voz del pueblo.

Estamos consternados por el hecho de que el Sr. Alexander Yaroshuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT, así como el Sr. Siarhei Antusevich, dirigente del BKDP, personas que han prestado declaración ante la Comisión, estén actualmente detenidos junto con otros diez dirigentes sindicales. No se les permite ningún contacto con sus familiares. Se encuentran bajo presión psicológica. El Gobierno ha desatendido las numerosas notas y esfuerzos de la OIT para conseguir su liberación.

Se declara a los sindicatos organizaciones destructivas y extremistas. Es evidente que ha habido un orden de liquidar el BKDP y sus organizaciones. La fiscalía anda pidiendo listas de los afiliados al sindicato y exige a los afiliados abandonar el sindicato. A los afiliados al sindicato, e incluso a sus familiares, no se les están renovando los contratos. Algunos sindicatos independientes ya han sido declarados ilegales. Es una bofetada a la OIT. El Gobierno simplemente no quiere cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta y esta Comisión debería hacer una evaluación contundente de esta situación tan negativa en Belarús, tal y como ha hecho este año el Comité de Libertad Sindical.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - Mi Gobierno agradece la presentación de la distinguida delegación del Gobierno de Belarús con relación al cumplimiento del Convenio. Hemos tomado nota de las afirmaciones del Gobierno señalando que las consideraciones por las cuales se trae este caso, nuevamente ante esta Comisión, obedecen a hechos de naturaleza estrictamente política, no relacionados con el diálogo social laboral, y por lo tanto no deberían ser la base para la evaluación del cumplimiento del Convenio, ya que tienen su origen en el clima político nacional luego de las elecciones presidenciales celebradas en 2020.

Valoramos la buena disposición del Gobierno, para seguir avanzando y continuar la interacción constructiva con los interlocutores sociales y con nuestra Organización sobre la implementación de las recomendaciones de la comisión de encuesta vinculadas al Convenio, desarrollando aún más el diálogo social en el marco de su legislación laboral.

Hacemos un llamado para que los órganos de control de la OIT se alejen de consideraciones políticas por cuanto se extralimitan en sus comentarios, y como ya hemos dicho en reiteradas oportunidades, esto resta seriedad, credibilidad, y daña nuestro objetivo invadiendo la soberanía de los Estados.

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela confía en que las conclusiones de esta Comisión, producto de este debate, sean objetivas y equilibradas con la finalidad de que el Gobierno de Belarús siga avanzando en el cumplimiento del Convenio para mantener, además, la paz y restablecer el orden público, tal como debe continuarse haciendo en atención a lo estipulado en este Convenio.

Interpretación del ruso: miembro trabajador, Federación Rusa - Observamos que hay incumplimiento sistemático por parte del Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la OIT para garantizar los derechos de los trabajadores, y de ahí las detenciones a gran escala de dirigentes y activistas del BKDP y sus organizaciones filiales.

En estos momentos están detenidos el presidente del BKDP, Sr. Alexander Yaroshuk, el vicesecretario, Sr. Siarhei Antusevich, y la tesorera, Sra. Irina But-Gusaim. Se ha detenido a representantes del Sindicato REP: el vicepresidente, Sr. Gennady Fedynich, y el activista Sr. Vaclav Areshka. A representantes del SPM: la vicepresidenta, Sra. Yana Malash, el presidente en funciones del Consejo, Sr. Vasil Beresnev, el secretario del Consejo, Sr. Mijail Gromov, el miembro del Consejo, un inspector del trabajo, Sr. Vitaly Chichmarev, y el activista Sr. Miroslav Sabchuk, representante de la organización de base en la fábrica de automóviles de Minsk, Sr. Artyom Zhernak. También está detenido el presidente del BNP, Sr. Alexander Mishuk.

La Sra. Zinaida Mikhnyuk, vicepresidenta del Sindicato REP, así como los Sres. Igor Povarov y Yevgeny Khovar, activistas del BNP en la Planta Metalúrgica de Belarús, fueron condenados en causas penales. El Sr. Maksim Pozniakov, presidente en funciones del BKDP, fue condenado por la vía administrativa.

A otros sindicalistas se les ha dado la libertad vigilada, entre ellos los Sres. Mikalaj Sharakh, representante del SPB, así como Alexander Bukhvostov, representante del Sindicato de Trabajadores de la Metalurgia, y Andrey Khanevich, representante del Sindicato Independiente de Belarús. En total, 19 personas.

Pedimos a la Comisión que exija al Gobierno de Belarús que tome rápidamente medidas para liberar a estas personas y poner fin a los procedimientos administrativos y penales contra ellas, y también que instaure las condiciones para el funcionamiento normal del BKDP y sus organizaciones de rama.

Miembro gubernamental, China - Hemos leído atentamente el informe de la Comisión de Expertos y también sus comentarios sobre la aplicación del Convenio por parte de Belarús. Quisiéramos dar las gracias a la representante gubernamental por su presentación. Tomamos nota de que el Gobierno atribuye importancia a las recomendaciones de la comisión de encuesta. El Gobierno ha adoptado una serie de medidas bien dirigidas a cumplir a conciencia sus obligaciones en virtud del Convenio ratificado.

El Gobierno ha realizado enormes esfuerzos y ha logrado avances positivos. El Gobierno ha establecido mecanismos para proteger los derechos sindicales, flexibilizando los procedimientos para el registro de sindicatos, logrando avances constructivos y, además, la Constitución del país estipula claramente que la ley protege de forma independiente e imparcial los derechos y libertades de todas las personas. Existe una legislación que garantiza los derechos, entre ellos los derechos sindicales y el derecho de huelga. También apreciamos

que hay una profunda comunicación e intercambios con los interlocutores sociales y cooperación técnica con la OIT, y que los conflictos laborales se resuelven activamente.

Creemos que la discusión de este caso debería centrarse en la aplicación del Convenio en lugar de interferir en los asuntos internos de los Estados Miembros, y mucho menos politizar cuestiones técnicas. Esperamos que cuando la Comisión llegue a sus conclusiones sobre este caso se pueda reflejar de forma objetiva y justa la situación real del país y los progresos que el Gobierno ha realizado en materia de aplicación, y deberían tomarse colectivamente decisiones constructivas para ayudar al Gobierno a seguir reforzando su capacidad de aplicar el Convenio y promover el desarrollo general del país.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) condenan enérgicamente la reciente escalada de ataques del Gobierno de Belarús a los derechos de los trabajadores y piden la inmediata liberación de estos sindicalistas y de cualquier otro que haya estado en la diana por ejercer sus derechos laborales fundamentales.

Desde las elecciones presidenciales amañadas de 2020, el Gobierno de Belarús ha perseguido a los trabajadores que participan en protestas pacíficas para manifestar sus peticiones de elecciones libres y justas y de gobernación democrática en Belarús. A través de huelgas y otras protestas legales, los trabajadores y los sindicatos independientes han mostrado que son clave para la defensa de una democracia de base impulsada por los ciudadanos.

El BKDP ha estado en primera línea de la lucha por la democracia en su país. En respuesta, sus afiliados han sido objeto de duras condenas de prisión basadas en acusaciones vagas, políticamente motivadas, de «alteración del orden político».

En unas 11 páginas de texto, el informe de la Comisión de Expertos expone la terrible situación de los derechos sindicales en Belarús, tanto en la legislación como en la práctica. En otro informe especial aparte de 32 páginas al Consejo de Administración, la Comisión de Expertos también expuso su profunda preocupación por el incesante acoso y encarcelamiento de sindicalistas. Observamos con especial preocupación que el Gobierno ni siquiera ha observado los principios más básicos del debido proceso al no aportar las sentencias judiciales escritas que supuestamente justifican la detención de sindicalistas.

En abril de 2022, la AFL-CIO envió una carta pública al Primer Ministro Roman Golovchenko en la que pedía el cese inmediato de la represión antisindical y la liberación inmediata de los sindicalistas, periodistas y otras personas que han defendido la democracia y los derechos humanos en Belarús. Reiteramos esa petición y exhortamos al Gobierno a que atienda todas las recomendaciones que figuran en el informe de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Lituania - Lituania se suma a la declaración de la Unión Europea y a la de los países nórdicos y bálticos. Desde 2004, la comisión de encuesta de la OIT investiga el respeto de los derechos laborales por parte de la República de Belarús. Durante todos estos diecisiete años, Belarús ha tenido innumerables oportunidades de demostrar su respeto de los convenios fundamentales de la OIT.

El año pasado, la Conferencia Internacional del Trabajo señaló que el Gobierno de Belarús no había atendido la mayoría de las recomendaciones de la Comisión. En concreto, la OIT pidió al Gobierno de Belarús que adoptara todas las medidas recomendadas antes de la siguiente Conferencia y que proporcionara información detallada y completa sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados antes de la siguiente reunión de la Comisión de Expertos. Las autoridades de Belarús no solo no han tomado las medidas mencionadas, sino que durante

el último año han intensificado considerablemente la represión de los sindicatos independientes, sus afiliados y sus dirigentes.

Represiones, detenciones y acoso, he ahí los hechos de cómo se desarrolló el último año. Es evidente que Belarús no ha aplicado las recomendaciones de la comisión de encuesta de la OIT y ha agravado la situación de sus sindicatos y trabajadores de forma consciente y deliberada.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, en su informe de marzo de 2022 al Consejo de Administración, examinó la mayoría de los hechos mencionados y decidió «señalar esta grave situación a la atención del Consejo de Administración para que considere cualquier otra medida para garantizar su cumplimiento», pidiendo así la aplicación del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Belarús.

A este respecto, Lituania pide a la Comisión que formule recomendaciones al Consejo de Administración de la OIT para que se apliquen medidas estrictas que obliguen a las autoridades de la República de Belarús a cumplir plenamente sus obligaciones en virtud de los convenios fundamentales de la OIT.

Miembro trabajador, Japón - Hablo en nombre del Hind Mazdoor Sabha (HMS) de la India, de trabajadores de Myanmar, Singapur, Filipinas, Indonesia, la República de Corea, Fiji, Australia y Nueva Zelanda y de la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO). La Comisión ha debatido este caso más que otros desde el año 2000. Cuando se examinó en esta Comisión el año pasado, el Gobierno amenazó al BKDP, filial de la CSI. Hoy vemos que estas amenazas van seguidas de acciones concretas encaminadas al exterminio del sindicato.

En abril de 2022 fueron detenidos más de 20 sindicalistas. Diez de ellos siguen en prisión, por ejemplo, el Sr. Alexander Yaroshuk, presidente del BKDP y miembro del Consejo de Administración de la OIT, como muchos han mencionado. Intervenia con regularidad en esta Comisión. Él y otros dirigentes del BKDP se enfrentan a cargos de preparar protestas multitudinarias en un estado policial como Belarús, lo que podría conllevar cuatro años de prisión. Se está calificando de organizaciones extremistas a sindicatos independientes.

Tenemos pruebas claras de que el Gobierno de Belarús no está dispuesto a cooperar con la OIT, sino todo lo contrario. Las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 son claras e inequívocas. El Gobierno no ha mostrado ninguna intención de ponerlas en práctica, a pesar de que el Comité de Libertad Sindical reiteró la petición a comienzos del presente año. Consideramos que ha llegado el momento de que la OIT tome nuevas medidas previstas en la Constitución de la OIT.

Exigimos la liberación inmediata de todos los sindicalistas encarcelados. El Gobierno debe retirar todos los cargos contra ellos y dejar de seguir atacándolos. Los trabajadores de Asia y el Pacífico se solidarizan con nuestra organización hermana, el BKDP.

Miembro gubernamental, Sri Lanka - El Gobierno de Sri Lanka se congratula de los continuos esfuerzos del Gobierno de Belarús para garantizar la aplicación de las disposiciones del Convenio y su compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El Gobierno de Belarús ha expresado su compromiso de aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta dando la debida consideración a los acuerdos alcanzados y los planes elaborados conjuntamente con la OIT. Tomamos nota de que el Gobierno de Belarús ya ha adoptado una serie de medidas selectivas concretas, como resultado de las cuales se han aplicado plenamente algunas de las recomendaciones y se han logrado avances significativos en la aplicación de las demás.

Solicitamos que la Comisión adopte un enfoque equilibrado y ponderado del contenido de las quejas que le llegan. Creemos que el camino a seguir es fomentar un diálogo abierto y constructivo entre el Gobierno de Belarús y la OIT y los interlocutores sociales, proceso con el que el Gobierno de Belarús ya ha expresado su compromiso.

Miembro trabajador, Chipre - Como cuestión de principio, nos gustaría subrayar que apoyamos el pleno respeto y la aplicación de todos los convenios y recomendaciones internacionales de la OIT. Al mismo tiempo, sin embargo, nos gustaría señalar que existen diferentes enfoques sobre esta cuestión específica en cuanto a su aplicación. No cabe duda de que se registran casos de violaciones de las libertades sindicales fundamentales que, por conveniencia y prejuicios políticos, no se tratan.

En nuestra opinión, la Oficina Internacional del Trabajo tiene un importante papel que desempeñar para garantizar, sobre una base de igualdad y sin oportunismos políticos, la plena aplicación de las libertades y los derechos sindicales.

Miembro gubernamental, Nicaragua - El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de la República de Nicaragua reconoce la voluntad del Gobierno de Belarús para trabajar de forma transparente y comprometida con las normas internacionales del trabajo. Asimismo, agradecemos la información compartida por Belarús referente a la aplicación que hace del Convenio, mostrando así la implementación de sus leyes laborales.

Como miembro de la Organización de las Naciones Unidas, reiteramos que es deber de todas las naciones fomentar las relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de igualdad de derechos y de obligaciones que nos impone la Carta de las Naciones Unidas a no intervenir en los asuntos que son esencialmente de la jurisdicción interna de los Estados.

El Gobierno de Nicaragua hace un llamado a la Comisión a no construir posiciones sobre la base de datos no confirmados en relación a las acciones de Belarús en la implementación del Convenio. Los eventos de naturaleza política no deben ser relacionados con los procesos de diálogo social en el campo del trabajo de esta Organización, y no pueden, ni deben, ser la base para evaluar la situación con respecto al Convenio.

Bien es conocido el respeto que ejerce la hermana República de Belarús, en protección de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, apegado al sistema de Control de la OIT.

Aprovechamos el espacio que se da en esta importante Comisión para rechazar toda acción que promueva socavar la institucionalidad y soberanía de los Estados Miembros de la OIT. Alentamos a los países Miembros y organizaciones que conforman esta 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a multiplicar esfuerzos a favor de establecer verdaderos mecanismos de cooperación, garantizando igualdad de condiciones y el respeto para todos los participantes. Reiteramos nuestro apoyo a la posición del Gobierno de Belarús, destacando su legitimidad y legalidad como Estado soberano.

Miembro trabajador, Colombia - La Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), y CGT-Argentina se solidarizan con el pueblo de Belarús por la situación de violencia que viven los líderes sindicales.

Los trabajadores de Belarús están viviendo los peores ataques contra el derecho de asociación y de libertad sindical. Recientemente se produjo el arresto de por lo menos 14 dirigentes del movimiento sindical independiente del país. Como trabajadores del mundo expresamos profunda preocupación por la violencia y desaparición de trabajadores.

El Gobierno de Belarús no ha puesto fin a esta política de violencia y, por el contrario, intensifica el ataque al derecho de libertad sindical negando el registro de sindicatos independientes y presionando a los afiliados a desafiliarse bajo la amenaza de no renovar los contratos de trabajo.

El líder del BKDP declaró a esta comisión en varias oportunidades la forma en la que han sido aislados y discriminados, les ha expresado una supuesta tolerancia por su labor solo para aparentar ante la OIT; sin embargo, son constantes las actitudes de irrespeto, discriminación y repudio a los sindicatos independientes.

Es urgente que se den recomendaciones a este caso, que desde una misión se puede evidenciar la victimización de la que han sido objeto los sindicatos y sus miembros buscando restablecer sus derechos individuales y colectivos.

Lo que se requiere es urgente, pues es la vida la que está en grave y permanente peligro.

Miembro gubernamental, Turkmenistán - Turkmenistán desea saludar a la distinguida delegación de Belarús en esta sesión de la Comisión. Valoramos positivamente los esfuerzos realizados por la República de Belarús para tratar de hacer efectivas las medidas destinadas a desarrollar el diálogo social en el país y para garantizar que el Gobierno cumpla los acuerdos que ha alcanzado y otros planes que se han elaborado en coordinación con la OIT.

Aparte de eso, apoyamos la labor del Gobierno para tratar de dar efecto a las normas de la OIT y, de hecho, esto es algo que fue elogiado por la Comisión de Expertos, en particular en sus informes de 2020 y 2021, que se refieren al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149).

En estos informes se reconocía a Belarús como país que había hecho claros progresos. En lo que respecta a Belarús, consideramos que hay muchas razones para creer que, en la actualidad, los sindicatos del país son participantes de pleno derecho en la construcción de un mejor futuro para la población. Esta elección predeterminó el desarrollo de una asociación entre las autoridades y las organizaciones de la sociedad civil.

Recomendamos continuar el diálogo abierto y constructivo sobre todos los convenios ratificados y sobre todas las cuestiones de las relaciones sociales y laborales con el fin de mejorar el nivel de vida de la población de Belarús. Recomendamos tomar nuevas medidas para apoyar al pueblo de Belarús en el ámbito social, para mejorar el empleo y la protección de los trabajadores y para cooperar en todos los ámbitos de la vida del país, incluida la cooperación en todas las esferas humanitarias.

Recomendamos además seguir prestando mayor atención a la labor de los sindicatos en el marco de sus cometidos y de la necesidad de centrarse en que los salarios se paguen a tiempo y se incrementen, se asegure el empleo pleno y productivo, se apoye a las categorías de trabajadores más vulnerables, se mejoren las condiciones de trabajo, y asimismo se controle la disciplina.

En conclusión, deseamos hacer llegar a Belarús nuestras esperanzas de éxito en el futuro.

Miembro trabajador, Polonia - La situación en Belarús es cada día más difícil. Hay un ataque brutal a los derechos sindicales, a la libertad sindical y a la libertad de negociación.

Nueve trabajadores llevan detenidos desde septiembre de 2021. La mayoría de ellos pertenecen al BKDP. Se enfrentan a penas de varias decenas de años de cárcel. La acusación

es de traición y creación de un grupo extremista, cuando solo organizaron la ayuda para los trabajadores reprimidos y valoraron escenarios de posibles huelgas en los centros de trabajo.

El 19 de abril de este año detuvieron a más de 20 dirigentes y afiliados del BKDP. Hasta hoy a muchos de ellos no se les ha liberado, por ejemplo, al Sr. Alexander Yaroshuk y al Sr. Siarhei Antusevich, presidente y vicepresidente, respectivamente, del BKDP. La base de la detención es la supuesta preparación de acciones que atentan gravemente contra el orden público.

Se dice que las organizaciones sindicales suponen una amenaza para la estabilidad del Estado. Al mismo tiempo, se están tomando medidas para privar al movimiento sindical independiente de su autonomía e independencia. Muchos activistas sindicales están abandonando el país por temor a la opresión. Sabemos de registros y de vigilancia. Son medidas bien conocidas que los regímenes utilizan contra el movimiento sindical libre. Lo sabemos de primera mano, por la historia de Solidarność.

En la información escrita a la Comisión, el Gobierno de Belarús afirmó que la información proporcionada por el movimiento sindical independiente no se basa en hechos, que es sesgada y que su motivación es política. Los argumentos y las conclusiones presentados por el Gobierno de Belarús ilustran perfectamente el enfoque del Gobierno sobre los derechos de los trabajadores y los derechos sindicales. También manifiestan miedo, aunque al mismo tiempo el deseo de suprimir cualquier signo de libertad e independencia.

Pedimos al Gobierno de Belarús que libere a los miembros del sindicato y que retire los cargos contra ellos. Pedimos al Gobierno de Belarús que respete plenamente los derechos sindicales, de conformidad con el marco legal del Convenio.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - En esta séptima jornada, este es el decimoséptimo caso que debatimos ante esta Comisión. Sí, estamos discutiendo el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, pero, en última instancia, estamos hablando de la repercusión de estas normas en la vida humana. Así que, al igual que otros colegas han hecho esta mañana, me gustaría aprovechar un momento para tener presentes en nuestros pensamientos a los seres humanos afectados.

Sres. Alexander Yaroshuk, Siarhei Antusevich, Irina Bud-Gusaim, Vasil Bersenev, Gennady Fedynich, Yana Malash, Mikhail Gromov, Vitaly Chichmarev, Miroslav Sabchuk, Vatslave Hajestch, Zinaida Mikhniuk, Maksim Pozniakov y Alexander Mishuk son solo algunos de los nombres de sindicalistas que actualmente se encuentran injustamente detenidos en Belarús. Uno de ellos es miembro de un Consejo de Administración y vicepresidente de la CSI; dos han declarado ante esta misma comisión; tres son mujeres sindicalistas; cuatro, dirigentes electos del BKDP. Todos han sido detenidos por ejercer su derecho humano de libertad sindical.

Las acciones de las autoridades de Belarús no solo son una muestra de flagrante violación del Convenio, sino que también ponen de manifiesto un marcado retroceso en la aplicación de las recomendaciones formuladas en 2004 por la comisión de encuesta y, como resultado, los trabajadores de Belarús afrontan niveles de represión sin precedentes.

Dado el absoluto deterioro de la situación de la libertad sindical en Belarús y la falta de avances significativos en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004, el Reino Unido solicita que la Comisión remita esta cuestión a la 346.ª reunión del Consejo de Administración, que se celebrará en noviembre de 2022, para que se apliquen medidas adicionales, incluso las previstas en el artículo 33 de la Constitución de la OIT. La continua violación de los derechos de los trabajadores en Belarús es inaceptable. En conclusión, el Reino Unido hace un llamamiento a las autoridades de Belarús para que liberen inmediatamente a

todos los sindicalistas injustamente detenidos y adopten todas las medidas necesarias para garantizar que puedan llevar a cabo sus actividades sindicales en un clima exento de violencia, intimidación o amenazas de cualquier tipo.

Miembro empleador, Francia - El caso de Belarús constituye una paradoja, al ser a la vez simple y complejo. En primer lugar, simple, porque ha sido objeto desde 1997 de 14 exámenes ante esta Comisión, y, hasta la fecha, de 26 observaciones de la Comisión de Expertos, lo que lamentablemente nos habla de la inercia del Gobierno en lo relativo a la puesta en conformidad de su situación jurídica con respecto a las normas internacionales, tanto más cuanto que la Comisión de Expertos no ha constatado ningún progreso desde las observaciones de 2004. En segundo lugar, complejo, ya que el caso que hoy se presenta se basa en el Convenio núm. 87, mientras que el conjunto de las violaciones constatadas en todos los informes desborda ampliamente el solo marco de este convenio fundamental.

¿Por qué el Convenio núm. 87? Porque la Comisión de Expertos ha constatado reiteradamente que se falta en numerosas ocasiones al respeto del ejercicio de la libertad sindical. En resumen, el Gobierno no responde ni a los alegatos de intimidación y violencia física contra los sindicalistas, ni a los casos de persecución penal y encarcelamiento de manifestantes que, según las observaciones del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, son pacíficos. ¿Añadiríamos los alegatos de registros de locales sindicales y de domicilios de dirigentes sindicales? Lamentablemente, la lista de infracciones graves de las obligaciones del Gobierno de Belarús elaborada por la Comisión de Expertos es tan clara como larga.

¿Qué pide la Comisión de Expertos? Pide al Gobierno de Belarús que atienda la cuestión del registro de las organizaciones sindicales, que deje de interferir en la organización del diálogo social en las empresas privadas y, por último, de manera general, que elimine toda disposición contraria al ejercicio de los derechos civiles y de los derechos fundamentales de la OIT a fin de que los interlocutores sociales dispongan de todo el espacio necesario en el sistema de regulación de los conflictos laborales.

En conclusión, las violaciones de las obligaciones del Convenio por parte del Gobierno de Belarús afectan de manera importante a los actores del diálogo social. Los empleadores necesitan organizaciones libres para ellos, pero también para los trabajadores, condición indispensable para la existencia de un diálogo social necesario para hacer del trabajo decente una realidad.

La situación constatada en Belarús es por tanto contraria a los principios y a la Constitución de la OIT.

Interpretación del chino: **miembro trabajador, China** - Agradecemos la información proporcionada por el Gobierno y estamos de acuerdo con las observaciones del delegado de los trabajadores de Belarús. En nuestra opinión, la información que contiene el informe de la Comisión de Expertos es parcial y, por lo tanto, no responde a la situación real de Belarús.

En Belarús operan varias empresas chinas y, por tanto, observamos algo sobre la situación de los derechos de los trabajadores y vemos que estos disfrutan del derecho a reunirse y a defender sus derechos con la ayuda de los sindicatos. También se ha firmado y ha entrado en vigor un acuerdo tripartito entre Gobierno, empleadores y sindicatos. Asimismo, conviene señalar, en particular, que se consulta a los sindicatos sobre todas las leyes y reglamentos de Belarús que tienen que ver con los derechos laborales y sociales. Lamentamos que la evaluación de la Comisión sea contraria a los hechos. Por otra parte, según las

observaciones que nos llegan de las empresas chinas en el país, las prácticas en el país sí satisfacen los requisitos del Convenio.

Por último, creemos que es necesario prestar atención al hecho de que las actuales sanciones unilaterales impuestas a Belarús socavan el bienestar de los trabajadores y sus familias. También perjudican la estabilidad y la vitalidad de las empresas. La Declaración de la OIT hace hincapié en el compromiso de reforzar el papel de las empresas y de crear un entorno propicio a su actividad, ya que las empresas son una fuerza importante para el desarrollo económico y la creación de empleo. Confiamos en que la OIT contribuya al bienestar de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Canadá - El Canadá está profundamente preocupado por el hecho de que, más de dieciocho años después de las conclusiones de la comisión de encuesta de 2004, el Gobierno de Belarús todavía no haya hecho progresos significativos para aplicar las recomendaciones de la Comisión y garantizar el cumplimiento del Convenio. Esto demuestra una falta inaceptable de respeto por el sistema de control de la OIT.

Al Canadá le preocupa especialmente los continuos informes de intimidación, violencia física y represalias contra sindicalistas, las detenciones y el encarcelamiento de trabajadores y sindicalistas, y los registros policiales de locales de sindicatos y de domicilios de dirigentes sindicales. El Canadá insta a la liberación inmediata de todos los dirigentes y representantes sindicales que fueron arrestados en abril de 2022 y que siguen detenidos.

Estamos profundamente preocupados por el fuerte deterioro que registra el país en los derechos humanos, incluidos los laborales, y por la represión de las libertades civiles fundamentales, en particular, la libertad de expresión, la libertad de reunión pacífica, el derecho a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias y el derecho a un juicio justo ante un tribunal o Poder Judicial independiente e imparcial.

También seguimos estando preocupados por los continuos obstáculos al registro de sindicatos, la injerencia del Gobierno en la constitución de sindicatos y el lento o nulo progreso en las diversas reformas de la legislación laboral necesarias para el respeto de los principios del Convenio.

Por lo tanto, el Canadá vuelve a instar al Gobierno de Belarús a que adopte medidas inmediatas y concretas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta y de la Comisión de Expertos, en plena cooperación con los interlocutores sociales y la Oficina Internacional del Trabajo.

Ante la falta de progresos hasta la fecha, el Canadá se suma a otros países para pedir que esta Comisión remita la cuestión de la aplicación por el Gobierno de Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 a la reunión de noviembre de 2022 del Consejo de Administración de la OIT para que se consideren medidas adicionales, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT.

Miembro trabajador, Nigeria - Hablo en nombre de los millones de trabajadores afiliados a la Organización de Sindicatos de África Occidental. El Gobierno de Belarús lleva veinte años suprimiendo la libertad sindical de los trabajadores. Ha denegado el registro de sindicatos independientes, ha obligado a sus afiliados a abandonar los sindicatos bajo amenaza de no renovar sus contratos, y ha ejercido presión y discriminación en el lugar de trabajo. Como en varias ocasiones declaró el líder del BKDP a esta Comisión, la situación de los sindicatos libres es la de un gueto tolerado, pero sin espacio para su desarrollo o actividades. Esta tolerancia era un gesto simbólico hacia la OIT.

Recientemente el Gobierno rechazó cualquier acto o muestra de tolerancia respecto de los trabajadores. El Jefe del Estado incluyó a los sindicatos independientes en la lista de organizaciones destructivas, ordenando *de facto* su intimidación y aniquilación por el KGB. Para finales de mayo se había detenido a todos los dirigentes de los sindicatos independientes de Belarús, luego puestos en libertad con la condición de no divulgar ninguna información sobre sus casos, se les había prohibido salir del país o se les había considerado delincuentes y retenido en prisión. Al menos 14 de ellos se encuentran ahora en detención preventiva. Las oficinas de los sindicatos se registran, algunas se precintan, se confiscan los documentos, se califica de extremistas las comunicaciones sindicales y se suprime la condición legal de grupos de base. Los activistas sindicales pueden ser detenidos y encarcelados a voluntad, sin acceso a protección jurídica y sometidos a presión psicológica e incluso física por el KGB. Muchos han tenido que huir del país, pero sus familiares están en el punto de mira.

Sin duda, no hay ningún respeto en Belarús por los derechos humanos. Hay que echar atrás estas relaciones de trabajo tipo gestapo y reinstaurar los espacios para el disfrute de las libertades civiles y los derechos humanos fundamentales.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza reitera las preocupaciones expuestas el año pasado en el seno de esta Comisión. Lamenta los escasos avances en la aplicación de las recomendaciones, dieciocho años después del informe de la comisión de encuesta.

A Suiza le inquieta en particular que las acciones colectivas y pacíficas sean sumamente limitadas, por no decir prácticamente inexistentes, y que mecanismos como el tripartismo y el diálogo social estén muy restringidos. A pesar de sus muchas peticiones, mi delegación insiste en que Belarús autorice las manifestaciones colectivas y pacíficas. El Estado no debe interferir en la organización de sindicatos independientes, que deberían poder desarrollarse libremente.

La libertad sindical es uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo inherente a una democracia y elemento esencial de la justicia social. Este principio permite, mediante la acción colectiva, luchar contra el trabajo forzoso y desarrollar medidas basadas en la no discriminación y la igualdad en beneficio de todas y de todos. Suiza exhorta al Gobierno de Belarús que tome todas las medidas para liberar a los sindicalistas y garantizar a los responsables sindicales la inmunidad contra la detención administrativa en el ejercicio de sus funciones o de sus libertades públicas. Suiza anima a Belarús a incluir en su informe toda la información solicitada por la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Cuba - Nuestra delegación sostiene los argumentos presentados por la FPB, lo cual no comparte las observaciones contenidas en el informe anual de la Comisión de Expertos sobre la supuesta violación del Convenio.

El movimiento sindical y el Gobierno de Belarús reconocen notables avances en los últimos años con respecto al desarrollo de un diálogo social tripartito más efectivo que ha posibilitado el desarrollo de políticas económico-sociales coherentes con los principios y derechos fundamentales en el trabajo defendidos por todos los Estados Miembros de la OIT.

Ejemplo de ello es el acuerdo general tripartito firmado entre el Gobierno de la República de Belarús, las asociaciones nacionales de empresarios y el movimiento sindical, que establece los derechos, deberes y obligaciones de los interlocutores sociales, las medidas acordadas para alcanzar el nivel adecuado de salarios, las pensiones y prestaciones sociales que garanticen el trabajo decente y empleos de calidad y un mayor acceso a los bienes y servicios básicos de la población.

De igual manera, nuestra delegación solicita a esta Comisión continuar promoviendo el espíritu de diálogo, colaboración, asistencia técnica y cooperación de la Oficina de Actividades

para los Trabajadores (ACTRAV) y de la OIT con el Gobierno de Belarús relativo al cumplimiento del Convenio, de manera que también sea tenida en cuenta su declaración y de las demás delegaciones que la apoyen en defensa de los derechos de los trabajadores.

Interpretación del ruso: **miembro gubernamental, Federación de Rusia** - La Federación de Rusia comparte la opinión expresada en la declaración del representante de Belarús en relación con el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio.

Está claro que la legislación de Belarús está en consonancia con el Convenio. Por ejemplo, la disolución de un sindicato por haber recibido ayuda del extranjero o la regulación de las manifestaciones pacíficas que tanto se han criticado están, en efecto, muy claramente definidas en las leyes y reglamentos de ese país, y está muy claro que hay filtros muy importantes en cuanto a la forma de aplicar cualquier tipo de sanción; solo tras un fallo judicial se puede disolver un sindicato, y eso es una garantía de independencia.

Está muy claro que no ha habido ninguna violación de las normas durante todo el tiempo que lleva en vigor esta legislación y seguramente esto parecería contradecir la idea de que se trata de una medida excesivamente opresiva como algunos han sostenido hoy aquí.

Creemos entonces que hay una clara agenda política en la forma en que se presentan las quejas contra Belarús y, si se analiza la situación política interna de ese país, está claro que mucho de lo que se está diciendo desborda bastante el mandato de la OIT. El representante de Belarús nos pidió no politizar el debate y nosotros reafirmamos lo que dijo.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - A lo largo de los últimos dieciocho años, los órganos de control de la OIT han supervisado la aplicación del Convenio por parte de las autoridades de Belarús y han colaborado con ellas en el seguimiento de las conclusiones de la comisión de encuesta de 2004.

Aunque la OIT ha proporcionado asistencia técnica, las autoridades de Belarús no han aplicado plenamente estas recomendaciones y la situación de los sindicalistas en Belarús empeora más y más. En abril y mayo, funcionarios del Comité de Seguridad del Estado registraron las oficinas de los sindicatos y los domicilios de sus dirigentes y empleados, incautándose de documentos personales y otros objetos. Varios dirigentes y activistas sindicales fueron detenidos, entre ellos el miembro del Consejo de Administración de la OIT, Sr. Alexander Yaroshuk, y los Sres. Siarhei Antusevich, Oleg Podolinski, Elena Yeskova y Mikola Sharakh.

Pedimos la liberación inmediata de los sindicalistas que siguen detenidos y que se retiren todos los cargos contra ellos. Las autoridades deben poner fin a todas las detenciones y actos de violencia, acoso e intimidación contra los sindicalistas que ejercen sus derechos humanos y laborales, entre otras cosas expresando su oposición a las políticas y medidas del régimen de Lukashenko.

Volvemos a pedir a las autoridades de Belarús que apliquen la recomendación de la comisión de encuesta de garantizar una protección adecuada contra la detención administrativa de dirigentes sindicales cuando ejercen sus funciones o hacen uso de sus libertades civiles.

No se ha producido ningún avance significativo hacia la plena aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta, sino que las autoridades han reiterado que no tienen intención de modificar la legislación pertinente y Belarús se ha distanciado aún más de sus obligaciones en virtud de la Convenio.

En palabras de la Comisión de Expertos, la inacción de las autoridades de Belarús para dar seguimiento a las conclusiones de esta Comisión también demuestra su falta de compromiso hacia el respeto de las obligaciones de Belarús en virtud de la Constitución de la OIT.

Por tanto, pedimos a esta Comisión que remita el asunto de la aplicación por Belarús de las recomendaciones de la comisión de encuesta de 2004 a la reunión de noviembre de 2022 del Consejo de Administración para considerar las medidas adicionales que deben adoptarse, incluso las derivadas del artículo 33 de la Constitución de la OIT.

Miembro gubernamental, Azerbaiyán - Agradecemos a la delegación de Belarús la información actualizada sobre la aplicación del Convenio. Azerbaiyán aprecia los esfuerzos realizados por Belarús para cumplir sus obligaciones derivadas de este convenio fundamental, incluidas las medidas positivas adoptadas por el Gobierno para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Entendemos que algunas de las recomendaciones han sido aplicadas en su totalidad y que se ha avanzado en la aplicación de las restantes.

También tomamos nota positivamente de las actividades de cooperación técnica llevadas a cabo con el apoyo de la OIT para abordar determinadas recomendaciones de la comisión de encuesta tras la misión de contactos directos en estrecha colaboración con los interlocutores sociales. El Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral sigue desempeñando un importante papel en la promoción del diálogo social y la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Estas actuaciones del Gobierno de Belarús demuestran su compromiso y voluntad de abordar las preocupaciones planteadas sobre la base del proceso de consulta tripartita y con la participación activa de la OIT.

Alentamos al Gobierno de Belarús a que siga colaborando estrechamente con la OIT y redoble sus esfuerzos para aplicar las normas de la OIT. Al mismo tiempo, invitamos a la OIT a que, en cumplimiento de sus obligaciones en el ámbito del trabajo, apoye plenamente al Gobierno de Belarús prestándole toda la asistencia técnica que solicite, incluso para mejorar el sistema de solución de conflictos laborales.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, República Árabe Siria** - En lo que respecta al examen por la Comisión del caso de Belarús y del Convenio, la información proporcionada por Belarús respecto de este convenio, y la cooperación con la OIT, así como los esfuerzos desplegados en el marco de este convenio, nuestra delegación apoya la posición del Belarús de colaborar con la OIT y las partes interesadas, de proseguir esta colaboración y de evitar el camino que consistiría en politizar la acción de la OIT, lo que no sería conforme con los principios de la Organización ni serviría a los intereses de todas las partes.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de tres sindicatos mundiales: IndustriALL, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). El Gobierno de Belarús lleva años y años ignorando descaradamente sus obligaciones en virtud del Convenio, pero desde las elecciones amañadas la situación se ha vuelto catastrófica con innumerables ataques contra los sindicatos democráticos independientes, en particular, en los últimos dos meses.

El 7 de abril, las autoridades declararon organización extremista al Sindicato REP, afiliado a IndustriALL. La Sra. Zinaida Mikhniuk, ex presidenta del sindicato, ha sido condenada a dos años de prisión. El Sr. Gennady Fedynich, otro dirigente del mismo sindicato, sigue en prisión mientras hablamos aquí. El 11 de mayo, la organización local de la ciudad de Grodno, otra organización filial de IndustriALL, BNP, fue declarada organización extremista y ahora se

expone a su disolución. Justo antes del comienzo de esta conferencia anual, el 25 de mayo, detuvieron al Sr. Maksim Pozniakov, presidente del BNP, y aún sigue en prisión.

Cientos de sindicalistas de a pie han sido objeto de diversas formas de acoso e intimidación. Se ha generalizado la presión ejercida contra sindicalistas para que se den de baja en sus sindicatos. Los interrogatorios a los activistas y la instalación ilegal de dispositivos de vídeo y escucha en los locales sindicales por las autoridades se han hecho habituales.

Tras siete horas de interrogatorio, el Sr. Alexander Bukhvostau, presidente de otra filial del SPM, fue hospitalizado. El 30 de mayo, el Sr. Vladimir Krysenok, antiguo miembro del BNP en Novopolotsk, se suicidó debido al acoso y las amenazas sufridas en sus doce años de cárcel.

La represión de los sindicatos independientes en Belarús tiene una motivación política y constituye un ataque a la democracia y sus instituciones. La detención de sindicalistas constituye una violación grave de los derechos sindicales y humanos fundamentales. Instamos al Gobierno de Belarús a que cambie de rumbo y se comprometa con las normas democráticas mundiales y a que demuestre este compromiso liberando a los dirigentes sindicales que han sido detenidos y retirando todos los cargos contra ellos.

Pedimos a la Comisión que observe el grave deterioro de los derechos sindicales fundamentales en Belarús y que aplique todas las medidas posibles en el marco de la Constitución de la OIT para asegurarse de que el Gobierno de Belarús cumpla sus obligaciones.

Interpretación del ruso: **observador, Confederación General de Sindicatos (GCTU)** - La cuestión del cumplimiento de las disposiciones del Convenio por parte de Belarús se ha planteado en varias ocasiones ante la Comisión y sigue siendo objeto de animados debates. Debemos señalar que el informe de la Comisión de Expertos sobre este tema a lo largo de los años no siempre ha reflejado plenamente la situación en lo que respecta al desarrollo del movimiento sindical en Belarús.

En los últimos años hemos visto que se han aplicado al país diversas sanciones y prohibiciones internacionales con los consiguientes efectos sobre la forma en que puede ejercer su soberanía. Debemos reconocer que no es aceptable acosar o perseguir a dirigentes sindicales por ejercer sus cometidos profesionales, por sus actos en defensa de los intereses de los trabajadores. Sin embargo, si nos fijamos en otras violaciones de la ley que sí afectan a los intereses de la seguridad nacional, estas deberían ser objeto de decisiones por parte de otros órganos judiciales.

Debemos reconocer que la información que tenemos del informe de la Comisión de Expertos constata que se han hecho progresos. También debemos reconocer que ahora tenemos un acuerdo tripartito en ese país que implica a los interlocutores sociales en la elaboración de los planes de desarrollo económico y en velar por que se respeten las garantías sociales en el país.

Cuando se trata de asuntos relacionados con las relaciones laborales que redundan en interés económico de los ciudadanos de Belarús, las voces de los sindicatos se escuchan adecuadamente, y también las pueden hacer oír a nivel legislativo. En casos de acusaciones de incumplimiento de las disposiciones del Convenio por Belarús, debemos reconocer que no siempre se han hecho teniendo en cuenta la situación completa en cuanto a tratar de asegurar el desarrollo económico del país. Hacemos un llamamiento al país para que respete el Convenio, pero también pedimos a esta Comisión que adopte una visión objetiva de los acontecimientos en Belarús y elabore sus recomendaciones en consecuencia.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - Nuestra contribución es complementaria a la declaración de IndustriALL Global Union y otras federaciones sindicales internacionales.

La OIT ha intentado en numerosas ocasiones y a lo largo de los años ofrecer al Gobierno de Belarús apoyo para la aplicación del Convenio, esfuerzos que han fracasado. El Gobierno no ha implementado las recomendaciones que figuran en el informe de 2004 de la comisión de encuesta y sigue mostrándose irrespetuoso con los principios fundamentales de la OIT y con la OIT como organización.

El año pasado, esta Comisión expresó su decepción por la lentitud en la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de encuesta e instó al Gobierno a aplicar plenamente las recomendaciones pendientes antes de la celebración de la Conferencia de este año. En lugar de eso, lo que hoy acontece en Belarús indica que el Gobierno se niega una vez más a cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio. La reciente detención de dirigentes sindicales y, entre ellos, del Sr. Alexander Yaroshuk, presidente del BKDP, que se dirigió a esta Comisión en la reunión anterior, es la ilustración más evidente de ello. Por lo tanto, creemos que esta Comisión debería adoptar unas conclusiones en las que se exhorte al Consejo de Administración y a la Oficina a que tomen todas y cada una de las medidas posibles en el marco de la Constitución de la OIT, para garantizar la observancia por Belarús de las recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT y de la comisión de encuesta emitidas hace ya diecisiete años.

Interpretación del ruso: observador de la Confederación Sindical Internacional (CSI) - El Gobierno de la República de Belarús ha violado sistemáticamente durante las dos últimas décadas los Convenios núms. 87 y 98. Sin embargo, en muchos aspectos y gracias a las opiniones expresadas por los miembros de la Comisión, los sindicatos son las últimas organizaciones de la sociedad civil que no han sido destruidas en el país. Antes de la Conferencia del año pasado, los sindicatos fueron calificados de organizaciones destructivas, lo que abrió el camino a un empeoramiento de la situación que llevó a las organizaciones de trabajadores a ser detenidas, a las redadas, a la liquidación y a la disolución de las organizaciones sindicales.

Se consideró organización extremista al Sindicato REP. Hemos asistido a detenciones por el KGB de más de 20 dirigentes sindicales, entre ellos el Sr. Alexander Yaroshuk, presidente del BKDP, miembro del Consejo de Administración de la OIT y vicepresidente de la CSI, y al Sr. Siarhei Antusevich, vicepresidente del BKDP. Ambos llevan mes y medio entre rejas. También hemos visto casos similares entre sus compañeros trabajadores.

En vísperas de la Conferencia Internacional del Trabajo encarcelaron al Sr. Maksim Pozniakov, presidente del Sindicato Independiente de Belarús y presidente en funciones del BKDP, y al Sr. Aliaksandr Mishuk, líder del Sindicato Independiente de Mineros. La Sra. Zinaida Mikhniuk, vicepresidenta del Sindicato REP, fue condenada a dos años de prisión.

El Gobierno de Belarús está indicando que no está dispuesto a aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Está mostrando que no respeta a la OIT ni a sus órganos de control. Esperamos que se tomen las decisiones previstas en la Constitución de la OIT en respuesta a violaciones reiteradas de los principios fundamentales recogidos en el Convenio. También es esencial que se libere a todos los dirigentes detenidos y que se reanuden sus actividades sindicales legítimas.

Interpretación del ruso: representante gubernamental, Ministra de Trabajo y Protección Social - Les agradezco que me hayan dado la oportunidad de dirigirme a ustedes

una vez más para explicar la posición del Gobierno de Belarús. Doy mis sinceras gracias a los países que han expresado su apoyo a la República de Belarús, apoyo que es muy importante para nosotros y nos da motivos para esperar que la evaluación de la situación en Belarús por esta Comisión sea fruto de una buena reflexión y un correcto equilibrio.

No obstante, también debo decir que rechazo categóricamente las declaraciones politizadas de los representantes de la CSI, de la Unión Europea y de algunos otros países. Dichas declaraciones carecen de todo fundamento y no hay ninguna prueba de lo que se alega. Consideramos que tales declaraciones tratan de arrastrar a la OIT a un juego político que convierta a la OIT y a esta Comisión en un mecanismo más para presionar a Belarús.

Debemos reconocer la necesidad de que esta organización se distancie en lo posible de esas acciones ilegítimas. Debemos actuar en estricto cumplimiento de nuestro mandato y el mandato de la OIT es muy claro. Se refiere a los convenios y recomendaciones adoptados en el marco de la OIT.

El trabajo decente para todos es un concepto universal, y pone bajo los auspicios de la OIT a todos los Estados que son Miembros de esta organización; siendo así, no puede haber lugar para medidas obligatorias unilaterales de ningún tipo. Creemos que las declaraciones politizadas que se han hecho son totalmente contrarias a la filosofía y a los principios fundamentales que sustentan a la OIT.

Algunos países, al tratar de alcanzar sus objetivos de política exterior, están dispuestos a adentrarse en una política de ejercer presión sobre otros sin prestar atención a si diversos foros se prestan o no a ello. Hace poco, sobre la cuestión de ejercer o adoptar normas o sanciones de algún tipo contra países incumplidores de las normas de la OIT, señalé a la atención del Director General de la OIT que la forma en que se estaba planteando no se ajustaba a los principios fundamentales de la OIT. La forma en que se estaba proponiendo la adopción de medidas coercitivas unilaterales no era legítima. El año pasado se lo planteé al Director General. Todavía no he recibido respuesta de él.

Sin embargo, creemos que debemos centrarnos en las cuestiones que están realmente dentro de nuestro mandato y que redundan de verdad en interés de los Miembros de la OIT. Tenemos que asegurarnos de que se nos considere un centro de excelencia a nivel internacional para cuestiones relativas al empleo y la protección de los trabajadores.

En segundo lugar, debemos ser vistos como una organización internacional que no divide a los países, sino que los une para servir a objetivos nobles y elevados.

Cuando intervine anteriormente en mi alocución introductoria, describí con cierto detalle las medidas que está adoptando el Gobierno de la República de Belarús para tratar de desarrollar e impulsar el diálogo social y el tripartismo, de acuerdo con las recomendaciones de la comisión de encuesta. Deseo subrayar que se ha obtenido un éxito en el desarrollo del diálogo social y el tripartismo, y así lo constataron la Comisión de Expertos y la misión de contactos directos. Pero algunos de los que han intervenido hoy parecen haberlo olvidado o simplemente no quieren reconocerlo.

Quisiera señalar también que en los últimos veinte años hemos hecho progresos considerables también en la cooperación con la OIT, y estamos trabajando para velar por que ahora podamos tener convenios colectivos que se puedan aplicar en diferentes partes del país y en diferentes sectores de nuestra economía.

De hecho, hemos conseguido crear muchos convenios de este tipo, y aunque en los últimos años debido a la pandemia no hemos podido hacer todo lo que queríamos, hemos hecho progresos significativos.

No se puede responsabilizar para nada a Belarús de que lo que ha hecho sea tratar de impedir que los sindicatos lleven a cabo las actividades que les son legítimas, es decir, participar en la negociación colectiva, proteger a los trabajadores en las empresas y los sectores. Efectivamente, no hay modo de que se nos pueda acusar de no respetar eso. Pero cuando hay sindicatos que desbordan su cometido para invadir otros ámbitos, deben estar dispuestos a responder de ello ante la ley. En nuestro país tenemos nuestra legislación, que se aplica de la misma manera a todos. Y eso no pasa solo en Belarús; pasa en todos los países del mundo.

Hoy se han mencionado los nombres de algunas personas, y es cierto que en la actualidad son objeto de procedimientos judiciales. Pero todos y cada uno de sus casos están siendo investigados a fondo, y a fondo serán vistos en los tribunales. Por lo que respecta a violaciones del Convenio, puedo asegurarles que tal cosa no se corresponde con los casos a los que se ha hecho referencia y, si desean más detalles sobre los casos, gustosamente facilitaremos esa información. Les pediría que no se precipiten en conclusiones infundadas.

El Gobierno de Belarús está interesado en continuar el diálogo abierto y constructivo con la OIT. Estamos dispuestos a colaborar con ustedes, no solo en cuanto a dar efecto a las recomendaciones de la comisión de encuesta, sino también en otras cuestiones más generales de índole laboral y de protección social. Estoy seguro de que nuestra cooperación puede aportar una significativa contribución a asegurar la mejora del nivel de vida de la población de Belarús y el disfrute por los más de 10 millones de personas que viven en el país de todos sus derechos humanos, incluidos los laborales.

De eso se supone que se ocupa la OIT. De eso se supone que se ocupa la Comisión. Para que eso sea así, les pediría no ver nuestra situación de manera parcial y unilateral ni tampoco precipitarse a conclusiones críticas de lo que lo que las autoridades de Belarús están haciendo, que no es más que tratar de garantizar el respeto de la ley y el orden en el país.

Permítanme, una vez más, hacer un llamamiento a los miembros de esta Comisión, a los representantes de los Gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores para que no tomen ahora decisiones que en el futuro puedan suponer un obstáculo al desarrollo de una cooperación constructiva entre Belarús y la OIT.

Les exhortaría a que atiendan a lo dicho por todos los que han intervenido y que se abstengan de aplicar un enfoque unilateral y politizado de esta cuestión. Permítanme volver a recordarles que el concepto de trabajo decente para todos es universal y que la OIT puede aunar a todos los países del mundo para servir esa causa y, en ese ámbito, encontrarán en Belarús un socio fiable y comprometido.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno de Belarús y de que el Gobierno de Belarús ha desatendido su obligación en virtud del Convenio y la recomendación de la comisión de encuesta. El Gobierno de Belarús no solo no ha aplicado las recomendaciones de la Comisión, sino que ha intensificado sus medidas de represión y se ha intervenido en la destrucción intencionada y sistemática de sindicatos independientes.

Si no se toman medidas serias contra los actos impunes del Gobierno de Belarús, todo el sistema de control se verá seriamente debilitado. El Gobierno debe liberar inmediatamente a todos los dirigentes y afiliados sindicales detenidos por participar en huelgas y asambleas pacíficas, o lo que es igual, por ejercer sus libertades civiles en ejercicio de sus actividades

sindicales legítimas, entre ellos los Sres. Alexander Yaroshuk, miembro del Consejo de Administración de la OIT, Siarhei Antusevich y Gennady Fedynich. Con carácter de urgencia, el Gobierno debe permitir el acceso a visitantes, entre ellos funcionarios de la OIT, para comprobar sus condiciones de detención y prisión y su bienestar.

Tomamos nota de que otros dirigentes sindicales detenidos en abril, como el presidente del SPB, Sr. Mikalaj Sharakh, y el presidente del SPM, Sr. Alyaksandr Bukhvastau, fueron puestos en libertad, pero se enfrentan a acusaciones similares. Debe anularse la sentencia de dos años contra la vicepresidenta del Sindicato REP, Sra. Zinaida Mikhniuk, quien debe ser liberada inmediatamente.

El Gobierno debe tomar medidas inmediatas para aplicar plenamente los informes de 2004 de la comisión de encuesta y las conclusiones de la Comisión, incluidas las conclusiones adoptadas por esta Comisión en 2021, así como las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

Tomamos nota del serio y grave deterioro de las condiciones para que los sindicatos independientes ejerzan sus derechos sindicales, por ejemplo, el desprecio del respeto a las libertades civiles por el Gobierno y las autoridades de Belarús, la detención y prisión de dirigentes sindicales y la continua injerencia en los asuntos sindicales, así como la violación de la privacidad mediante registros en locales de sindicatos.

Debemos recordar que se han dado todas las oportunidades al Gobierno de Belarús para que cumpla sus obligaciones en virtud del Convenio, sin éxito alguno. Observamos con profundo pesar que el Gobierno de Belarús no ha aplicado plenamente las conclusiones de la Comisión, tampoco las de 2021, y que no ha aplicado plenamente los informes y recomendaciones de 2004 de la comisión de encuesta, como tampoco las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical. En 2022, tras dieciocho años, esta Comisión debe remitir este asunto al Consejo de Administración para su seguimiento en su reunión de junio de 2022 y para que considere en ese momento toda otra medida que garantice el cumplimiento de las mismas de acuerdo con la Constitución de la OIT. Este caso debe volver a incluirse en un párrafo especial.

Miembros empleadores - Comenzamos tomando nota de los comentarios del Gobierno de Belarús y agradecemos al Gobierno la información que ha proporcionado hoy a nuestra Comisión. También damos las gracias a los participantes que se han sumado a la discusión de hoy sobre el caso de Belarús y su aplicación del Convenio.

Hemos escuchado con mucha atención a todos los representantes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos que han tomado la palabra. En nuestra opinión, la mayoría de estas contribuciones se han centrado en la cuestión de la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta el informe que siguió a la comisión de encuesta en 2004, las observaciones de la Comisión de Expertos y las conclusiones de la Comisión, las más recientes en 2021. Por lo tanto, creemos que los temas que se han debatido en nuestra Comisión han estado dentro del mandato y agradecemos la información sobre estos temas que han aportado los oradores.

Los miembros empleadores debemos señalar que lamentamos que no haya habido ningún progreso significativo hacia la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y también lamentamos profundamente que no haya habido ningún progreso hacia la aplicación de las conclusiones de 2021 de la Comisión. De hecho, según la información proporcionada por la Comisión de Expertos en sus observaciones, parece que la situación se está deteriorando. Esto es profundamente lamentable.

Además, los miembros empleadores estamos profundamente preocupados por los nuevos alegatos de enjuiciamientos penales, detenciones y encarcelamiento de sindicalistas. Por lo tanto, nos unimos al llamamiento de otros miembros de la Comisión para pedir la liberación inmediata de cualquier persona detenida o encarcelada por sus actividades sindicales o por su pertenencia o afiliación a sindicatos. A nivel fundamental, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben tener libertad para asociarse y organizar libremente sus actividades sin intimidación ni injerencias, y a nivel fundamental esta es una obligación derivada del Convenio cuyo cumplimiento es básico. En nuestra opinión, este principio se aplica lo mismo si estamos hablando de organizaciones de trabajadores o de empleadores y de su libertad y seguridad, pero es el requisito fundamental para el verdadero cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, por lo que, en nuestra opinión, no es posible que un Gobierno mantenga que lo está cumpliendo, o lo está haciendo sustancialmente, cuando no respeta este derecho básico.

Además, tomando en consideración nuestro profundo pesar de que no se haya realizado ningún progreso significativo en relación con la aplicación de las conclusiones de 2021 de la Comisión, los miembros empleadores debemos concluir este caso recordando las detalladas recomendaciones que se recogen en nuestras conclusiones de 2021 e instando, en los términos más enérgicos, a que el Gobierno aplique estas recomendaciones sin más demora ni excusa.

Los miembros empleadores invitan al Gobierno a que se valga en lo necesario de asistencia técnica y solicitan que el Gobierno proporcione información detallada y completa sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con las cuestiones planteadas en las conclusiones de 2021 de la Comisión en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas a nivel nacional, y que rinda informe a la OIT antes del 1.º de septiembre de 2022. Teniendo en cuenta las presentaciones realizadas y la discusión de este caso, así como las observaciones de la Comisión de Expertos, el Grupo de los Empleadores podemos apoyar la petición del Grupo de los Trabajadores de que este caso sea incluido en un párrafo especial.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota de que este es un caso de larga data y ha sido examinado anteriormente en la Comisión en varias ocasiones, la más reciente en 2021.

La Comisión deploró y lamentó profundamente los alegatos de violencia extrema para reprimir las protestas y huelgas pacíficas, así como el arresto y encarcelamiento de los trabajadores y el trato violento al que estos fueron sometidos durante su detención. La Comisión lamentó la adopción de medidas cada vez más coercitivas para reprimir las actividades sindicales, así como la destrucción sistemática de los sindicatos independientes.

La Comisión expresó su profunda preocupación por el hecho de que, dieciocho 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 reiteró 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 demora.

Teniendo en cuenta el debate, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- restablecer sin demora el pleno respeto de los derechos de los trabajadores en materia de libertad sindical;
- abstenerse de arrestar, detener, tratar con violencia, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial, a los dirigentes sindicales y sindicalistas que lleven a cabo actividades sindicales lícitas;
- investigar sin demora los presuntos casos de intimidación o de violencia física a través de una investigación judicial independiente;
- 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, líder 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 Sindicato de Trabajadores de la Radio y la Electrónica de Belarús (REP);
- dar 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;
- 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 Comisión en 2021.

La Comisión también remite este asunto al Consejo de Administración para que le dé seguimiento en su reunión de junio de 2022 y considere, en ese momento, la adopción de cualquier otra medida, incluidas las previstas en la Constitución de la OIT para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Asimismo, la Comisión reproduce íntegramente sus conclusiones de 2021:

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

La Comisión tomó nota de la naturaleza de larga data de este caso y de la discusión previa del mismo en la Comisión, más recientemente en 2015.

La Comisión 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 expresó su profunda preocupación por que, diecisiete años después del informe de la comisión de encuesta, el Gobierno de Belarús no ha adoptado medidas para dar curso a la mayoría de las recomendaciones de la Comisión.

La Comisión recordó las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta de 2004, y la necesidad de que se apliquen rápida, plena y efectivamente. Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a:

- restablecer sin demora el pleno respeto de los derechos y la libertad de los trabajadores;
- aplicar la recomendación 8 de la comisión de encuesta de garantizar la protección adecuada o incluso la inmunidad contra la detención administrativa para los sindicalistas en el desempeño de sus funciones o al ejercer sus libertades civiles (libertad de expresión, libertad de reunión, etc.);
- adoptar 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;
- abstenerse de arrestar o detener, o de cometer actos de violencia, intimidación o acoso, incluido el acoso judicial, a los dirigentes sindicales y sindicalistas que realizan actividades sindicales lícitas, e
- investigar sin demora los presuntos casos de intimidación o de violencia física a través de una investigación judicial independiente.

En lo que respecta a la cuestión de la dirección legal como un obstáculo para el registro de los sindicatos, la Comisión insta al Gobierno a garantizar que no existan obstáculos para el registro de los sindicatos, en la legislación y en la práctica, y pide al Gobierno que le mantenga informada sobre nuevos avances en relación con esta cuestión, en particular sobre cualquier discusión entablada y sobre los resultados de estas discusiones en el Consejo Tripartito.

En lo referente a la exigencia por el Presidente de Belarús de establecer sindicatos en todas las empresas privadas para 2020 a petición de la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB), la Comisión insta enérgicamente al Gobierno a:

- abstenerse de cualquier injerencia en el establecimiento de sindicatos en las empresas privadas, en particular de exigir la constitución de sindicatos bajo la amenaza de liquidación de las empresas privadas en caso contrario;
- aclarar públicamente que la decisión de establecer o no un sindicato en las empresas privadas se deja exclusivamente a la discreción de los trabajadores de estas empresas, y
- poner fin inmediatamente a la injerencia en el establecimiento de sindicatos, y a abstenerse de mostrar favoritismo hacia un sindicato determinado en las empresas privadas.

En lo tocante a las restricciones de la organización de eventos masivos por los sindicatos, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, en particular en el marco del Consejo Tripartito, a:

- enmendar la Ley sobre las Actividades Masivas y el Reglamento que la complementa, especialmente con miras a:
 - establecer motivos claros para la denegación de las solicitudes de celebrar eventos masivos, garantizando el cumplimiento de los principios de la libertad sindical;
 - ampliar el alcance de las actividades para las que puede utilizarse la asistencia financiera extranjera;
 - eliminar todos los obstáculos, en la legislación y en la práctica, que impiden a las organizaciones de trabajadores y de empleadores beneficiarse de la asistencia de

organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores en consonancia con el Convenio, y

- abolir las sanciones impuestas a los sindicatos o a los sindicalistas que participan en protestas pacíficas;
- revocar la Ordenanza núm. 49 del Consejo de Ministros, en su forma enmendada, para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer su derecho a organizar eventos masivos en la práctica, y
- abordar y hallar soluciones prácticas a las preocupaciones expresadas por los sindicatos con respecto a la organización y celebración de eventos masivos en la práctica.

En lo que respecta a las consultas relativas a la adopción de nuevas leyes que afectan los derechos e intereses de los trabajadores, la Comisión pide al Gobierno que enmiende el Reglamento del Consejo de Ministros núm. 193, a fin de garantizar que los interlocutores sociales gocen de iguales derechos en las consultas durante la preparación de la legislación.

En lo referente al funcionamiento del Consejo tripartito para la Mejora de la Legislación en el Ámbito Social y Laboral, la Comisión insta al Gobierno a adoptar las medidas necesarias para fortalecer el Consejo Tripartito, a fin de que pueda desempeñar un papel efectivo en la aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta y de otros órganos de control de la OIT con miras al pleno cumplimiento del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión expresa su decepción por los lentos progresos al aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. Los acontecimientos recientes han indicado un retroceso y un mayor incumplimiento por el Gobierno de sus obligaciones dimanantes del Convenio. Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar antes de la siguiente Conferencia, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, todas las medidas necesarias para aplicar plenamente todas las recomendaciones pendientes de la comisión de encuesta.

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información detallada y completa sobre las medidas adoptadas y los progresos realizados en relación con todas las cuestiones mencionadas anteriormente, y que transmita todos los textos legislativos pertinentes a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones antes de su próxima reunión, en consulta con los interlocutores sociales.

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

La Comisión pide al Gobierno que presente 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.

La Comisión decide incluir sus conclusiones en un párrafo especial de su informe y mencionar este caso como un caso de falta continua de aplicación del Convenio.

Interpretación del ruso: representante gubernamental - El Gobierno de Belarús ha examinado detenidamente las conclusiones de la Comisión con respecto al Convenio núm. 87. Nos vemos obligados a constatar que, una vez más, estas son injustas y politizadas y no objetivas. El Gobierno proporcionó información con respecto a los esfuerzos realizados para dar vida a las recomendaciones. Estos han sido ignorados. Algunos Estados afirmaron su apoyo a Belarús. Lamentablemente, nuestros temores se han hecho realidad. Este foro de la OIT se está utilizando con fines políticos y creemos que tal acción es injusta.

Belarús ha hecho mucho por desarrollar el tripartismo y el diálogo social sobre la base del partenariado social. Esto no se ha recogido en las conclusiones. Creemos que la inclusión de un párrafo especial sobre Belarús no se ajusta a la realidad sobre el terreno. No existe ninguna base, en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, para iniciar este procedimiento. En cuatro días se va a debatir de esto en la 345.^a reunión del Consejo de Administración. Yo ya había informado de que para agosto se facilitará un informe detallado a la Oficina.

Belarús es un socio fiable de la OIT desde hace mucho tiempo. Estamos convencidos de que quienes piden la aplicación del artículo 33 contra Belarús buscan deliberadamente hacer un mal uso de la OIT. No debería permitirse eso. El Gobierno está a favor de un diálogo constructivo y abierto con todos los Miembros de la OIT para lograr un ámbito laboral inclusivo, justo y seguro. Todos los intentos de ejercer presión con fines políticos deberían ser total e inmediatamente excluidos de este tipo de foros.

Benin (ratificación: 2001)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno ha emprendido varias acciones para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso, la explotación sexual comercial de los niños y, en particular, de los niños *vidomégons*.

A modo de ejemplo, podemos citar:

- el análisis de la conformidad del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) sobre los trabajadores domésticos con la legislación nacional con vistas a su ratificación, y
- la creación y el refuerzo de la comunicación sobre la línea de ayuda a la infancia y la aplicación del plan de comunicación de la campaña *allo 138*.

Gracias a la línea de ayuda a la infancia:

- se registraron 28 364 llamadas, desde el 18 de marzo de 2020 hasta el 30 de noviembre de 2021;
- se trataron 138 casos de niños víctimas de violencia;
- se atendieron 13 356 llamadas de asesoramiento, orientación e información sobre la línea de ayuda a la infancia y las demás líneas verdes, así como llamadas lúdicas con niños;
- 186 niños, 77 en Ouando, 18 en Parakou y 91 en Dantokpa, fueron retirados de los grandes mercados de Benin en 2017, gracias a las misiones de inspección organizadas por los inspectores del trabajo, y
- en 2022, se rescató a 15 niños *vidomégons*, y los autores y los padres fueron presentados ante el juez de menores. Hasta la fecha, tres niños han sido reinsertados y los demás han sido devueltos a sus familias por decisión del juez de menores.

En el marco de la aplicación de la Ley núm. 2006-04, de 10 de abril de 2006, sobre las condiciones de desplazamiento de los menores y las sanciones por trata de niños en la República de Benin, se ha llevado a cabo un buen número de acciones. Pueden citarse, entre otras:

- la elaboración del documento de política nacional de lucha contra la trata de personas 2022-2031 y su plan de acción 2022-2026;

- el taller de elaboración de planes de acción para la aplicación de las recomendaciones del estudio de diagnóstico de la cadena penal desde la perspectiva de la trata de personas, y
- la participación de Benin en la 14.^a Reunión anual del examen de la Red regional de instituciones focales nacionales contra la trata de personas plus de la Comunidad Económica de Estados de África Occidental (CEDEAO).

De conformidad con sus competencias, la Oficina central para la protección de menores y familias y la eliminación de la trata de seres humanos (OCPM) interviene en la lucha contra la trata de niños mediante la prevención del fenómeno, sensibilizando también a los niños, a los padres y, sobre todo, a los grupos vulnerables.

En cuanto a la protección, intervienen en la cadena de sanción de la trata de niños, junto con las unidades fronterizas, algunas organizaciones no gubernamentales (ONG) y la fiscalía, para investigar y castigar los casos. Estas acciones han dado lugar a los siguientes resultados:

- en 2020, la oficina registró 49 casos de trata de niños, de los cuales 34 resultaron en condenas, 20 hombres y 14 mujeres, y
- en 2021, se registraron 37 casos, con el resultado de 13 condenas (9 hombres y 4 mujeres).

Dada su magnitud, el trabajo infantil en minas y canteras preocupa al Gobierno. Así, en el marco del diálogo intersectorial de lucha contra el trabajo infantil, instituido por el ministerio encargado del trabajo para la evaluación periódica de la situación con los responsables de los sectores con alta tasa de prevalencia, se organizó una importante sesión en noviembre de 2019.

Las conclusiones y recomendaciones de esta reunión indicaron la necesidad de organizar, en octubre de 2021, una visita conjunta con los distintos ministerios a los lugares de explotación, en los departamentos de Mono y Couffo.

Durante esta visita, que reunió a diversas autoridades políticas y administrativas de los sectores afectados, con la participación de los Ministros de Trabajo, de Asuntos Sociales, el Director de Gabinete del Ministro de Minas y la Representante Residente del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en Benin, las diversas autoridades tuvieron la oportunidad de evaluar *in situ* la situación de los niños que trabajaban en el lugar, evaluando los riesgos asociados a la actividad. Esta fue una oportunidad para que los ministros, los prefectos de Mono y Couffo, así como la Representante Residente del UNICEF, sensibilizaran a los padres, a los niños y a los operadores de las obras sobre la necesidad de poner fin a la explotación de los niños en este sector.

Al término de esta visita, las autoridades decidieron poner en marcha un estudio específico 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. El estudio se inició en marzo de 2022.

El Plan de acción nacional para 2019-2023 elaborado por Benin está en consonancia con la aplicación del Convenio y su finalidad es eliminar las peores formas de trabajo infantil, al tiempo que persigue el objetivo de eliminar todas las formas de trabajo infantil a largo plazo.

En este marco, se han llevado a cabo varias acciones. Pueden mencionarse, entre otras:

- el análisis de la conformidad de los textos legislativos con el Convenio núm. 189 sobre los trabajadores domésticos y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) sobre la inspección del trabajo en la agricultura y con la legislación nacional, con vistas a su ratificación;

- la revisión y actualización de la lista de los trabajos peligrosos;
- la elaboración de la lista de los trabajos ligeros en Benin;
- la creación de servicios de lucha contra el trabajo infantil en los 12 departamentos de Benin, y
- la elaboración del documento de procedimiento y de protocolo de vigilancia del trabajo infantil.

Los servicios de inspección del trabajo realizan visitas de control para evitar que los niños sean víctimas de la trata y para retirar a los que son víctimas de las peores formas. En este sentido, se inscriben en el Plan Anual de Trabajo 2022 de las Direcciones Departamentales de Trabajo y de la Administración Pública, las visitas de inspección en todo el territorio nacional.

El Ministerio de Asuntos Sociales, a través de los trabajadores sociales, está creando y reforzando las capacidades de los comités de supervisión de la protección de la infancia (identificación de los casos de niños en situación de riesgo o víctimas, creación de sistemas locales de alerta y denuncia).

A tal efecto:

- se han creado 409 comités de supervisión, 197 en Borgou y Alibori, y 212 en Atacora;
- se han reforzado 118 comités de supervisión en Borgou y Alibori.

Se han llevado a cabo las siguientes acciones para garantizar la protección de los huérfanos y niños vulnerables.

A nivel institucional:

- desarrollo de las capacidades de los trabajadores sociales de los centros de promoción social, y
- establecimiento de un marco de concertación para los actores implicados en la protección de los huérfanos y niños vulnerables.

A nivel técnico:

- identificación y categorización de los huérfanos y niños vulnerables, según una tabla de vulnerabilidad;
- apoyo al kit escolar y de aprendizaje para los huérfanos y niños de gran vulnerabilidad;
- seguimiento de la escolarización de los huérfanos y niños vulnerables por parte de los centros de promoción social, y
- promoción ante las autoridades municipales para que tengan en cuenta las necesidades de los huérfanos y niños vulnerables en el plan de desarrollo municipal y la inclusión de una línea presupuestaria para tal fin.

En el marco de la continuación de los esfuerzos de cooperación con los países vecinos para poner fin a la trata de menores de 18 años, se firmaron acuerdos bilaterales transfronterizos. Estos son:

- Acuerdo Benin-Gabón, de 11 de noviembre de 2020;
- Acuerdo Benin-Congo, de 20 de septiembre de 2011;
- Acuerdo Benin-Nigeria, de 2013;

- Acuerdo Benin-Togo-Burkina-Faso, de 2020;
- Acuerdo Benin-Ghana (en curso).

Además, se han firmado acuerdos de cooperación multilateral en materia de lucha contra la trata de niños en África Occidental. Se trata del acuerdo entre Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinea, Liberia, Malí, Níger, Nigeria y Togo, firmado en 2005.

Cabe precisar que se ha elaborado un Plan de acción nacional de lucha contra la trata de personas, pero su aplicación aún no ha comenzado.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - En cuanto al trabajo infantil, especialmente en sus peores formas, nuestro país siempre ha sido sensible a este fenómeno. Por eso ha ratificado el Convenio, para reforzar su arquitectura jurídica de cara a la eliminación del trabajo infantil perjudicial. En este sentido, en la última década se han hecho esfuerzos para limitar el fenómeno. A pesar de estos esfuerzos, nuestro país se encuentra en la lista de Estados llamados a comparecer hoy en base a las observaciones de la Comisión de Expertos, que señala que la aplicación del Convenio no es satisfactoria.

Tomando nota de esta situación, el Gobierno acepta someterse al procedimiento de discusión, al tiempo que considera que es una oportunidad para mejorar. Por ello, aprovechamos esta oportunidad para explicar con más detalle las acciones emprendidas por el Gobierno y para reiterar su voluntad y sus compromisos en relación con el tema que nos reúne esta mañana. Nos atrevemos a esperar que al final de este ejercicio, a veces complejo, la comunidad internacional comprenda mejor a Benin en relación con su política nacional de protección de los niños en general y, en particular, la relativa a la lucha contra el trabajo infantil.

Para ello, permítanme exponer en líneas generales el concepto de «*vidomégon*», que ha sido objeto de observaciones. A continuación, examinaremos el contexto general de control a través del marco normativo e institucional. Me gustaría destacar la aplicación de estas medidas políticas y estrategias puestas en marcha por el Gobierno. Por último, concluiré con las perspectivas, la cooperación y la asistencia de la OIT, que reclamamos.

El concepto de *vidomégon* ha evolucionado considerablemente desde 1960 hasta la fecha. El Gobierno no niega la existencia y la gravedad del fenómeno, pero conviene señalar que, en su origen, la práctica del *vidomégon* está íntimamente vinculada a la cultura beninesa. Su objetivo es transmitir los valores de solidaridad y ayuda mutua en la comunidad.

En efecto, el origen de la práctica del *vidomégon* debe relacionarse con la institución del matrimonio y, más generalmente, con las prácticas de solidaridad familiar. En nuestra cultura, los progenitores no se consideran *a priori* buenos educadores, por razones sentimentales, en relación con la educación de los hijos. Por ello, los niños son colocados en hogares cercanos, con parientes cercanos que garantizan una educación algo más rigurosa.

Cabe mencionar el papel fundamental que la urbanización de los niños de las aldeas y su aculturación a través de la práctica de confiar a los niños a familiares («confiage») ha desempeñado para un número considerable de benineses en la conquista de una posición socioeconómica envidiable. No es exagerado decir que la mayoría de los directivos de Benin, como nosotros, éramos *vidomégons*, colocados con tías, colocados con tíos que velaban por nuestra formación con un poco más de rigor que nuestros propios padres y madres.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe deducir que la práctica en cuestión no tenía nada de perverso en su origen. Es con la evolución de las mentalidades y las costumbres como se ha desviado para dar paso a un mundo de explotación y sometimiento de los niños.

A día de hoy, los datos estadísticos sobre la situación de los *vidomégons* son limitados debido a su magnitud. A pesar de ello, la situación ya está disminuyendo, gracias a las medidas legislativas y normativas adoptadas por el Gobierno.

En cuanto al contexto general, debo decir que, según datos recientes, la tasa de prevalencia nacional del trabajo infantil, que era del 52,5 por ciento en 2014, ha bajado al 33 por ciento en 2018, según una encuesta demográfica y de salud. Esto significa que la situación perjudicial de los niños ha disminuido mucho.

El ordenamiento legislativo y normativo nos ha permitido ratificar numerosos convenios y convenciones internacionales del sistema de las Naciones Unidas: la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (1989), por ejemplo; la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984); el Convenio núm. 182 de la OIT; 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 (2004), entre otros.

A nivel nacional, se han promulgado numerosas leyes, como la Ley núm. 2015-08, de 8 de diciembre de 2015, sobre el Código del Niño en la República de Benin; la Ley núm. 2006-04, de 10 de abril de 2006, sobre las condiciones de desplazamiento de los menores y las sanciones por trata de niños en la República de Benin; la Ley núm. 2018-16, de 28 de diciembre de 2018, sobre el Código Penal, que regula las condiciones de las sanciones, y la Ley núm. 2017-20, de 20 de abril de 2018, sobre el Código Digital en la República de Benin. Con esta nueva ley, todos los delitos relacionados con la trata de personas cometidos mediante las tecnologías de la información y la comunicación se castigan severamente.

A nivel normativo, podemos citar un reciente decreto que organiza el Ministerio de Justicia con el fin de desarrollar y aplicar la política penal para proteger a los niños contra la trata, la explotación sexual y el trabajo forzoso, y de aplicar medidas alternativas al encarcelamiento para los niños en conflicto con la ley y establecer una justicia restaurativa.

Estas nuevas medidas marcan el inicio de la era del establecimiento de un sistema de justicia basado en el «enfoque de protección de la víctima» en nuestro país. Implican una organización y un mecanismo institucional.

A nivel institucional, existen tres niveles: en primer lugar, el nivel nacional, donde se coordinan las acciones e intervenciones para combatir el trabajo infantil.

A nivel nacional, existe una comisión de coordinación formada por diferentes ministerios, como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Comercio, el Ministerio de Economía, el Ministerio de Asuntos Exteriores, el Ministerio de Educación Infantil y Primaria, el Ministerio de Educación Secundaria, Técnica y Profesional, el Ministerio de Minas, y otros más. Los miembros de las organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores más representativas forman parte de esta comisión de coordinación. A nivel departamental, el Prefecto, es decir, la autoridad administrativa de estos departamentos organiza las intervenciones. A nivel municipal, existen células de coordinación patrocinadas por los alcaldes (hay 77).

La intervención de todos estos actores se produce en un marco programático. Siguiendo el programa establecido por el Gobierno en 2014, por ejemplo, Benin adoptó su Política Nacional de Protección del Niño. Tras unos años de práctica y aplicación, se revisó el plan de

acción correspondiente. En 2019, nació el segundo Plan de acción nacional para luchar contra las peores formas de trabajo infantil. Cinco ejes estratégicos constituyen la columna vertebral de este plan: refuerzo del marco jurídico; movilización social; educación; formación, y supervisión de las sanciones.

Además, Benin ha elaborado un documento de política nacional de lucha contra la trata de niños 2022-2031.

La aplicación de estos documentos políticos y estratégicos ha producido algunos resultados que nos gustaría dar a conocer a la Comisión.

El Gobierno ha emprendido varias acciones para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso, la explotación sexual comercial de niños y, en particular, de los niños *vidomégons*.

Algunos ejemplos son: el análisis de la conformidad del Convenio núm. 189, para ampliar la base de la protección del Convenio, y del Convenio núm. 129, de la OIT, que tratan respectivamente de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y de la inspección del trabajo en la agricultura, con la legislación nacional con vistas a su ratificación, y la creación y el refuerzo de la comunicación sobre la línea de ayuda a la infancia.

A través de la línea de ayuda a la infancia se han registrado 28 364 llamadas hasta el 30 de noviembre de 2021; se han tratado 138 casos de niños víctimas de violencia; se han atendido 13 356 llamadas de asesoramiento, orientación e información desde la línea de ayuda a la infancia y las demás líneas verdes, así como llamadas lúdicas con niños; 186 niños fueron retirados de los grandes mercados de Benin en 2017, gracias a las misiones de inspección organizadas por los inspectores del trabajo; en 2022, se rescató a 15 niños *vidomégons* y los autores y los padres fueron presentados ante el juez de menores; hasta la fecha, tres niños han sido reinsertados y los demás han sido devueltos a sus familias por decisión del juez de menores; se celebró un taller para elaborar planes de acción para la aplicación de las recomendaciones resultantes del estudio de diagnóstico de la cadena penal desde la perspectiva de la trata de personas, y Benin participó en la 14ª Reunión anual del examen de la Red regional de instituciones focales nacionales de la CEDEAO contra la trata de niños y personas.

De conformidad con sus competencias, la OCPM participa en la lucha contra la trata de niños mediante la prevención del fenómeno sensibilizando tanto a los niños como a los padres y, sobre todo, a los grupos vulnerables.

En cuanto a las sanciones, algunas ONG y la fiscalía participan en la cadena de sanción de la trata de niños, junto con las unidades fronterizas, para investigar y castigar los casos.

Estas acciones han dado lugar a los siguientes resultados: en 2020, la oficina registró 49 casos de trata de niños, de los cuales 34 resultaron en condenas (20 hombres y 14 mujeres); en 2021, se registraron 37 casos que dieron lugar a 13 condenas (9 hombres y 4 mujeres).

Dada su magnitud, el trabajo infantil en minas y canteras preocupa al Gobierno.

Así pues, se han organizado visitas, en colaboración con el ministerio encargado del trabajo, para evaluar la situación con los responsables de estos sectores con alta tasa de prevalencia. En noviembre de 2019, se organizó una reunión con altos cargos de los distintos ministerios que representan a los sectores más afectados, como la agricultura, el turismo, el comercio, la artesanía y la minería.

Las conclusiones y recomendaciones de esta reunión indicaron la necesidad de organizar, una visita conjunta con los distintos ministerios.

Al término de esta visita, las autoridades decidieron poner en marcha un estudio específico para conocer con precisión el alcance del fenómeno. Se prevé que el estudio vaya acompañado de un plan de acciones trienal con vistas a una intervención específica y amplia en el sector en los próximos años. Este estudio se inició en marzo de 2022.

También hay que señalar que, en términos presupuestarios, el importe total de las inversiones directas previstas por el Gobierno cada año para la lucha contra el trabajo infantil puede estimarse en unos 200 millones de francos de la Comunidad Financiera Africana.

Claro está, este importe no incluye las intervenciones de las organizaciones de la sociedad civil, que cuentan con un presupuesto independiente.

En vista de lo anterior, y para alcanzar la situación ideal proyectada por el Gobierno en relación con su ambición de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), es necesario abordar algunos desafíos.

En primer lugar, la cuestión de las sanciones es tan preocupante como compleja. De hecho, cuando las acciones de retirada de niños conducen al enjuiciamiento y condena de los autores, surgen inmediatamente otros problemas sociales. En el caso de los artesanos, por ejemplo, la detención del maestro artesano suele conllevar la desaparición de su unidad y, en consecuencia, la dispersión de los aprendices, lo que provoca nuevos problemas de reintegración para los padres de los aprendices. En estas condiciones, cabe preguntarse cómo manejar el arma de las sanciones para que no se vuelva contra nosotros.

En segundo lugar, hay que señalar que, en el caso de los niños retirados, dado que los centros de acogida suelen estar desbordados, un número considerable de ellos se encuentran sin destino y, por tanto, son devueltos a sus familias. Así ocurrió en 2017 con la retirada de un centenar de niños del mercado de Dantokpa, cuya gestión fue problemática.

Además, la falta de un número suficiente de inspectores del trabajo y de especialistas en protección de la infancia no siempre facilita la organización regular de los controles y la atención a los niños.

En un futuro próximo, el Gobierno continuará sus esfuerzos para combatir el trabajo infantil y se centrará en las siguientes iniciativas: la ratificación de los Convenios núms. 129 y 189; la finalización de un estudio en 2022 sobre la situación de los niños en las minas y canteras acompañado de un plan de acciones trienal; la finalización del proceso de actualización de la lista de trabajos peligrosos prohibidos a los niños, y el refuerzo del sistema de formación profesional para un aprendizaje de calidad.

Ante estas perspectivas, debemos subrayar que el Gobierno necesita la cooperación y la asistencia técnica y financiera de la OIT y de otros organismos competentes en la materia.

Por ello, el Gobierno solicita ya el apoyo de la comunidad internacional y, en particular, del Departamento de Normas y la Comisión de Expertos de la OIT, en relación con los numerosos desafíos planteados, especialmente en lo que se refiere a: apoyo a la actualización de los estudios de conformidad de los Convenios núms. 129 y 189 de la OIT; apoyo a la organización de un taller tripartito de refuerzo de las capacidades de los actores implicados en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, así como sobre las técnicas de elaboración de informes sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo; apoyo a la construcción y el equipamiento de centros de acogida y protección de los niños, adecuados y su distribución geográficamente equilibrada en el territorio nacional; apoyo a la definición de una estrategia de sanción adecuada para quienes abusan de los niños y los explotan en el mercado de trabajo; promoción de la contratación masiva de inspectores del trabajo y su

especialización en materia de protección y otras cuestiones para aumentar en un número suficiente el personal de calidad en los equipos de control; apoyo a la formación de los agentes investigadores para que puedan adaptarse a la evolución de la tecnología; apoyo a la interconexión de las distintas bases de datos de los diferentes sectores de intervención sobre el trabajo infantil.

Esta es la información adicional que la delegación desea ofrecer a los miembros de la Comisión.

El Gobierno considera esta discusión como una oportunidad y una fuente de motivación para que nuestro país acelere su progreso hacia la eliminación efectiva del trabajo infantil y así cumplir con el llamamiento de los ODS.

Miembros empleadores - Benin ratificó el Convenio en 2001 y la Comisión de Expertos realizó observaciones previas en 2014, 2018 y 2021. Esta es la primera vez que la Comisión discute la aplicación del Convenio por parte de Benin. Le agradecemos al Gobierno de Benin que haya presentado a la Comisión información pertinente sobre la aplicación de este Convenio en la legislación y en la práctica. Consideramos que esta información es muy prometedora, así como el firme compromiso expresado por el representante del Gobierno.

Las observaciones de la Comisión de Expertos ponen de manifiesto la persistencia de carencias en el cumplimiento del Convenio por parte de Benin. En primer lugar, en relación con el artículo 3, *a*) del Convenio, que prohíbe las peores formas de trabajo infantil, incluido el trabajo forzoso, la Comisión de Expertos ha observado, con profunda preocupación, la persistente situación de los niños *vidomégons*. Se observa que un número importante de niños *vidomégons*, es decir, niños que son colocados en el hogar de un tercero por sus padres o por un intermediario con el fin de proporcionarles educación y trabajo, todavía se enfrentan a muchas formas de explotación en las familias de acogida, incluyendo el trabajo forzoso y la explotación sexual. Varios informes de Naciones Unidas destacan que el 90 por ciento de los niños *vidomégons* no van a la escuela. En su lugar, se emplean en el mercado local y en el comercio callejero y a menudo son víctimas de la prostitución. Al mismo tiempo, se señala que la legislación vigente establece la obligación de que el niño colocado en la familia de acogida asista a la escuela y prohíbe que se utilice a estos niños como trabajadores domésticos. Además, tomamos nota de que el Gobierno ha adoptado medidas específicas para hacer frente a este fenómeno, como la puesta en marcha de una línea telefónica de ayuda a los niños.

Los miembros empleadores opinan que la prevalencia de estas prácticas inaceptables ilustra los múltiples retos a los que se enfrenta la aplicación de la normativa vigente. Por lo tanto, quisiéramos solicitar al Gobierno que redoble sus esfuerzos y tome medidas para garantizar que, en la práctica, las investigaciones exhaustivas sean rigurosas, se lleven a cabo enjuiciamientos y se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias para impedir que los adultos empleen y abusen de los niños.

Con respecto a un tema relacionado, en cuanto a las disposiciones del artículo 3, *a*), y del artículo 7, 1), sobre las peores formas de trabajo infantil y las sanciones relativas a la venta y la trata de niños, los miembros empleadores acogen con satisfacción los esfuerzos realizados por el Gobierno para desarrollar medidas legislativas y otras medidas administrativas para identificar la trata de niños y recopilar datos estadísticos sobre una serie de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones penales. En particular, acogemos con satisfacción el esfuerzo realizado para desarrollar el documento de política nacional de lucha contra la trata de personas, 2022-2031 y su plan de acción, 2022-2026, el segundo plan de acción nacional sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, 2019-2023, y el número de acuerdos bilaterales que Benin ha celebrado con los países vecinos para combinar esfuerzos.

Sin embargo, debemos expresar nuestra profunda preocupación por las observaciones del Comité de los Derechos del Niño que estableció en 2018 que las estrategias de prevención existentes son ineficaces, inadecuadas e ineficientes. Esta cuestión debe analizarse en el contexto de las prácticas prevalentes de trata de niños desde y hacia los países vecinos, tal como se señala en las observaciones de la Comisión de Expertos; en particular para la servidumbre doméstica y la explotación comercial y sexual en el caso de las niñas, y el trabajo forzoso en minas, canteras, mercados y explotaciones agrícolas en el caso de los niños.

Los miembros empleadores comprenden los desafíos relativos al establecimiento e identificación temprana de las zonas de alto riesgo y los grupos vulnerables. Esto resulta fundamental para definir las prioridades que garanticen una asignación eficiente de los recursos. En este contexto, solicitamos al Gobierno que siga informando sobre las medidas adoptadas, así como sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones penales impuestas.

Al mismo tiempo, alentamos al Gobierno a que aplique con carácter prioritario medidas relativas a la concienciación sobre el trabajo infantil y la sensibilización de la comunidad, y a que continúe trabajando en cooperación con los interlocutores sociales y los asociados internacionales para el desarrollo con el fin de desarrollar las capacidades de los funcionarios públicos, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los miembros empleadores desean subrayar que, si bien es esencial enjuiciar y sancionar a los adultos y retirar a los niños de las peores formas de trabajo infantil, no son soluciones por sí solas. Por ello, las medidas mencionadas no pueden ser suficientes, eficaces o sostenibles si no se aplican junto con políticas estratégicas destinadas a abordar las causas profundas, los factores de riesgo y las circunstancias socioeconómicas que conducen o dan lugar a la explotación de los niños.

La Comisión de Expertos lo tiene en cuenta al abordar los apartados *a)* y *b)* del artículo 7, 2), sobre la prevención de la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y la prestación de asistencia para librarlos de estas formas de trabajo. En particular, la Comisión de Expertos formuló observaciones sobre los niños que trabajan en minas y canteras.

La Comisión de Expertos tomó nota de las diversas medidas adoptadas por el Gobierno para prevenir el trabajo infantil en las explotaciones mineras, incluida la sensibilización y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo de los actores de las explotaciones mineras, y los dispositivos de alerta establecidos para señalar a los supervisores de las explotaciones la presencia de menores trabajadores.

La Comisión de Expertos también tomó nota de que en 2020 se establecieron comités para supervisar el trabajo infantil en las canteras y en los sitios para triturar granito en varios municipios con el apoyo del UNICEF, y que han revelado la presencia de varios niños que trabajan en estos lugares

Los miembros empleadores se hacen eco de la petición de la Comisión de Expertos de que el Gobierno continúe adoptando medidas efectivas y en un plazo determinado para proteger a estos niños del trabajo peligroso. En particular, queremos pedir al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños y que proporcione información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto, así como sobre las tasas de matriculación, finalización y abandono escolar.

Los miembros empleadores agradecen una vez más al Gobierno la información escrita y oral presentada a la Comisión y quieren destacar que se toma nota del firme compromiso expresado por el Gobierno en relación con este caso.

Reiteramos nuestra petición al Gobierno para que intensifique sus esfuerzos en cuanto al establecimiento e identificación temprana de las zonas de alto riesgo y los grupos vulnerables, mejore la asignación de recursos para la identificación de los niños víctimas de estos fenómenos y continúe informando de los datos pertinentes sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos.

Por último, los miembros empleadores toman nota de que la OIT ha prestado asistencia al Gobierno con respecto a sus obligaciones de presentación de memorias a través del Centro Internacional de Formación de la OIT en 2021, y alientan al Gobierno a seguir solicitando más asistencia para mejorar la capacidad de los mandantes tripartitos, y a desarrollar y aplicar estrategias sostenibles multidimensionales para erradicar las peores formas de trabajo infantil, sobre la base de consultas oportunas y eficaces con los interlocutores sociales.

Miembros trabajadores - Ya subrayamos en el examen de un caso anterior durante esta reunión que el trabajo infantil es un flagelo que el mundo se ha comprometido a erradicar lo antes posible mediante la ratificación universal del Convenio.

A pesar de estos compromisos, en los últimos años se ha producido un resurgimiento muy preocupante del trabajo infantil tras muchos años de disminución. Las crisis que estamos viviendo amenazan con destruir los esfuerzos realizados en el pasado. Por tanto, ahora debemos redoblar nuestros esfuerzos para convertir los compromisos políticos en una realidad tangible.

Hoy nos ocupamos del caso de Benin, donde se plantea la delicada cuestión de los llamados niños «*vidomégons*».

Estos niños son colocados en el hogar de un tercero por sus padres o por un intermediario con el fin de proporcionarles educación y trabajo. Según un artículo del diario *Le Monde*, esta práctica, que existe desde hace mucho tiempo, permite a las familias pobres ofrecer a sus hijos el acceso a la educación a cambio de realizar algunas tareas agrícolas o domésticas.

Desde los años noventa, parece que esta práctica se ha desviado totalmente de su objetivo y ahora, por desgracia, suele ser una forma de explotación inaceptable de los niños, a veces incluso organizada por redes malintencionadas, que muy raramente garantiza a estos niños el acceso a la educación, sino todo lo contrario.

Según el UNICEF, hay casi 200 000 de estos niños *vidomégons* en África Occidental. Aunque no disponemos de cifras precisas para Benin, la ONG Espoirs d'enfants estima que su número asciende a 5 000 solo en Dantokpa. Sería útil que el Gobierno estableciera un sistema de recopilación de datos sobre los niños *vidomégons*, para poder supervisar la evolución del fenómeno en el país.

Además de las observaciones sobre esta práctica, la Comisión de Expertos también plantea otras preocupaciones sobre la trata y la venta de niños, así como sobre el trabajo infantil en las minas y canteras en Benin.

Las primeras observaciones de la Comisión de Expertos sobre estas cuestiones se remontan a 2014 y también han sido objeto de solicitudes directas de los expertos desde 2004.

Volviendo a la cuestión de los niños *vidomégons*, el informe de la Comisión de Expertos señala que son especialmente vulnerables a diferentes formas de explotación en las familias de acogida.

Aunque el Código del Niño de Benin establece la obligación de escolarizar a los niños entregados y prohíbe su utilización como trabajadores domésticos, tanto el Comité de los Derechos del Niño como el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas han expresado su preocupación por la persistencia de la deriva en la entrega de niños, que se asemeja al trabajo forzoso y es una fuente de explotación económica y a veces sexual.

El Gobierno informa de que se están poniendo en marcha iniciativas para combatir los abusos. Evidentemente, son bienvenidas, pero tendrán que reforzarse considerablemente.

Si bien es necesario resolver las dificultades de acceso a los hogares señaladas por el Gobierno para poder observar los abusos que allí se producen, la explotación de estos niños se produce muy a menudo fuera del hogar, ya que el 90 por ciento de los niños *vidomégons* no asiste a la escuela y trabajan en los mercados o en el comercio callejero. En todo caso, esto es lo que indica el informe de 2017 de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Este informe también señala los riesgos específicos a los que se enfrentan las niñas que, además de ser explotadas económicamente, son víctimas de la prostitución.

El informe de la Comisión de Expertos también señala el problema de la venta y la trata de niños. Tanto el Comité de los Derechos del Niño como el Comité de Derechos Humanos han considerado que Benin es un país de origen, tránsito y destino para la trata de personas, especialmente de mujeres y niños, con fines de trabajo doméstico, de empleo en la agricultura de subsistencia y el comercio, o con fines de explotación sexual.

A pesar de las iniciativas adoptadas por el Gobierno para combatir este fenómeno, el Comité de los Derechos del Niño observó en 2018 que las iniciativas puestas en marcha para identificar a las víctimas de la trata y la venta de niños eran inadecuadas e ineficaces.

Por último, el informe de la Comisión de Expertos se refiere a la situación de los niños que trabajan en minas y canteras. Según un estudio realizado en el marco de un proyecto de la OIT durante el periodo 2010-2014, 2 995 niños trabajaban en 201 explotaciones mineras, el 88 por ciento de los cuales eran niños en edad escolar.

A este respecto, acogemos con satisfacción las iniciativas del Gobierno, como la sensibilización de los actores de las explotaciones mineras, las formaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo y la creación de comités de supervisión en colaboración con el UNICEF. Estamos de acuerdo con la Comisión de Expertos en alentar al Gobierno a continuar e intensificar sus esfuerzos en el ámbito de la prevención. También pedimos al Gobierno que no descuide el aspecto represivo, imponiendo sanciones disuasorias cuando se observen abusos sobre el terreno.

La situación que acabamos de describir en Benin nos obliga a constatar que el Convenio todavía no se respeta plenamente en la práctica, en particular los artículos 3, a) y 7, 1) y 2).

Tendremos la oportunidad de profundizar más nuestras recomendaciones en nuestras observaciones finales, pero nos parece que, para trabajar activamente en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil que aún prevalecen en Benin, el Gobierno deberá primero desarrollar un mecanismo eficaz y permanente de recopilación de datos sobre la entrega de niños *vidomégons*, la trata y la venta de niños, y la ocupación de niños en trabajos peligrosos.

A partir de estos datos estadísticos, el Gobierno podrá supervisar de cerca la evolución de estos diferentes fenómenos y tomar las medidas necesarias para combatir activamente los abusos observados.

Es evidente que el destino de los niños de Benin depende en gran medida de la situación socioeconómica de sus padres. Por lo tanto, es igualmente esencial garantizar que estos padres no se enfrenten a la terrible decisión de entregar a su hijo con la esperanza de poder ofrecerle la educación a la que todo niño debería tener derecho. Por ello, el Gobierno debe esforzarse por crear puestos de trabajo decentes para todos los ciudadanos de Benin y desarrollar sólidos mecanismos de protección social que garanticen que los padres no se vean enfrentados a estas terribles decisiones.

Ampliar el acceso a la educación para todos los niños de Benin debería ser también una prioridad del Gobierno, reforzando los sistemas educativos del país, un área en la que se pueden establecer sinergias con otras agencias de Naciones Unidas.

Somos conscientes de los enormes desafíos que esto representa y no dudamos de la voluntad ni de la capacidad del Gobierno para hacer frente a estos desafíos, con la asistencia técnica de la OIT.

Miembro empleadora, Benin - Permítanme elogiar el excelente trabajo de supervisión realizado por la Comisión de Expertos, que ayuda a los países a evaluar mejor la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT, estén o no ratificados. Las observaciones de la Comisión de Expertos son una invitación a perfeccionar nuestras estrategias.

Los empleadores de Benin se toman muy en serio la cuestión del trabajo infantil. Para nosotros, el trabajo infantil es una grave violación de los derechos de los niños, como señaló nuestra portavoz. El trabajo prematuro, perjudicial para el niño, es una pérdida en todos los sentidos para la empresa, los padres y toda la nación. Priva al niño de todos los talentos potenciales que posee.

Queremos señalar que Benin ha ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT, incluido este Convenio, con el apoyo de los empleadores. Los empleadores de Benin agradecen y apoyan al Gobierno por la información proporcionada en respuesta a las preocupaciones de los expertos para abordar, prevenir y erradicar el fenómeno *vidomégon*. Benin cuenta con una abundante legislación en materia de protección de la infancia. Nuestra organización promueve la responsabilidad social de las empresas (RSE) y es signataria de la Carta RSE BENIN, cuyo proceso de elaboración ha liderado. El punto 2 de esta carta expone claramente nuestra visión sobre el tema que nos ocupa en relación con el Convenio, y cito: «respetar y promover los derechos humanos», que se desglosa en cinco áreas esenciales que abarcan los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La última se titula «prohibir la utilización directa o indirecta del trabajo infantil».

Los empleadores de Benin llevan décadas luchando por erradicar las peores formas de trabajo infantil. Para hacer efectivo el Convenio sobre el terreno, los empleadores han llevado a cabo varias acciones de sensibilización en diversos sectores de la economía beninesa. En 2013, junto con las organizaciones de trabajadores, firmaron una declaración bipartita sobre el trabajo infantil con motivo de la publicación del manual sobre el trabajo infantil peligroso para empleadores y trabajadores.

Uno de los ámbitos en los que el diálogo social funciona bien en Benin y en el que los actores del mundo del trabajo manifiestan mayor acuerdo es la lucha contra el trabajo infantil. Lamentablemente, a pesar de los esfuerzos, el fenómeno persiste en la economía informal.

Nuestra organización participa activamente en todas las actividades de consulta sobre la legislación social y, concretamente, sobre el Convenio en el marco de la elaboración de diversos documentos de referencia (lista de trabajos peligrosos prohibidos a los niños y su actualización, elaboración del Programa de Trabajo Decente por País de segunda generación,

lista de trabajos ligeros, plan nacional de lucha contra el trabajo infantil) y se compromete con el respeto de las normas del trabajo en las empresas.

Los empleadores de Benin reiteran a la Comisión su determinación de continuar el trabajo a nivel nacional para sensibilizar a la colectividad sobre la cuestión del trabajo infantil bajo el liderazgo del recién elegido Presidente del Consejo Nacional de Empleadores de Benin, el Sr. Eustache Kotingan.

No obstante, los empleadores de Benin desean que el Gobierno continúe con sus esfuerzos para transformar estructuralmente la economía, a fin de abordar las causas profundas (pobreza, informalidad, falta de protección social, escolarización obligatoria), tal y como destacaron los miembros empleadores.

En conclusión, los empleadores de Benin alientan al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la OIT, de ser necesario, para intensificar la lucha contra el trabajo infantil, tal como se prevé en el Plan de acción nacional para 2019-2023.

Miembro trabajador, Benin - En nuestra cultura y tradiciones, el niño es propiedad de la comunidad. Su educación e integración social no son responsabilidad exclusiva de los padres, sino de toda la comunidad, por no decir de toda la sociedad. Así, se puede confiar un niño a un miembro de la familia extensa, o incluso a un amigo ajeno al círculo familiar, porque se tiene la seguridad de un buen ambiente familiar para el desarrollo de la progenitura. Este niño se llama *vidomégon* en nuestro país. Literalmente, significa niño confiado a otra persona, niño colocado con un tercero. Se trata nada más y nada menos que de una convención social tácita establecida por la tradición y que consagra un acto de solidaridad y ayuda mutua en beneficio de los niños de familias desfavorecidas.

Sin embargo, desde hace unos años, esta práctica, que en sí misma no era mala, ha sido desvirtuada, deshonrada y utilizada para otros fines que difícilmente contribuyen al desarrollo de los niños acogidos. La pobreza, la miseria y la búsqueda de dinero fácil a cualquier precio han desempeñado su papel aquí. En efecto, los padres pobres, incapaces de mantener a sus familias, se ven obligados a ver a sus hijos partir hacia destinos desconocidos, con personas de dudosa reputación cuya única preocupación es enriquecerse. Hoy, este triste fenómeno atraviesa desgraciadamente las fronteras de Benin y se une a la trata de niños, que se convierten en trabajadores migrantes a su pesar.

En relación con esto, hay que preguntarse qué hace nuestro Gobierno para aplicar el Convenio destinado a combatir las peores formas de trabajo infantil. Tan solo podemos reconocer que el Gobierno muestra una voluntad real de luchar contra el trabajo infantil y que existen textos legislativos y jurídicos. Se están llevando a cabo acciones, también existe un plan de trabajo, y todo ello nos da esperanzas de conseguir resultados. Pero, en la realidad, observamos que a pesar de todos estos esfuerzos —es decir, entre otras decisiones que se han tomado, la gratuidad de la enseñanza, pero también la generalización de los comedores escolares— debemos reconocer que el mal está ahí, persiste y se mantiene. Así que todavía queda mucho por hacer. Nosotros, trabajadores, pensamos que para ello es necesaria una unión sagrada en torno a una amplia campaña que, en esta unión sagrada, debe reunir a todos los actores implicados, a los religiosos, a los agentes sociales, a los padres de los alumnos, a todos los que están involucrados en esta cuestión.

Todo esto significa también que el Gobierno debe evitar debilitar a las organizaciones sindicales aprobando leyes que violen 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).

Por lo tanto, debe instaurarse un diálogo auténtico y sincero. Solo este tipo de diálogo permitirá a Benin elaborar normas que puedan erradicar las peores formas de trabajo infantil. Estas mismas normas podrán tratar la raíz del problema haciendo de la lucha contra la pobreza una prioridad, haciendo de la ampliación de la protección social una prioridad, haciendo de la transformación estructural de la economía una prioridad, haciendo de la cuestión del empleo una prioridad.

Las organizaciones sindicales también creen que hay que dejar de fomentar la precariedad de los docentes conocidos como aspirantes, que representan más del 51 por ciento de la plantilla en los centros de secundaria y más del 25 por ciento en los de primaria. Es necesario contratar y motivar a los docentes en su trabajo.

Las organizaciones sindicales instan al Gobierno a ratificar, lo antes posible, todos los convenios que puedan apoyar la lucha contra el trabajo infantil. Entre ellos se encuentran el Convenio núm. 129, el Convenio núm. 189, el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

En resumen, nosotros, los trabajadores de Benin, creemos que el Gobierno debe seguir trabajando en consulta, en sinergia, con todos los actores. Realmente necesitamos una unión sagrada si queremos alcanzar los objetivos, y también debemos tomar como brújula las recomendaciones formuladas en Durban durante la Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil, lo cual es importante para progresar.

Miembro gubernamental, Francia – Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Montenegro y Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, así como la **República de Moldova y Georgia**, se adhieren a la presente declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la lucha contra el trabajo infantil, en particular sus peores formas.

Fomentamos activamente la ratificación y aplicación universales de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluida la aplicación del Convenio núm. 182. Apoyamos a la OIT en su indispensable función de desarrollar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

Como se indica en el recientemente adoptado Llamamiento a la Acción de Durban, el Convenio, ratificado universalmente, exige a los Estados Miembros de la OIT que adopten medidas urgentes para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Reiteramos la importancia de intensificar los esfuerzos en este sentido y subrayamos nuestro firme compromiso con este fin.

La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen una asociación con Benin desde hace mucho tiempo. Esta asociación se ve reforzada por nuestra cooperación con la Unión Africana y la CEDEAO, así como por la inclusión de Benin como beneficiaria del programa de la Unión Europea «Todo menos armas» para los países menos desarrollados.

Agradecemos al Gobierno la información proporcionada para preparar nuestra discusión y tomamos nota de la adopción del Plan de acción nacional para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, 2019-2023, en Benin.

Aunque tomamos nota de algunas de las medidas adoptadas por el Gobierno, reiteramos el llamamiento de la Comisión para que el Gobierno intensifique sus esfuerzos con el fin de proteger a los menores de 18 años de todas las formas de trabajo forzoso o de explotación sexual comercial, incluidos los niños *vidomégons* expuestos a diferentes formas de explotación en las familias de acogida, teniendo en cuenta también la situación particular de las niñas. Nos preocupan especialmente las observaciones del Comité de los Derechos del Niño y del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2015, que destacan el carácter permanente de esta explotación. También nos preocupa mucho que, según informes de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el 90 por ciento de los niños *vidomégons* no asiste a la escuela y trabajan en mercados y en el comercio callejero, además de realizar tareas domésticas no remuneradas.

También expresamos nuestra profunda preocupación por los informes sobre la venta y la trata de niños, entre otras cosas con fines de trabajo doméstico, empleo en la agricultura de subsistencia y el comercio, o con fines de explotación sexual comercial, principalmente en el caso de las niñas, o de trabajo forzoso en minas, canteras, mercados y explotaciones agrícolas en el caso de los niños, especialmente en las zonas de extracción de diamantes.

Aunque reconocemos los esfuerzos realizados por el Gobierno, apoyamos plenamente el llamamiento de la Comisión de Expertos para que el Gobierno adopte medidas urgentes que garanticen que quienes someten a los menores de 18 años al trabajo forzoso y a la explotación sexual comercial o a la trata de personas sean investigados y enjuiciados con rigor y que se impongan penas y sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica.

Instamos al Gobierno a retirar inmediatamente a los niños de las peores formas de trabajo infantil y a tomar todas las medidas necesarias para garantizar su rehabilitación e integración social, incluido el acceso a la educación. También pedimos al Gobierno que siga adoptando medidas efectivas y en un plazo determinado para proteger a los niños del trabajo peligroso en el sector de la minería y las canteras.

Dado que la educación obligatoria es uno de los medios más eficaces para combatir el trabajo infantil, alentamos a Benin a intensificar la aplicación efectiva de la educación obligatoria en todo el país. Seguiremos apoyando a Benin en el fortalecimiento de su sistema educativo con una ayuda bilateral al desarrollo específica y a través de la Alianza Mundial por la Educación.

La Unión Europea y sus Estados miembros están plenamente decididos a trabajar con Benin. Mantendremos nuestro compromiso con los niños del país y esperamos con interés proseguir los esfuerzos conjuntos con el Gobierno y la OIT.

Miembro trabajadora, Noruega - Hablaré en nombre de los sindicatos de los países nórdicos. La trata de personas es la esclavitud moderna, un delito y una grave violación de los derechos humanos. Benin sigue siendo un país de origen, tránsito y destino de la trata de personas, desde y hacia los países vecinos. Sin embargo, los problemas más graves de la trata son internos. Estos casos se refieren sobre todo a niños benineses de familias de bajos ingresos explotados en trabajos forzosos o con fines sexuales.

En Benin, bajo la práctica del *vidomégon*, las familias rurales pobres envían a sus hijos, generalmente niñas, a las ciudades con el propósito de que reciban una educación mientras trabajan como empleados domésticos. Lamentablemente, sin embargo, demasiados de estos niños acaban siendo explotados en trabajos forzosos.

Aunque la República de Benin prohíbe la venta y la trata de niños, se han hallado miles de niños trabajando en condiciones peligrosas en diversos sectores.

Los sindicatos nórdicos están profundamente preocupados por estas violaciones. Instamos al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para proteger a los niños de toda forma de trabajo forzoso o de explotación sexual comercial, en particular en lo que respecta a los niños *vidomégons*. Además, el Gobierno debería tomar medidas inmediatas para garantizar su rehabilitación.

Además, solicitamos que el Gobierno adopte medidas efectivas y coherentes para aplicar las leyes existentes contra la trata de personas con el fin de frenar a los delincuentes. Esto puede hacerse mediante investigaciones, enjuiciamientos y sanciones.

Miembro gubernamental, República Centroafricana - Quisiera tomar la palabra para expresar el apoyo del Gobierno de la República Centroafricana a las elocuentes respuestas proporcionadas por el Gobierno a las observaciones sobre la aplicación, en la legislación y en la práctica, del Convenio.

En efecto, es bien sabido que las peores formas de trabajo infantil constituyen un gran desafío para la comunidad internacional. El reciente informe OIT-UNICEF de 2021 es realmente ilustrativo de la complejidad del fenómeno, de lo que está en juego y de los desafíos a los que se enfrentan muchos Estados del mundo ante el deterioro de las condiciones de vida de decenas de millones de niños que realizan trabajos peligrosos, agravado por la pandemia de COVID-19.

Sin embargo, el Gobierno centroafricano señala que las acciones estratégicas emprendidas y llevadas a cabo, cuyas estadísticas se nos han facilitado, son prueba suficiente de la voluntad de Benin de inscribir la lucha contra el trabajo infantil entre sus prioridades, lo cual debemos, en principio, apoyar y respaldar en el marco de la cooperación técnica con la OIT. Además de los datos aportados por Benin, este país ha puesto en marcha un programa nacional de alimentación escolar integrado que está demostrando ser un modelo de éxito educativo para muchos niños que han escapado de las peores formas de trabajo infantil y, sobre todo, de integración socioeconómica de las comunidades de base.

Miembro empleadora, Colombia - Primero, considero importante manifestar la importancia y carácter prioritario que como empleadores atribuimos al Convenio, mediante el cual se pretende proteger a los niños. Quiero destacar que para lograr la meta 8.7 de los ODS de eliminar el trabajo infantil en todas sus formas para 2025, es necesario que trabajemos, mediante el diálogo social y con los interlocutores sociales, de forma coordinada.

Sobre el caso concreto, la Comisión de Expertos indicó en su informe que de acuerdo con la información presentada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos el 90 por ciento de los niños *vidomégons* no asiste a la escuela. Se los emplea en los mercados y en el comercio callejero, y también realizan tareas domésticas no remuneradas. También se indica que las niñas, además de ser explotadas económicamente, muchas veces eran víctimas de la prostitución.

Agradecemos la información presentada por el Gobierno sobre las medidas que han sido tomadas para enjuiciar y condenar a los autores de actos de explotación laboral de niños *vidomégons*, sin embargo, lamentamos que, en la práctica, los niños sigan siendo víctimas de este flagelo.

Sobre el particular es preciso recordar que de acuerdo con el artículo 1 del Convenio, el Gobierno debe adoptar las medidas necesarias para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas del trabajo infantil, entre las que se encuentran, los apartados *a)* y *b)* del artículo 3, que hacen referencia a todas las formas de esclavitud como la venta y trata de niños, el trabajo forzoso, la utilización o el reclutamiento para la prostitución.

En ese sentido, reiteramos la solicitud de la portavoz de los miembros empleadores alentando al Gobierno a que realice las investigaciones necesarias para identificar y castigar a los culpables de cometer los mencionados vejámenes en contra de los niños y niñas e intensifique sus esfuerzos en coordinación con las organizaciones más representativas para implementar estrategias y políticas multidimensionales que permitan el fortalecimiento de las capacidades para lograr la erradicación del trabajo infantil.

Miembro trabajadora, Zimbabwe - El informe de la Comisión de Expertos sobre Benin expone graves violaciones de este Convenio. Entre otras, una práctica de larga data de entregar a los niños a terceros para que trabajen y se eduquen, conocida como *vidomégons*, que los expone a la explotación sexual, la venta y la trata de niños, el trabajo infantil en minas y canteras.

Recuerdo que el ODS 8.7 de las Naciones Unidas pretende eliminar el trabajo infantil para 2025 y el trabajo forzoso para 2030, pero no estoy seguro de que otros países, al igual que Benin, logren este objetivo en el plazo acordado.

Recuerdo que recientemente, del 16 al 20 de mayo de 2022, la OIT organizó una conferencia sobre este tema y elaboró el Llamamiento a la Acción de Durban. Esta acción exigía y reiteraba los compromisos de:

- hacer que el trabajo decente sea una realidad para los adultos y los jóvenes por encima de la edad mínima para trabajar, acelerando los esfuerzos de las múltiples partes interesadas para eliminar el trabajo infantil, dando prioridad a las peores formas de trabajo infantil;
- acabar con el trabajo infantil en la agricultura, y
- reforzar la prevención y la eliminación del trabajo infantil, incluidas sus peores formas, el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de personas, así como la protección de los supervivientes mediante respuestas políticas y programáticas basadas en datos e informadas por los supervivientes

Ni siquiera he recordado la mayoría de ellos por cuestiones de tiempo, pero ya hemos identificado lo que hay que hacer y ahora es el momento de actuar de forma significativa si queremos eliminar totalmente este problema. Hago un llamamiento al Gobierno de Benin para que refuerce el diálogo social en todos los procesos que incluyan la planificación económica y el diseño presupuestario.

Solo cuando las aportaciones de las partes implicadas se tengan en cuenta, las medidas darán resultados, ya que habrá una apropiación de las mismas. Estas medidas gubernamentales deben complementarse con inversiones en puestos de trabajo, protección social y la atención a la economía y la educación.

Sin embargo, para que el diálogo social dé resultados, es necesario que se respete la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva.

Por último, felicito al Gobierno por algunas de las medidas que está adoptando para garantizar que se aborden los problemas, pero aún queda mucho por hacer. Animo al Gobierno a acelerar sus esfuerzos y a solicitar la asistencia técnica de la OIT.

Miembro gubernamental, Burkina Faso - La ratificación universal del Convenio ha convencido finalmente al mundo de que ningún esfuerzo es demasiado grande cuando se trata de luchar por la protección y el futuro de nuestros niños. Convencido de que es mediante el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo como la OIT alcanzará el

objetivo de la justicia social, mi país reafirma su compromiso con la promoción de estos principios, uno de cuyos pilares es la lucha contra las peores formas de trabajo infantil.

Agradecemos al Gobierno la información detallada que ha tenido la amabilidad de proporcionar a la Comisión. De esta información se desprende una clara voluntad política, datos estadísticos y alianzas que reflejan los esfuerzos realizados por este país hermano para dar plena vigencia al Convenio objeto de este caso.

Burkina Faso acoge con satisfacción los resultados obtenidos por el Gobierno y le alienta a continuar en esta línea teniendo en cuenta las observaciones pertinentes de la Comisión de Expertos.

Por lo tanto, la Comisión debería utilizar sus conclusiones para garantizar que la OIT apoye efectivamente los esfuerzos del Gobierno para eliminar el trabajo infantil en Benin.

Miembro empleadora, Guatemala – El presente y el futuro dependen de los niños y las niñas del mundo y es responsabilidad de todos, Gobiernos, trabajadores y empleadores, velar urgentemente por la prevención y la erradicación del trabajo infantil y por la cero tolerancia de sus peores formas.

Estamos tratando hoy un caso muy grave que ya ha sido analizado, no solo por la Comisión de Expertos, sino por otros órganos de tratados del sistema de las Naciones Unidas, quienes han evidenciado y tomado nota con preocupación de la gravedad de la problemática, pero esta es la primera vez que se conoce en esta Comisión, quien tiene la obligación de adoptar medidas ejemplares para poner fin, de una vez por todas, a este flagelo.

El trabajo infantil y sus peores formas deben abordarse de forma integral, de manera que al Gobierno le corresponde adoptar mecanismos de protección social atendiendo a las circunstancias socioeconómicas, como la informalidad, la pobreza, la falta de acceso a la educación y a la salud, que son condiciones sociales que provocan que las familias recurran al trabajo infantil; y deberá prestar especial atención a las prácticas tradicionales de solidaridad que han sido distorsionadas, transformándose en trabajo infantil, en su explotación sexual, entre otras condiciones preocupantes.

Por ello, es necesario crear empleos formales, productivos y de calidad para los adultos, que ayuden a construir un entorno seguro para los niños, así como la promoción de la educación para todos los niños y niñas como mecanismo para prevenir el trabajo infantil. El caso de Benin es un claro ejemplo de que no es suficiente la promoción de la ratificación universal de los convenios si no se procura su plena implementación, especialmente si se trata de convenios fundamentales. A pesar de que el Gobierno ha expresado que ha emprendido varias acciones para luchar contra las peores formas de trabajo infantil, es necesario que el diálogo social se materialice en acciones concretas que reduzcan sin dilación las altas cifras de los niños y las niñas vulnerados, acciones sostenibles, eficientes y eficaces abordadas con el apoyo de los interlocutores sociales y contando con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo para alcanzar este objetivo.

Miembro trabajadora, Bélgica - Al igual que la Comisión de Expertos, estamos especialmente preocupados por la persistente explotación de los niños *vidomégons* a través de la trata y la utilización de niños en minas y canteras. En particular, observamos que, según el informe de 2017 de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el 90 por ciento de los niños *vidomégons* no asisten a la escuela y trabajan en los mercados, además de realizar tareas domésticas.

El Gobierno ha tomado algunas medidas, pero no son suficientemente eficaces en la práctica. En particular, deben proseguirse urgentemente los esfuerzos para enjuiciar a los responsables y aplicar sanciones disuasorias.

Las peores formas de trabajo infantil están relacionadas con los bajos ingresos, así como con las dimensiones no financieras de la pobreza, como la inseguridad alimentaria y la mala salud. El trabajo infantil también perpetúa la pobreza de los hogares de generación en generación. Impide el progreso social que depende de una educación y una escolarización adecuadas, y los niños que trabajan no pueden acceder a una escolarización adecuada. Este círculo vicioso debe romperse garantizando en la práctica el acceso universal a la educación.

También es esencial adoptar medidas concretas para abordar la pobreza y la vulnerabilidad socioeconómica de los trabajadores y sus familias. Estas medidas deben basarse en los derechos y situar a los niños y a los trabajadores en el centro de los esfuerzos de intervención para abordar eficazmente su vulnerabilidad.

La aplicación de estas medidas podría permitir a Benin cumplir su compromiso con las Naciones Unidas para alcanzar los ODS, en particular el ODS 8 (trabajo decente) y el ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas), que apuntan específicamente a las peores formas de trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Suiza - La erradicación de las peores formas de trabajo infantil, a la que contribuye el Convenio, es el principio universalmente aplicable a todos los niños menores de 18 años y es uno de los objetivos más importantes de la OIT. Suiza concede una gran importancia a este convenio fundamental, que ha sido ratificado universalmente, pero que todavía requiere un gran esfuerzo de aplicación para eliminar todas las formas de trabajo infantil. La reciente Conferencia Mundial en Durban nos hizo tomar conciencia de la urgencia de intensificar nuestros esfuerzos.

Aunque reconocemos los esfuerzos del Gobierno para eliminar el trabajo infantil y combatir los abusos y la violencia física contra los niños, incluidos los niños *vidomégons*, muchos niños siguen siendo explotados económica y sexualmente y están expuestos a las peores formas de trabajo, a la trata y al trabajo forzoso.

Suiza comparte la profunda preocupación de la Comisión de Expertos y reitera el llamamiento de la Comisión al Gobierno para que intensifique sus esfuerzos para proteger a los menores de 18 años de todas las formas de trabajo forzoso o explotación sexual comercial. Suiza anima al Gobierno a instaurar un sistema para identificar a los niños *vidomégons* y garantizar la escolarización y el trato adecuado de estos niños. También recomienda que se tomen cuanto antes todas las medidas necesarias para investigar a fondo y enjuiciar a quienes se dedican a la trata de menores de 18 años. Los casos de delitos penales deben ser objeto de sanciones suficientemente disuasorias y aplicarse estrictamente a los responsables en todos los casos. La lucha contra la trata de personas que afecta a los niños debe ser lo más intensa posible en todos los países.

También pedimos al Gobierno que siga adoptando, sin demora, medidas eficaces para proteger a los niños del trabajo peligroso en el sector de las minas y canteras y en el sector agrícola. Por último, dado que el número de niños menores de 14 años que trabajan sigue siendo elevado, Suiza anima encarecidamente al Gobierno a proseguir sus esfuerzos para prevenir y eliminar progresivamente el trabajo infantil en el país.

Miembro trabajador, Senegal - Tomo la palabra en nombre de las organizaciones de trabajadores de África Occidental para elogiar la calidad del trabajo de la Comisión de

Expertos. Tomamos nota con interés de la información proporcionada por el Gobierno sobre las acciones emprendidas para poner fin al trabajo infantil en la República de Benin.

Sin embargo, cabe señalar que, a pesar de los esfuerzos realizados, nos preocupa profundamente que el fenómeno persista e incluso se agrave, ya que miles de niños, el 88 por ciento de los cuales están en edad escolar, siguen siendo utilizados como mano de obra en trabajos peligrosos, en minas y canteras, en violación del Convenio. Además, observamos la falta de estadísticas fiables sobre el número de niños que han sido protegidos o retirados del trabajo peligroso para sustentar los esfuerzos del Gobierno al respecto.

Instamos al Gobierno a cumplir, en principio y en la práctica, el artículo 7, 2), *a)* y *b)* del Convenio para impedir la ocupación de los niños en las peores formas de trabajo infantil, y prestar asistencia con el fin de retirarlos de estas formas de trabajo.

Para luchar eficazmente contra el trabajo infantil, hay que combatir la pobreza y las desigualdades sociales. Para ello, instamos al Gobierno a aplicar una política eficaz de lucha contra la pobreza y las desigualdades sociales en el marco de una estrategia nacional de protección social, accesible a todos, y que garantice unos ingresos mínimos para todos, en particular para los padres sin recursos que envían a sus hijos a trabajar para asegurar la supervivencia del hogar.

Se trata de instaurar subsidios de seguridad social que incluyan un componente financiero, cobertura sanitaria y apoyo escolar para los niños, y también de aplicar una política de transferencias monetarias mediante un apoyo financiero permanente a los hogares más vulnerables y en colaboración con los interlocutores técnicos, financieros y sociales, como se ha hecho recientemente en Senegal, en colaboración con el Banco Mundial, con una dotación de 43 000 millones de francos de la Comunidad Financiera Africana para los 500 000 hogares más vulnerables.

También invitamos al Gobierno a que establezca una auténtica política de aprendizaje, regulando y apoyando a los centros de aprendizaje, y garantizando la seguridad social de los aprendices.

Pedimos a la Comisión que colabore con el Gobierno de Benin en la adopción de una política de protección social eficaz e inclusiva para eliminar el trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Malí - Permítanme comenzar con este proverbio de mi país, y cito: «el árbol no debe ocultar el bosque». En efecto, el caso por el que el Gobierno está siendo cuestionado es ciertamente importante, pero ello no debe hacernos perder de vista el inmenso esfuerzo que ha realizado en el marco de la aplicación del Convenio, especialmente mediante la adopción de medidas legislativas e institucionales.

Estos esfuerzos quedan patentes en los comentarios del representante del Gobierno. Sin embargo, dado que el Gobierno no niega la existencia y la gravedad del hecho incriminado, el Gobierno de Malí le anima a perseverar en sus esfuerzos por encontrar soluciones, especialmente en materia de sensibilización.

En conclusión, mi Gobierno pide a la OIT que acompañe a las autoridades gubernamentales de Benin para que puedan hacer frente a sus desafíos.

Miembro trabajadora, Canadá - La educación obligatoria está ampliamente reconocida como uno de los medios más eficaces para combatir el trabajo infantil y los Gobiernos tienen la obligación de garantizar su aplicación efectiva, lo que incluye asegurar unas condiciones laborales decentes para los docentes.

Los estudios indican que el 48 por ciento de los niños completan la educación primaria en Benin. Uno de los principales obstáculos para ofrecer una educación estable son las condiciones de trabajo de los docentes. Los ínfimos salarios, la precariedad y la inseguridad del trabajo contractual, los destinos en regiones aisladas y la elevada proporción de alumnos por profesor provocan elevados comportamientos de absentismo entre los docentes en las escuelas y contribuyen a la inestabilidad de la fuerza de trabajo docente.

Se calcula que casi el 25 por ciento de los docentes de primaria de Benin realizan otras actividades remuneradas además de su trabajo como profesores, lo que provoca niveles extremos de absentismo docente dejando a los alumnos en las aulas sin profesor. Los docentes contractuales se ausentan con más frecuencia que los que tienen un empleo fijo y con derecho a pensión.

La proporción de alumnos por profesor en Benin, según el último informe de 2018, era de 39 alumnos por profesor, lo que se considera alto en comparación con una media mundial de 24 alumnos por profesor.

La quinta Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil pide que se mejoren los resultados de la enseñanza y el aprendizaje, mediante la contratación de un número suficiente de profesores cualificados para colmar el déficit de docentes y ofreciéndoles buenas condiciones de trabajo y apoyando a los sindicatos de profesores.

El gasto del Gobierno en educación como porcentaje total del producto interno bruto en Benin se situó en el 2,9 por ciento en 2019. El Gobierno debería hacer todo lo posible para alcanzar el objetivo de al menos entre el 4 y el 6 por ciento del producto interno bruto, como recomienda el Marco de Acción de Educación para 2030 de la UNESCO.

Miembro gubernamental, Camerún - El Gobierno del Camerún ha tomado nota del informe de la Comisión de Expertos y le agradece las observaciones formuladas sobre la aplicación del Convenio de la OIT por parte de la República de Benin. La República de Camerún mantiene su compromiso con el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, en este sentido, agradece a la delegación de Benin las útiles informaciones que ha tenido la amabilidad de comunicar a nuestra Comisión.

La exposición del Gobierno muestra que, en el marco de la aplicación del citado instrumento, ha emprendido numerosas acciones para combatir todas las formas de trabajo infantil forzoso, así como su explotación sexual comercial. Además, el Gobierno, muy preocupado por el trabajo infantil en las minas y canteras, ha elaborado un documento de política nacional para luchar contra la trata de personas, junto con un plan de acción.

Para convertir estas ambiciones políticas en una realidad tangible, Benin no se ha limitado a adoptar medidas, sino que las ha traducido en acciones, en cuanto a la protección, interviniendo con firmeza en la cadena de sanción de la trata de niños en concierto con las autoridades competentes y las unidades transfronterizas para investigar y sancionar los casos. Todos estos elementos demuestran el compromiso del Gobierno con la erradicación del trabajo infantil.

Por ello, el Gobierno del Camerún felicita y anima al Gobierno hermano de Benin a proseguir los esfuerzos iniciados, en particular en materia de sensibilización y de fortalecimiento de las capacidades de todos los actores, apoyándose en el Llamamiento a la Acción de Durban. Celebra que el Gobierno haya solicitado la asistencia técnica de la OIT y pide a esta que preste su asistencia a Benin para erradicar este flagelo.

Miembro trabajador, Italia – Hablaré en nombre de los trabajadores italianos, alemanes y españoles. A pesar de la adopción de un Plan de acción nacional para 2018-2023, el informe de la Comisión de Expertos destaca la persistencia y el aumento del número de niños que eran víctimas de la trata interna o que estaban sometidos a la trata transnacional con fines de explotación sexual y de trabajo doméstico. Entre 2010 y 2014, casi 3 000 niños trabajaban en 200 explotaciones mineras, el 88 por ciento de los cuales eran niños en edad escolar.

Las conclusiones de la quinta Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil celebrada en mayo de 2022 en Durban constituyen el marco más relevante para la adopción de políticas eficaces en un entorno de tripartismo y pleno respeto a las organizaciones sindicales.

En este contexto, con el fin de reforzar la aplicación del Plan de acción nacional, insistimos en la necesidad de reforzar la inspección del trabajo nacional con el fin de garantizar la supervisión de los casos de violaciones, los enjuiciamientos y las condenas.

También reiteramos que el trabajo decente para todos, especialmente para las mujeres, un sistema educativo inclusivo y de calidad y un sistema de protección social adecuado son condiciones esenciales para la eliminación del trabajo infantil y para la protección contra la pobreza, principal causa del trabajo infantil.

Para implementar efectivamente las acciones del Plan de acción nacional, el Gobierno debería no demorar más la creación de empleos decentes y de calidad para los adultos; garantizar la armonización de la edad de escolarización obligatoria con la edad mínima de trabajo; ratificar los Convenios núms. 129 y 189, y, por último, garantizar la aplicación del Código Penal en materia de explotación de la mano de obra infantil.

Miembro gubernamental, Senegal – El Senegal toma nota con gran interés de la información escrita proporcionada por el Gobierno tras su inclusión en la lista de casos individuales examinados por la Comisión. La delegación del Senegal acoge con satisfacción las acciones emprendidas y las medidas adoptadas por Benin en el marco de la lucha contra la trata de niños y el trabajo forzoso. En efecto, el Gobierno ha emprendido numerosas acciones, tanto a nivel institucional como técnico, en colaboración con los servicios de inspección del trabajo, para luchar contra todas las formas de trabajo forzoso, la explotación sexual comercial de los niños y, más concretamente, los niños *vidomégons*.

Celebramos los esfuerzos realizados por el Gobierno y le pedimos que mantenga el mismo impulso, al tiempo que refuerza las medidas adoptadas hasta ahora. Mantener estas acciones de forma constante y regular permitirá erradicar este flagelo.

Además, el Gobierno del Senegal insta al Gobierno de Benin a mantener y reforzar la cooperación con los países fronterizos y otras partes interesadas para luchar más eficazmente contra las peores formas de trabajo infantil.

Teniendo en cuenta todos los proyectos emprendidos, el Gobierno del Senegal agradece el compromiso expresado por el Gobierno. Invita a la Comisión a tener en cuenta en sus conclusiones las distintas iniciativas y pide también a la OIT que preste asistencia a este Estado Miembro en la ejecución de programas y proyectos que den pleno efecto a los principios establecidos en el Convenio, con vistas a erradicar el trabajo infantil, en particular sus peores formas.

Representante gubernamental – Nos complace constatar los avances en la comprensión del concepto de *vidomégon* por parte de los miembros de la Comisión gracias a nuestra información adicional. Con todo, queremos agradecer a todos los oradores, a los

vicepresidentes, a las delegaciones y a los representantes de las organizaciones internacionales y de las instituciones su aportación, orientación y apoyo.

Puedo asegurarles que el Gobierno está dispuesto a cooperar de forma transparente con la Comisión de Expertos, la OIT y los representantes de la sociedad civil, que, además, prestan una ayuda inestimable a nuestro país con sus intervenciones directas. Damos las gracias a la OIT en particular, a la Unión Europea y a los Gobiernos que mantienen relaciones bilaterales con nuestro país en cuanto al cumplimiento del Convenio.

Queremos destacar que el Gobierno seguirá esforzándose por combatir el trabajo forzoso, la trata de niños y el trabajo en canteras y minas. En realidad, Benin no es un gran país minero, pero tomará las medidas necesarias para retirar a los niños que, por imposición y pobreza, por miseria, están ocupados allí.

En cuanto a la educación, el Gobierno ha establecido la gratuidad de la escolarización para las niñas y los niños en la escuela primaria. El Gobierno ha acompañado esta medida con el desarrollo del comedor escolar, con el fin de beneficiar a los niños necesitados o cuyos padres no tienen los recursos mínimos para garantizar su educación.

En cuanto al fenómeno *vidomégon*: el Gobierno, mediante su Plan nacional de lucha contra el trabajo infantil, movilizará los recursos necesarios para determinar el fenómeno de forma satisfactoria en términos estadísticos.

Con respecto a las sanciones, los textos existen: tenemos una arquitectura jurídica que nos permite hoy iniciar la cadena de sanción. A este nivel, necesitamos asistencia para poder adoptar medidas justas y medidas alternativas para impulsar la completa eliminación del trabajo infantil perjudicial.

En cuanto a la ampliación de la protección social: está recogida en el Programa de Trabajo Decente por País de segunda generación, que será firmado por el Gobierno en los próximos meses y cuyos ejes prioritarios son el empleo de las mujeres, el empleo de los jóvenes, la protección social de los niños y la promoción de las normas internacionales del trabajo.

A este respecto, como decíamos, reiteramos nuestra voluntad de ratificar los Convenios núms. 129 y 189, para lo cual solicitamos el apoyo pertinente del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo que nos permita facilitar los estudios de cumplimiento.

Por todo ello, solicitamos el apoyo de todos los donantes a través de acuerdos bilaterales y acuerdos multilaterales, para que podamos continuar con nuestra misión y nuestras acciones de forma eficaz.

Ampliar el diálogo social en este sentido es nuestra ambición si queremos tener definitivamente éxito en la labor que hemos iniciado y permitir que los niños sean apartados de las peores formas de trabajo.

En conclusión, esto es lo que podemos decir a los miembros de la Comisión: estamos dispuestos a cooperar, estamos dispuestos a escuchar, e incluso reclamamos, pedimos, reivindicamos —si nos lo permiten— el apoyo de la comunidad internacional, porque el fenómeno del trabajo infantil es un fenómeno global y estratégico.

Miembros empleadores - Como observación final sobre este caso, los miembros empleadores desean agradecer de nuevo al Gobierno la información adicional presentada a la Comisión. Como hemos dicho anteriormente, consideramos que esta información es prometedora y acogemos con satisfacción el firme compromiso expresado por los interlocutores sociales. También agradecemos a los delegados su participación y entendimiento.

Teniendo en cuenta la complejidad de la situación y la prevalencia de muchas de las peores formas de trabajo infantil sobre el terreno, reiteramos nuestra profunda preocupación por este caso. Los miembros empleadores subrayan que no podemos hacer la vista gorda ante ninguna forma de trabajo infantil, más aún cuando los niños son víctimas de abusos, trabajos forzosos y peligrosos, y se ven privados del derecho a la educación.

Debemos considerar que, dado el alcance y la prevalencia de prácticas de las peores formas de trabajo infantil, este caso también tiene un impacto relevante en la recuperación económica y social postpandemia en Benin.

Compartimos las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos, teniendo en cuenta el papel de la educación en la prevención de la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y en la facilitación de las transiciones al mercado de trabajo con oportunidades de empleo.

Como se ha señalado anteriormente, nos enfrentamos a la amenaza de que se reviertan años de progreso contra el trabajo infantil, y los miembros empleadores están de acuerdo en que es esencial oponerse a ello y aunar esfuerzos para prevenir y eliminar el trabajo infantil, dando la máxima prioridad a las peores formas de trabajo infantil.

A la luz de la discusión, los miembros empleadores desean recomendar al Gobierno que:

- intensifique sus esfuerzos para garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos rigurosos y que se impongan en la práctica penas suficientemente eficaces y disuasorias, y que informe sobre el número de investigaciones realizadas, enjuiciamientos y condenas impuestas en cumplimiento de la legislación nacional;
- aplique estrategias relativas a la identificación temprana de las zonas de alto riesgo y los grupos vulnerables, que mejore la asignación de recursos en relación con la identificación de los niños víctimas de estas prácticas, y que siga informando sobre las medidas adoptadas y sus resultados;
- refuerce las políticas de prevención, retirada, rehabilitación e integración social de los niños y que ponga fin a las prácticas descritas, y que siga informando sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se benefician de estas políticas, y
- garantice el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños e informe sobre las medidas adoptadas, así como sobre las tasas de matriculación, finalización y abandono escolar.

Tomamos nota de la solicitud de asistencia técnica y financiera del Gobierno y esperamos que Benin siga colaborando con los socios internacionales para el desarrollo, entre ellos la OIT y el UNICEF, con el fin de desarrollar las capacidades de los funcionarios públicos, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para diseñar y aplicar estrategias multidimensionales eficaces y sostenibles para erradicar las peores formas de trabajo infantil en Benin, incluida la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles, que creen puestos de trabajo de calidad para los adultos, con el fin de contribuir a crear un entorno seguro para los niños. La aplicación efectiva y eficiente y la sostenibilidad de los planes de acción recientemente adoptados y desarrollados es de suma importancia, y los miembros empleadores esperan que los esfuerzos del Gobierno estén a la altura de la tarea.

Los miembros empleadores también esperan que el compromiso del Gobierno siga desarrollándose en cuanto a las medidas concretas para garantizar la protección del importante número de niños y niñas que siguen siendo vulnerables a la trata y a la explotación

comercial, y que pronto podamos ser testigos de los avances en relación con las situaciones descritas.

Miembros trabajadores - Agradecemos al representante del Gobierno de Benin la información escrita y oral que ha podido facilitar. También agradecemos a los oradores sus contribuciones.

La entrega de niños *vidomégons*, la trata y la venta de niños, y el trabajo en minas y canteras en Benin siguen siendo prácticas demasiado generalizadas a día de hoy. A pesar de las iniciativas adoptadas por las autoridades, la persistencia de estas prácticas en el país es especialmente preocupante.

Esto es sin duda una señal de que todas estas iniciativas son insuficientes y deben reforzarse y acompañarse de nuevas iniciativas para poner fin de forma duradera a estas prácticas en el país.

En primer lugar, invitamos al Gobierno a desarrollar todas las herramientas estadísticas necesarias para supervisar la evolución del acogimiento de niños *vidomégons*, la trata y la venta de niños y la ocupación de niños en trabajos peligrosos.

A continuación, el Gobierno intensificará sus esfuerzos para proteger a los menores de 18 años de todas las formas de trabajo forzoso y de explotación sexual comercial, especialmente a los niños *vidomégons*. También se prestará especial atención a las niñas. Entre otras cosas, estos esfuerzos adicionales incluirán: el refuerzo del arsenal jurídico nacional mediante la adopción de los textos legales complementarios necesarios; la sensibilización y la educación de la población sobre los comportamientos correctos a adoptar en la lucha contra el trabajo infantil; la aplicación estricta de los textos que prohíben y protegen a los niños de las peores formas de trabajo infantil.

Convendría que las autoridades refuercen los recursos, incluidos los de los servicios de inspección, para investigar y enjuiciar con rigor a quienes someten a los menores de 18 años a trabajos forzados, a la explotación comercial o la explotación sexual, a la trata de niños y al trabajo en las minas y canteras. El Gobierno dispondrá la imposición efectiva de sanciones suficientemente eficaces y disuasorias.

A este respecto, acogemos con satisfacción la indicación del Gobierno de su intención de ratificar el Convenio núm. 129. Las autoridades también proporcionarán a la Comisión de Expertos todos los datos relativos al número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y sanciones impuestas por trabajo infantil forzoso, explotación comercial, explotación sexual, trata de niños y trabajo en las minas y canteras.

El Gobierno se asegurará de que se adopten medidas eficaces en un plazo determinado para proteger a los niños del trabajo peligroso en el sector de la minería y las canteras. También proporcionará datos estadísticos sobre el número de niños que han sido protegidos o retirados de este tipo de trabajo peligroso. Además, indicará las medidas de rehabilitación e integración social de las que se han beneficiado.

La creación de empleos decentes y el refuerzo de los mecanismos de protección social en el país ayudarán a evitar que los padres se planteen entregar a sus hijos a un tercero o que tengan que depender del trabajo de sus hijos para mantener a sus familias.

Reforzar los recursos del sistema educativo, incluyendo la mejora de las condiciones de trabajo de los docentes, también será fundamental para proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil.

Las autoridades también se asegurarán de que se apliquen medidas específicas para la rehabilitación y la integración social de los niños que han sido víctimas de abusos en el marco de su acogida, que han sido víctimas de la trata o que han sido apartados de la escuela para realizar trabajos peligrosos.

El Gobierno velará por que todas estas recomendaciones se apliquen en estrecha consulta con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil, a fin de establecer las sinergias necesarias para una acción eficaz y decisiva contra estas prácticas.

Para poner en práctica todas estas recomendaciones, invitamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT. Con el fin de coordinar las acciones necesarias para resolver los problemas abordados, también se buscarán sinergias con otras agencias de las Naciones Unidas, y en particular con el UNICEF, con vistas a ejecutar estas recomendaciones.

También pedimos al Gobierno que informe exhaustivamente a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión, sobre las iniciativas emprendidas para dar efecto a las recomendaciones de nuestra Comisión.

Conclusiones de la Comisión

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

Al tiempo que tomó nota de las iniciativas adoptadas por el Gobierno para abordar las cuestiones relativas a las peores formas de trabajo infantil, la Comisión tomó nota con profunda preocupación de las prácticas persistentes y generalizadas de niños *vidomégons*, de la venta y la trata de niños y de los niños que trabajan en minas y canteras.

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

- **desarrollar un sólido mecanismo estadístico que permita un seguimiento eficaz de la evolución de las prácticas de los niños *vidomégons*, la venta y la trata de niños y los niños que trabajan en minas y canteras;**
- **fortalecer sus esfuerzos para proteger a los menores de 18 años de todas las formas de trabajo forzoso y de explotación sexual comercial, en particular de los niños *vidomégons*, prestando especial atención a las niñas. Estos esfuerzos deben robustecer el marco jurídico, mediante la adopción de los textos legales necesarios, la sensibilización y la educación en relación con la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y la aplicación de las disposiciones que prohíben las peores formas de trabajo infantil;**
- **reforzar la capacidad, incluida la 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, y garantizar que se impongan en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias;**
- **comunicar información sobre el número de investigaciones, procesamientos, condenas y sanciones impuestas por el delito de someter a los niños a las peores formas de trabajo infantil, incluidos la explotación sexual comercial, la venta y la trata de niños y el trabajo peligroso, especialmente en minas y canteras;**

- **adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado para proteger a los niños del trabajo peligroso en el sector de las minas y canteras y aportar datos estadísticos sobre el número de niños librados de este trabajo peligroso y proporcionar información relacionada con las medidas de rehabilitación e inserción social;**
- **garantizar el acceso a la enseñanza básica gratuita a todos los niños, especialmente a los de familias pobres y desfavorecidas, sobre todo a las niñas, y a los niños de las zonas rurales;**
- **reforzar las medidas de rehabilitación e inserción social de los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil, de explotación sexual comercial, de la venta y la trata de niños y de los que realizan trabajos peligrosos, y**
- **desarrollar un plan de acción multidisciplinar en un plazo determinado, 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.**

La Comisión insta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para avanzar hacia la plena erradicación de las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con el Convenio.

La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Representante gubernamental – El Gobierno de Benin toma nota de las conclusiones adoptadas por la Comisión.

No obstante, confía que la cuestión del «*vidomégon*» se reexaminará a nivel gubernamental con la participación de los interlocutores sociales y otras organizaciones sociales para llegar a un entendimiento mutuo. Como decíamos, el concepto de *vidomégon* ha evolucionado mucho y tenemos en cuenta los comentarios y observaciones que se han hecho al respecto.

En cuanto a la escuela, como hemos señalado, la escuela ya es gratuita para las niñas y los niños en la enseñanza primaria. No obstante, el Gobierno seguirá esforzándose en este ámbito para racionalizar y relativizar los malentendidos que tal vez puedan volver a surgir en este ámbito. En este contexto, el Gobierno cuenta con la comunidad internacional, con la cooperación y con la asistencia de la OIT para lograr este fin.

Les agradecemos la valoración de la Comisión por su comprensión de los problemas de los países en desarrollo con recursos limitados.

China (ratificación: 2006)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno de China ha tomado nota de las observaciones formuladas en el informe de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por parte de China. El Gobierno concede gran importancia a dichas observaciones y ha realizado estudios sobre las mismas

con los departamentos pertinentes, los gobiernos locales y los interlocutores sociales. A continuación se presenta una nota complementaria:

Las leyes, los reglamentos y las prácticas vigentes en China se ajustan plenamente a los principios del Convenio, que consisten principalmente en promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. El Gobierno de China otorga al empleo la máxima prioridad y considera que contribuye al bienestar de su pueblo. China adopta una política de empleo proactiva, que se basa en la cooperación amistosa y la consulta igualitaria con los interlocutores sociales, en línea con las políticas nacionales de desarrollo económico y social. China concede una gran prioridad a los derechos laborales de los trabajadores. Se han adoptado una serie de medidas políticas, que han permitido a los trabajadores disfrutar plenamente de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. China ha alcanzado los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 1 de las Naciones Unidas diez años antes de lo previsto. En el artículo 3 de la Ley del Trabajo de China se establece que «los trabajadores deberán tener derecho a la igualdad en el empleo y la elección de ocupación, derecho a remuneración por su trabajo, al descanso y las vacaciones, a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, a la formación profesional, a la seguridad y asistencia social, a presentar conflictos laborales para su resolución y otros derechos relacionados con el trabajo establecidos por la ley». La Ley del Trabajo contiene dos capítulos especiales sobre «Promoción del empleo» y «Formación profesional», en los que se especifican con detalle los requisitos. En el artículo 12 de la Ley del Trabajo se prescribe que «no se discriminará en el empleo a ningún trabajador, independientemente de cuales sean el grupo étnico al que pertenezca, su raza, su sexo o sus creencias religiosas». En el artículo 3 se establece que «los trabajadores deberán tener derecho a la igualdad en el empleo y la elección de ocupación, tener derecho a remuneración por su trabajo...». La igualdad de derechos en el empleo es una base importante para la subsistencia y el desarrollo de los trabajadores, y está amparada por la ley. En el artículo 3 de la Ley de Promoción del Empleo de China se dispone que «los trabajadores deberán tener derecho a la igualdad en el empleo y la elección de ocupación de acuerdo con la ley. Al buscar empleo, los trabajadores no serán objeto de discriminación por razón de su origen étnico, raza, sexo, creencias religiosas, etc.». En el artículo 21 se establece que «[e]l Estado apoya el desarrollo de la economía regional, fomenta la cooperación entre las diferentes regiones y coordina de forma integral los esfuerzos para el aumento equilibrado del empleo en las diversas zonas. El Estado respalda a las zonas donde residen minorías étnicas en sus esfuerzos por desarrollar la economía y aumentar el empleo». En el artículo 28 se establece que «los trabajadores de todos los grupos étnicos gozan de los mismos derechos con respecto al trabajo. Cuando una unidad empleadora contrate personal, tendrá debidamente en cuenta a los trabajadores de las minorías étnicas de conformidad con la ley». En el artículo 4, capítulo II, del Reglamento relativo a los servicios de empleo y gestión del empleo de China se reitera que los trabajadores gozan de igualdad de derechos en el empleo de acuerdo con la ley. No podrá discriminarse a ningún trabajador en el empleo por motivos de etnia, raza, sexo, creencias religiosas, etc. En el artículo 20 se establece que los folletos o anuncios de contratación publicados por las unidades empleadoras no podrán tener un contenido discriminatorio. En el artículo 25 se exige que las agencias públicas de empleo ofrezcan a los trabajadores consultas gratuitas sobre políticas y reglamentos relativos al empleo, información sobre la oferta y la demanda del mercado de trabajo, orientación profesional y servicios de introducción al empleo. En el artículo 58 se prohíbe que las agencias de empleo publiquen información sobre el empleo con contenido discriminatorio. El 20 de abril de 2022, la 34.ª sesión del Comité Permanente de la 13.ª Asamblea Popular Nacional revisó la Ley de la República Popular China sobre Educación Profesional, en cuyo artículo 5 se establece que «los ciudadanos tienen derecho a recibir educación profesional con arreglo a la ley». En el artículo 11 se establece que «[e]l Estado aplica

un sistema por el que los trabajadores reciben la educación profesional necesaria antes de ser contratados o de ocupar un puesto de trabajo». En las «Opiniones y orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y de los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo» (MOHRSS [2021] núm. 56) se prevé claramente la aplicación de un sistema de empleo justo y la eliminación de la discriminación en materia de empleo. El Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China (MOHRSS) aplicará con seriedad las políticas para salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores en las nuevas formas de empleo. La legislación china, que prohíbe explícitamente la discriminación en el empleo y garantiza la igualdad de derechos de los trabajadores con respecto al empleo, se ha reflejado plena y eficazmente en las prácticas judiciales. Al margen de la discriminación por motivos de etnia, raza, sexo y creencias religiosas, tal y como se establece en la Ley del Trabajo, los trabajadores que sufren discriminación por otras razones también pueden iniciar acciones legales y obtener reparación de conformidad con la ley. Por ejemplo, el Tribunal Popular de Hangzhou examinó recientemente un caso de litigio, conocido como *Yan contra la empresa*, relativo a la igualdad de derechos en el empleo. En la sentencia se señalaba que los trabajadores gozan de igualdad de derechos en el empleo en virtud de la ley, y que los empleadores no deben discriminar a nadie a la hora de contratar personal. En este caso, Yan sufrió un trato diferenciado por parte de la empresa debido a su lugar de residencia, lo que socava el derecho de Yan a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Se violó el derecho a la igualdad en el empleo de Yan. Por lo tanto, se ordenó a la empresa que pagara una indemnización a Yan por el daño moral y que presentara una disculpa oral y una disculpa pública a través de un periódico de ámbito estatal.

Las leyes y prácticas de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang se ajustan a los requisitos del marco jurídico nacional de China y a las exigencias del Convenio. Al igual que cualquier otra provincia, región o municipio de China, Xinjiang aplica la legislación nacional, como la Ley del Trabajo y la Ley de Promoción del Empleo, dentro de un marco jurídico nacional unificado, sigue los principios de igualdad en el empleo e igualdad de trato y propicia el trabajo decente promoviendo el crecimiento económico que crea puestos de trabajo. Los reglamentos administrativos subnacionales, las normas departamentales y los documentos normativos de la región autónoma están en consonancia con los principios de las leyes nacionales y se ajustan a los principios y las exigencias del Convenio. El empleo de mayor calidad es siempre una prioridad absoluta. En primer lugar, se ha establecido un sistema de políticas activas para la promoción del empleo. Xinjiang ha fomentado la vinculación efectiva entre las políticas de empleo y las políticas económicas. El gobierno local ha evaluado exhaustivamente, a la hora de formular las principales políticas fiscales y tributarias, financieras, industriales, comerciales, de inversión y regionales, las repercusiones de estas en el empleo, el entorno laboral y los riesgos de desempleo, y promueve la vinculación entre el crecimiento económico y la expansión del empleo, y la coordinación entre la mejora estructural y la transformación del empleo. En segundo lugar, se trata de aplicar políticas de apoyo que abarquen todo el proceso de empleo para todo tipo de trabajadores. Con objeto de apoyar el desarrollo económico y social, Xinjiang ha adoptado una serie de medidas de acuerdo con la ley para animar a los trabajadores a conseguir puestos de trabajo en empresas, a crear sus propios negocios, a aceptar un empleo flexible y a participar en la formación profesional, al tiempo que proporciona diversos servicios públicos. En tercer lugar, se requiere aplicar políticas de apoyo al empleo fomentando el espíritu empresarial. Xinjiang ha seguido profundizando en la reforma para la racionalización de la administración, mediante la delegación de poderes y la mejora de los servicios públicos, ha mejorado constantemente el entorno empresarial, ha abierto canales para la creación de empresas y la creación de riqueza, ha estimulado y protegido el espíritu empresarial, y ha animado a más entidades sociales a realizar innovaciones y crear empresas. En cuarto lugar, se ha tratado de proporcionar un acceso

equitativo a los servicios de empleo. Xinjiang ha proporcionado servicios públicos básicos de empleo de forma gratuita, que abarcan consultas sobre políticas, el registro del empleo y desempleo, la orientación profesional y la introducción al empleo, así como la capacitación técnica y empresarial, tanto para empleadores como para solicitantes de empleo, con el fin de promover la igualdad de oportunidades de empleo. La región ha promovido la creación de un mercado de recursos humanos unificado, abierto, competitivo y organizado, ha potenciado la flexibilidad del empleo orientado al mercado y la iniciativa de los trabajadores a la hora de elegir su propio puesto de trabajo, y ha fomentado la libre movilidad de los trabajadores entre regiones (incluso entre regiones de dentro y fuera de Xinjiang y entre zonas interiores de Xinjiang), sectores y empresas. El gobierno local ha establecido plataformas de información para seguir la evolución de la oferta y la demanda en el mercado de recursos humanos, ha estudiado y recopilado información sobre las competencias que se necesitan con urgencia, ha gestionado los expedientes de los trabajadores móviles y ha ampliado los canales de servicio público en línea. Se ha introducido un sistema de formación profesional permanente para todos los trabajadores urbanos y rurales con el fin de ayudarles a mejorar su empleabilidad y su capacidad para crear sus propias empresas. Xinjiang ha creado una plataforma de servicios públicos de empleo e iniciativa empresarial, «Internet plus»; ha puesto en marcha una red informativa de servicios públicos de empleo que cubre las zonas urbanas y rurales y todo tipo de colectivos; ha ampliado el alcance del «libre servicio»; ha promovido el envío de solicitudes, tramitaciones y comentarios por medios electrónicos; y ha facilitado el uso de las tecnologías de la información en los servicios de empleo e iniciativa empresarial y en todo el proceso de gestión para mejorar continuamente la capacidad y la calidad de los servicios públicos de empleo. Más de la mitad de la población de Xinjiang está formada por minorías étnicas, y es un deber básico del Gobierno proteger su derecho a un empleo libremente elegido en igualdad de condiciones y en los términos que establece la ley. Las políticas mencionadas que se aplican en Xinjiang se enmarcan en el sistema estatal de promoción del empleo y son similares a las de otras regiones de China. Se ha tenido en cuenta el desarrollo económico y social general de Xinjiang a la hora de aplicar estas políticas, que se han formulado mediante el diálogo y la consulta con diversos departamentos gubernamentales e interlocutores sociales.

Conclusión. Desde la ratificación del Convenio, en 2007, el Gobierno de China ha reforzado la cooperación con todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, ha cumplido seriamente las exigencias del Convenio, ha mejorado continuamente su sistema jurídico y ha alcanzado logros positivos para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y la igualdad de trato para los trabajadores. En particular, en cuanto a la promoción y protección de los derechos laborales de las minorías étnicas, se ha logrado un rápido desarrollo en todas las zonas pobladas por minorías, incluida Xinjiang, como se ha reconocido ampliamente. Por ejemplo, en 2018, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial confirmó los esfuerzos y logros del Gobierno de China en el cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. El Gobierno de China mantendrá su compromiso inquebrantable de garantizar la igualdad de oportunidades laborales y profesionales y la igualdad de trato para los trabajadores de todas las etnias en todo el país, y se presta a impulsar la cooperación internacional en materia de empleo sobre la base de la equidad y el respeto mutuo. Cabe señalar que en los últimos años, con el pretexto de «proteger los derechos humanos», algunos países y organizaciones han boicoteado y sancionado abiertamente productos y empresas de Xinjiang, lo cual no está justificado, y es una actitud irresponsable y completamente errónea, que no solo priva a todos los grupos étnicos de Xinjiang de la oportunidad de trabajar, obtener un empleo y recibir una remuneración por el mismo, sino que también viola el principio básico de respeto a los derechos humanos, especialmente el derecho a la subsistencia y al desarrollo.

Esto incumple los requisitos básicos del Convenio relativos a la lucha contra la discriminación, va en contra del enfoque centrado en las personas que se defiende en la Declaración del Centenario de la OIT y va en detrimento de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 de las Naciones Unidas, así como de una recuperación socioeconómica inclusiva, sostenible y resiliente. Además, cabe señalar que ciertos materiales recibidos por la Comisión de Expertos son fabricados por organizaciones que niegan abiertamente la soberanía territorial de China y pretenden dividir su territorio, algunas de las cuales incluso tienen estrechos vínculos con actividades terroristas. Las infundadas acusaciones conllevan evidentes intenciones políticas y no se ajustan en absoluto a los hechos. China acoge con satisfacción la cooperación y el diálogo entre los Estados Miembros y la Comisión de Expertos, que debe basarse en el principio de respeto a la soberanía y la integridad territorial de los Estados, tal como se establece en la Carta de las Naciones Unidas. Los alegatos que incumplen claramente la Carta de las Naciones Unidas no deberían servir de base para las observaciones finales de la Comisión.

Discusión por la Comisión

Interpretación del chino: **representante gubernamental, Viceministro de Recursos Humanos y Seguridad Social** - En 2018, como es preceptivo, el Gobierno chino presentó una memoria sobre la aplicación del Convenio. En 2020 y 2021, respondimos oportunamente en dos ocasiones a las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre la situación en términos de aplicación. En agosto de 2021, este Gobierno presentó documentación en respuesta a las observaciones de la Comisión de Expertos.

Hemos tomado nota de las observaciones formuladas en el informe anual de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por parte de China. Los departamentos gubernamentales pertinentes, junto con las regiones e interlocutores sociales interesados, lo han estudiado detenidamente, y lamentan profundamente que China haya sido incluida en la lista de casos que debe examinar la Comisión. En especial, no entendemos por qué la Comisión de Expertos lo ha señalado con una «doble nota a pie de página». En realidad, la legislación china se ajusta plenamente a las disposiciones del Convenio sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, que se han aplicado efectivamente en todo el país. El Gobierno chino desea aprovechar esta oportunidad para aclarar la situación y restablecer la verdad.

La Constitución china, la Ley del Trabajo, la Ley del Contrato de Trabajo, la Ley de Promoción del Empleo, la Ley de Seguro Social, la Ley de Educación, la Ley de Formación Profesional y otras leyes, prescriben claramente el respeto y la protección de los derechos laborales de todos los ciudadanos, el mantenimiento de los derechos legítimos de los trabajadores, y los intereses y el fomento del trabajo decente.

La legislación china establece claramente la igualdad de derechos en el empleo y la ocupación. Tanto en la Ley del Trabajo como en la Ley de Promoción del Empleo se dispone que no se discriminará en el empleo a ningún trabajador, independientemente de su etnia, raza, sexo o creencias religiosas. En la Ley de Promoción del Empleo se prohíbe además el rechazo de un candidato por ser portador de enfermedades infecciosas, incluida la hepatitis B. Los Gobiernos a todos los niveles han creado un entorno propicio para la igualdad en el empleo y la eliminación de la discriminación. Los trabajadores de todos los grupos étnicos gozan de derechos laborales en igualdad de condiciones. Varios documentos normativos, como el Reglamento sobre servicios de empleo y gestión del empleo, el Reglamento sobre la administración de los servicios de contratación en línea, las Directrices sobre la salvaguardia de los derechos laborales en las nuevas formas de empleo, prohíben la discriminación de los

trabajadores en razón de su etnia, raza, sexo o religión, y establecen que la información sobre la contratación en línea no debe incluir contenidos discriminatorios, ni las empresas deben fijar condiciones discriminatorias que sean ilegales.

A través de las inspecciones de rutina, el examen de material escrito y la recepción de quejas, los inspectores del trabajo hacen cumplir la legislación y los reglamentos relacionados con el trabajo y la seguridad social, salvaguardando el derecho de los trabajadores a la igualdad en el empleo de acuerdo con la ley.

El Poder Judicial chino, a través de las sentencias, sanciona los actos que violan el derecho a la igualdad en el empleo. Así, todo trabajador ordinario está protegido y se siente tratado con justicia y equidad. Por ejemplo, el Tribunal Popular de Hangzhou dictó sentencia en el caso *Yan contra la empresa*, declarando que los empleadores no deben discriminar a nadie en razón de su lugar de residencia, y ordenó a la empresa que indemnizara económicamente al Sr. Yan por el daño moral y que presentara una disculpa verbal y una disculpa pública a través de un medio de comunicación de ámbito estatal.

A finales de 2020, China había llevado a buen fin, como estaba previsto, la ardua tarea de reducir la pobreza en la nueva era. Salieron de la pobreza los 98,99 millones de pobres de las zonas rurales según el estándar actual. A medida que el mundo entra en la última década de la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para 2030, China ya ha logrado el objetivo relacionado con la pobreza antes de lo previsto. El efecto de la eliminación de la pobreza es especialmente notable entre los integrantes de las minorías o en las regiones concentradas; de los 31,21 millones de personas que salieron de la pobreza, una gran parte de ellas lo hicieron gracias al empleo. El Gobierno chino, junto con sus interlocutores sociales, ha proporcionado formación y orientación profesionales a personas dispuestas a trabajar pero que carecen de destrezas profesionales o que tienen un acceso reducido a los canales de información. Estas se han beneficiado de los servicios públicos básicos de empleo al igual que los habitantes de otras regiones de China, y han conseguido salir de la pobreza gracias al trabajo duro.

Hemos tomado nota de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos en su observación sobre la aplicación del Convenio en Xinjiang. Me gustaría ceder la palabra al representante del Gobierno local de Xinjiang, que presentará los hechos reales en cuanto a la promoción de la igualdad en el empleo y la ocupación y la creación de más oportunidades de trabajo.

Interpretación del chino: otro representante gubernamental - Soy un cuadro uigur que trabaja en el Departamento de Recursos Humanos y Seguridad Social de Xinjiang. Llevo mucho tiempo trabajando en la promoción del empleo, participando tanto en la elaboración de políticas de empleo como en actividades de promoción del empleo. Y lo que es más importante, he sido testigo de cómo el pueblo de Xinjiang se ha enriquecido con el trabajo duro.

Mi región natal, Xinjiang, está situada cerca de la frontera noroeste del país. Durante mucho tiempo, debido a factores naturales e históricos, su base económica era muy insuficiente para apoyar el empleo. La población local también sufría de una baja empleabilidad, lo que se traducía en una tasa de empleo relativamente baja y unos ingresos muy limitados. En los últimos años, bajo la dirección del Gobierno central, el Gobierno de Xinjiang, junto con los interlocutores sociales, ha realizado grandes esfuerzos para promover la igualdad en el empleo y garantizar de forma efectiva los derechos laborales de los trabajadores de todas las etnias de Xinjiang.

En primer lugar, nos esforzamos por crear un entorno laboral justo. Hemos establecido un sistema sólido y completo de política de empleo. En Xinjiang, se aplican de forma continuada una estrategia en la que se prioriza el empleo y una política activa de empleo. También hemos adoptado las Reglas de Aplicación de la Ley de Promoción del Empleo de Xinjiang, que proporcionan una garantía institucional sólida en términos de igualdad de derechos y condiciones de empleo. El empleo se ha incrementado de forma constante de 2014 a 2020. La fuerza de trabajo ha pasado de 11,35 millones a 13,56 millones, lo que representa un aumento del 19,5 por ciento. El crecimiento anual del empleo en las zonas urbanas fue de 470 000 personas.

También se ha establecido en Xinjiang un sistema público de servicios de empleo sólido y justo, que abarca tanto las zonas urbanas como las rurales. Entre los servicios gratuitos que se prestan tanto a empleadores como a trabajadores, se encuentran el asesoramiento en materia de políticas, el registro del empleo y el desempleo, la orientación profesional, la colocación, la formación profesional y empresarial, así como otros servicios básicos, destinados a promover oportunidades de empleo justas. Hemos dado todo el protagonismo a los mercados en la regulación del empleo y la promoción de la libre circulación de trabajadores entre regiones, sectores y empresas. Hemos creado una plataforma de servicios públicos para el empleo y la iniciativa empresarial, «Internet+», que proporciona a los trabajadores servicios de empleo prácticos, mejora la accesibilidad y amplía las oportunidades de empleo y los ingresos. Entre 2014 y 2020, la renta disponible per cápita de los residentes de zonas urbanas de Xinjiang ascendió de 23 200 yuanes a 34 800 yuanes, y la renta disponible per cápita de los residentes de zonas rurales aumentó de 8 724 yuanes a 14 000 yuanes.

Además, en Xinjiang se ha establecido y aplicado ampliamente un sistema de formación profesional permanente que abarca a todo tipo de personas. Está orientado al mercado y al empleo, y abarca en el ámbito de la formación a todos los trabajadores de zonas urbanas y rurales, como trabajadores de empresas, trabajadores rurales y grupos con dificultades para encontrar empleo, subvencionando la formación profesional, ofreciendo formación y oportunidades a cada trabajador, y mejorando constantemente su empleabilidad. A través de la formación, los trabajadores han llegado a dominar al menos una destreza profesional, y la gran mayoría ha obtenido certificados profesionales, certificados por nivel de destreza profesional o certificados de aptitud especial, lo que ha aumentado significativamente su capacidad de encontrar un empleo.

En segundo lugar, se han realizado esfuerzos para garantizar la igualdad de derechos de los trabajadores en el empleo. A este respecto, en las actividades de promoción del empleo se respeta siempre la voluntad de los trabajadores. Al proporcionar servicios de empleo, el Gobierno de Xinjiang se asegura de que los trabajadores puedan trabajar y vivir de forma independiente y con comodidad. Para ello, se realizan encuestas periódicas sobre la disposición de los trabajadores a trabajar, para estar al tanto de las necesidades de los trabajadores en cuanto a su ubicación, puesto, remuneración y condiciones de trabajo. Los departamentos del Gobierno de Xinjiang se ponen en contacto con numerosos empleadores para recopilar información sobre la oferta y la demanda de empleo, y la publican oportunamente a través de múltiples canales con el fin de proporcionar información a los trabajadores en aras del empleo voluntario y la libre elección de la ocupación. Una vez entendidas plenamente la disposición para el empleo y las necesidades de formación del público, los departamentos gubernamentales proporcionan servicios más específicos para satisfacer las necesidades concretas de los diversos trabajadores, y se esfuerzan por lograr una concordancia precisa entre los trabajadores y los puestos de trabajo para aumentar la satisfacción de estos y la estabilidad en el empleo.

Se garantiza de forma efectiva la igualdad de derechos laborales de los trabajadores. El Gobierno de Xinjiang toma medidas para asegurar que no se discrimine a ningún trabajador por su etnia, región, género o creencias religiosas, ni se les restrinja el acceso a ofertas de trabajo en función de si residen en zonas urbanas o rurales ni de su procedencia, su sector o su situación. En cuanto a la garantía de los derechos laborales de las mujeres, el Gobierno de Xinjiang se ha esforzado por eliminar los obstáculos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, y ha formulado políticas de apoyo a la iniciativa empresarial de las mujeres. En 2021 se crearon 477 400 nuevos puestos de trabajo en ciudades y pueblos, de los cuales 215 200 fueron para mujeres, lo que representa el 45 por ciento. En cuanto a la salvaguardia de los derechos laborales de las personas con discapacidad, hemos velado por reforzar la formación profesional, impulsar el empleo centralizado y los empleos públicos protegidos, promover activamente el empleo por cuotas, así como fomentar y apoyar sus múltiples formas de empleo. A finales de 2021, 181 000 personas con discapacidad tenían un empleo en todo Xinjiang, lo que representa el 58 por ciento del total de este grupo en edad de trabajar.

Se presta gran atención al empleo de grupos clave. El Gobierno de Xinjiang se centra en la fuerza de trabajo rural joven y desempleada, ofreciendo puestos de trabajo locales, cerca de su domicilio, como vía principal, y anima y orienta a la fuerza de trabajo rural a trabajar en ciudades, empresas, parques industriales y cooperativas agrícolas. El Gobierno local desarrolla activamente los sectores con un alto coeficiente de mano de obra, como la industria textil y la confección, la transformación de productos agrícolas y otros sectores de servicios, como la restauración, el turismo y el comercio, para crear puestos de trabajo adecuados para ellos. Xinjiang ha consolidado los resultados relativos a la disminución de la pobreza, ya que 1,058 millones de trabajadores pobres salieron de la pobreza gracias al empleo a finales de 2020, y 1,0823 millones de personas que salieron de la pobreza seguían estando empleadas en 2021. El Gobierno de Xinjiang ha reforzado los servicios de asistencia para las personas con dificultades para encontrar empleo y procedentes de familias en las que ningún miembro está empleado, y ha seguido mejorando las políticas de asistencia para promover diversas formas de empleo, como el empleo en empresas, el trabajo por cuenta propia flexible y la iniciativa empresarial. Las personas con dificultades, como las personas mayores o poco cualificadas, y las de familias en las que ningún miembro trabaja de las zonas urbanas, fueron colocadas en empleos públicos protegidos, resolviéndose así eficazmente los problemas de empleo de estos grupos.

En tercer lugar, se han salvaguardado los derechos e intereses legítimos de los trabajadores. Se garantizan los derechos de los trabajadores al descanso, las vacaciones y la seguridad en el trabajo. Se ha seguido estrictamente la normativa nacional pertinente según un sistema de 8 horas de trabajo al día y 40 horas a la semana. Si un empleador necesita ampliar la jornada laboral, debe consultar con el sindicato y los trabajadores en cuestión de conformidad con la ley y conceder tiempo libre o pagar una compensación. Los trabajadores tienen garantizado el derecho a las vacaciones y los días de descanso establecidos, como la Fiesta de la Primavera, Eid ul-Fitr y Eid al-Adha.

También se garantizan los derechos de los trabajadores al seguro social. Aplicamos ampliamente el régimen de seguro universal, promovemos y orientamos activamente a los grupos clave, como los trabajadores de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, los trabajadores que migran dentro del país de las zonas rurales a las urbanas, los trabajadores con horarios flexibles y los que están ocupados en nuevas formas de empleo, para que participen en el régimen de seguridad social y se esfuercen por lograr una cobertura total.

Seguimos mejorando el mecanismo de protección de los derechos e intereses de los trabajadores. Se ha implantado completamente el sistema de contratos laborales y se han aclarado los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. Hemos perfeccionado el mecanismo de consultas tripartitas con la participación de representantes del Gobierno, los trabajadores y los empleadores, y construimos activamente unas relaciones laborales armoniosas. Potenciamos el papel de los sindicatos en la salvaguardia de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores. También velamos por reforzar eficazmente la inspección del trabajo y la mediación y el arbitraje de los conflictos, con objeto de tratarlos a tiempo. Nos ocupamos de las infracciones evidentes de la legislación laboral de acuerdo con la ley, y llevamos a cabo una supervisión especial de las infracciones más importantes, con objeto de proteger eficazmente los derechos e intereses legítimos de los trabajadores.

Un viejo proverbio uigur dice: «Los cultivos crecen frondosos y verdes cuando llueve, y la gente es más feliz cuando trabaja». En esta tierra de Xinjiang, el trabajo ha cambiado nuestras vidas y ha traído felicidad. En el futuro, gracias a nuestro duro trabajo, las personas de todos los grupos étnicos de Xinjiang tendrán una vida más dulce y días más prósperos, verán realizados sus sueños y darán paso a un mañana mejor. Quedan todos ustedes invitados a visitar nuestro Xinjiang para que lo vean con sus propios ojos cuando se presente la oportunidad.

Miembros trabajadores - El caso de China, Convenio núm. 111, es un caso de doble pie de página y China ratificó este Convenio en 2006. Se trata de un caso muy grave que implica el trabajo forzoso patrocinado por el Estado e impuesto a toda una población debido a su etnia y religión. Por lo tanto, estamos de acuerdo con la decisión de la Comisión de Expertos de señalar este caso con una doble nota a pie de página.

No ser objeto de discriminación es un derecho humano fundamental, y la Comisión de Expertos ha explicado que la no discriminación en el empleo es esencial para que los trabajadores puedan elegir libremente su empleo, con el fin de desarrollar todo su potencial y realizar sus propias aspiraciones. En el Convenio se exige a los Estados Miembros que lo ratifican que adopten una política nacional de igualdad para eliminar la discriminación. Se define la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

Como ha señalado la Comisión de Expertos, las leyes y los reglamentos de China no proporcionan una definición de «discriminación», ya sea directa o indirecta, ni parecen abarcar todos los aspectos del empleo y la ocupación, tal como se definen en el artículo 1, 3) del Convenio. Se ha determinado que el concepto de raza que contempla el Convenio se aplica también a las comunidades lingüísticas o a los grupos minoritarios cuya identidad se basa en características religiosas o culturales, como en este caso. Los Estados ratificantes tienen la obligación de impedir la conducta física, verbal o no verbal basada en la raza que atente contra la dignidad de los trabajadores, o que cree un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.

El Gobierno de China no solo no promueve la no discriminación en el empleo y la ocupación, sino que viola activamente estos derechos a gran escala en el caso de la población uigur. En Xinjiang viven aproximadamente 13 millones de uigures y otros grupos turcos o musulmanes. Aunque constituyen la mitad de la población de Xinjiang, son una población minoritaria en el conjunto de China. El Gobierno de China ha argumentado que la población uigur constituye una amenaza para la seguridad interna y, por tanto, ha puesto en marcha

programas, entre los que se encuentran los denominados de mitigación de la pobreza, de formación profesional, de reeducación mediante el trabajo y de desradicalización, como forma de castigo colectivo. Una característica clave de estos programas es la imposición de trabajo forzoso u obligatorio a más de 1 millón de personas, incluso en campos de internamiento y prisiones de Xinjiang, y en los lugares de trabajo de toda la región y el país.

El sistema se mantiene mediante una amplia vigilancia digital y física en la región, en la que las autoridades utilizan sistemas muy extendidos y superpuestos para vigilar de cerca a la población, así como la recogida masiva de datos biométricos.

En el marco del llamado plan de mitigación de la pobreza del Gobierno, se forma a los trabajadores rurales para que trabajen en la industria manufacturera, por ejemplo, en el sector textil y de la confección. Con objeto de garantizar que estas personas tengan las competencias necesarias para trabajar en las fábricas, se les obliga a seguir una formación. Este programa se rige a través de un centro de formación centralizado en el que se da prioridad al idioma chino, la disciplina de trabajo y las maniobras militares. Toda resistencia a asistir a estos centros de formación se considera un signo de extremismo y puede implicar el internamiento en campos de reeducación, con lo que esa amenaza implícita está siempre presente.

La población rural se ha resistido a incorporarse al sector manufacturero durante muchos años. Por tanto, es poco probable que gran parte de la población uigur tome libremente la decisión de incorporarse a la fuerza de trabajo manufacturera. Según las entrevistas con exdetenidos, a los trabajadores de las minorías que formaban parte del plan de mitigación de la pobreza se les amenazaba con el internamiento si se negaban a trabajar en una fábrica textil o de ropa. Las prácticas de obligar a estas personas a asistir a un entrenamiento de tipo militar, de vigilar a todos los miembros de la comunidad y amenazarlos implícita y explícitamente con detenerlos, y de pagar un salario inferior al mínimo sin dar la posibilidad de que el trabajador abandone el empleo constituyen claramente trabajo forzoso.

De manera independiente pero en paralelo con el Plan público de mitigación de la pobreza de China, el Gobierno también ha adoptado una política pública de reeducación. Se trata de un sistema extrajudicial que funciona al margen de la justicia penal y de los sistemas penitenciarios ordinarios. Muchos de los motivos de estas detenciones residen en que los individuos han viajado al extranjero, han solicitado un pasaporte, se han comunicado con personas en el extranjero y rezan regularmente. Los documentos del Gobierno afirman que las minorías reeducadas liberadas formarán parte de la nueva fuerza de trabajo manufacturera y se espera que ayuden al Gobierno a cumplir con sus requisitos relativos a las cuotas.

Tanto el Plan público de mitigación de la pobreza como la política pública de reeducación son programas de reeducación organizados, cuyas instalaciones son campos de internamiento, donde hay comisarías, altos muros circundantes con torres de observación, un sistema de vigilancia y control y sistemas de intercomunicación que generalmente se encuentran en las prisiones. El programa de reeducación se centra en maniobras de tipo militar, cursos de chino y adoctrinamiento con la expectativa de que las personas renuncien a su religión y su cultura.

El material detallado que se hizo público hace apenas un par de semanas documentaba la extensión y la brutalidad de los campos de internamiento, e incluía una memoria caché con miles de fotos de personas recluidas en programas de detención masiva. Los documentos revelan que los guardias han recibido órdenes de «disparar a matar» a quienes intenten escapar. Se trata de una orden que resultaría extraño dar en un centro de formación profesional, lo que hace dudar de las afirmaciones del Gobierno. Otros documentos revelan

que las órdenes de ampliar los centros de detención en Xinjiang procedían directamente del ámbito nacional.

Algunos uigures forman parte de la población penitenciaria tradicional en lugar de entrar en el sistema de internamiento, a menudo por delitos cuestionables. Por ejemplo, la Empresa de Producción y Construcción de Xinjiang (XPCC) administra su propio sistema de prisiones y fábricas. La XPCC obliga a su propia población penitenciaria a realizar actividades comerciales, principalmente en la recolección y producción de algodón. La XPCC fue la empresa que estableció la industria algodonera de Xinjiang y algunas estimaciones sugieren que casi el 34 por ciento de la producción total de algodón de China procede del trabajo forzoso que se impone en sus prisiones.

Gran parte de este algodón, producido por trabajadores penitenciarios, va a parar a las cadenas de suministro mundiales y se encuentra en las prendas que usan personas de todo el mundo.

El Gobierno también ofrece incentivos a las empresas para que incorporen a estas poblaciones uigures a sus actividades. Las empresas que forman o emplean a los detenidos pueden recibir subvenciones. El Gobierno de Xinjiang ha ofrecido subvenciones e incentivos para animar a las empresas de propiedad china a construir fábricas, e invertir en ellas, alrededor de los recintos de formación profesional. El Gobierno también permite a estas empresas pagar a los trabajadores un salario inferior al mínimo de la región. A estas empresas se les ha concedido una exención fiscal de cinco años, subvenciones para la formación de trabajadores, terrenos, almacenes, transporte y electricidad.

Decenas de miles de uigures y otras minorías étnicas también han sido trasladados desde Xinjiang a fábricas del este y el centro de China. Esto forma parte de un plan de traslado de trabajadores patrocinado por el Estado, anunciado como «Ayuda de Xinjiang». Este plan de ayuda de Xinjiang permite a las empresas abrir fábricas satélite en Xinjiang o contratar a trabajadores uigures para sus fábricas situadas fuera de esta región.

Además, las fábricas de fuera de la región uigur del Programa de Ayuda de Xinjiang tienen recintos similares, con torres de observación, alambradas de espino, vallas de púas, etc. Las fábricas que forman parte de este programa son proveedoras de algunas de las mayores empresas mundiales de ropa y tecnología.

El Gobierno de China ha negado durante años la existencia de toda forma de persecución de la población uigur y ha tachado a las voces críticas de «enemigos de China», pero las pruebas son abrumadoras. Incluso ahora, cuando la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet, concluyó su visita a China, señaló que no podía evaluar la situación de los derechos humanos del pueblo uigur.

Las autoridades chinas han hecho todo lo posible para orquestar su visita. Entre otras cosas, difundieron una cita falsa en la que «felicit[aba] a China por proteger los derechos humanos», algo que, como aclaró su Oficina, nunca se dijo.

La magnitud de esta situación es profundamente preocupante. Deploramos los esfuerzos del Gobierno de China por imponer responsabilidades a las organizaciones de empleadores y de trabajadores relativas a la desradicalización. El Gobierno debe cumplir con sus obligaciones internacionales en materia de trabajo y derechos humanos.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores quieren empezar agradeciendo a los representantes del Gobierno sus exhaustivos y pertinentes comentarios formulados hoy ante nuestra Comisión, así como la información proporcionada por escrito.

En cuanto a los antecedentes, China ha ratificado un total de 26 convenios, entre ellos 4 convenios fundamentales, 2 convenios de gobernanza y 20 convenios técnicos. China ratificó el Convenio que hoy debatimos en 2006. Observamos que es la primera vez que la Comisión de Expertos presenta sus observaciones sobre la aplicación de este Convenio en la legislación y en la práctica por parte de China. También constatamos que la Comisión de Expertos ha señalado este caso con una doble nota a pie de página. Esta es la primera vez que tenemos la oportunidad de discutir este caso en la Comisión de manera tripartita. Esta ocasión coincide con la visita oficial a China de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet, de la que ha regresado recientemente. En su declaración del 28 de mayo, la Sra. Bachelet indicó que durante su visita planteó preguntas y preocupaciones sobre la aplicación de medidas de lucha contra el terrorismo y de desradicalización en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, y en particular acerca de sus repercusiones sobre los derechos de los uigures y de otras minorías predominantemente musulmanas y turcas, objeto del caso que estamos debatiendo hoy.

Además, Michelle Bachelet señaló que no podía evaluar plenamente la magnitud de los centros de formación educativa y profesional, y planteó al Gobierno la falta de supervisión judicial independiente del funcionamiento del programa.

Durante su visita, señaló en su declaración que el Gobierno de China le había asegurado que el sistema de centros de formación educativa y profesional se había desmantelado. En dicha declaración, la Sra. Bachelet alentó al Gobierno a emprender una revisión exhaustiva de todas las políticas de lucha contra el terrorismo y de desradicalización para asegurarse de que cumplan plenamente las normas internacionales de derechos humanos y, en particular, de que no se apliquen de manera arbitraria o discriminatoria.

Los miembros empleadores también toman nota del hecho de que, sobre la base de la declaración de la Sra. Bachelet, se acordó establecer un grupo de trabajo para facilitar unos intercambios y una cooperación sustantivos entre su Oficina y el Gobierno mediante reuniones en Beijing y Ginebra, así como reuniones virtuales. El objetivo de crear este grupo de trabajo es el de organizar una serie de debates de seguimiento sobre áreas temáticas específicas que abarcan, entre otras, el desarrollo, la mitigación de la pobreza, los derechos humanos, los derechos de las minorías, las empresas y los derechos humanos, la lucha contra el terrorismo y los derechos humanos, el espacio digital y los derechos humanos, la protección judicial y legal y los derechos humanos, así como otras posibles cuestiones.

Confiamos, al igual que la Sra. Bachelet expresó en su declaración, en que la creación de este grupo de trabajo permita un compromiso estructurado de su Oficina con el Gobierno de China en torno a una serie de cuestiones relacionadas con los derechos humanos, y esperamos recibir más información al respecto.

Los miembros empleadores recuerdan que, en el artículo 2 del Convenio que hoy se discute, se exige que todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

En el presente caso, observamos que la Comisión de Expertos ha identificado tres cuestiones principales que, en esencia, son las siguientes: en primer lugar, la definición y la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación, que hacen referencia a los artículo 1, 1), a) y 3) del Convenio; los alegatos de discriminación por motivos de raza, religión, ascendencia nacional y origen social contra las minorías étnicas y religiosas en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, que remiten a la aplicación de los artículos 1, 2 y 3 del Convenio,

y por último, la tercera cuestión, la igualdad de oportunidades y de trato de las minorías étnicas y religiosas, incluidos los funcionarios, relativa a los artículos 2 y 3 del Convenio.

Con respecto a la primera cuestión, los miembros empleadores toman nota de la evaluación de la Comisión de Expertos sobre la Ley del Trabajo, de 1994, y la Ley de Promoción del Empleo, de 2007, en la que indica que estas leyes no prevén una definición de «discriminación», ni directa ni indirecta, y que ninguno de los dos textos legislativos parece abarcar todos los aspectos del empleo y la ocupación definidos en el artículo 1, 3) del Convenio.

Tomamos nota de que la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que tome medidas para incluir en estas leyes una definición clara y exhaustiva de «discriminación» y para garantizar que cubren todos los motivos de discriminación identificados en el artículo 1 del Convenio, en concreto la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social.

Los miembros empleadores observan que no parece que la estructura jurídica identificada por la Comisión de Expertos defina la discriminación. Por lo tanto, observamos que es necesario garantizar que la definición de «discriminación» se incluya de forma clara y completa, en los términos del artículo 1, 1), a) del Convenio.

Asimismo, los miembros empleadores señalan que es importante garantizar que los motivos de discriminación contemplados en el artículo 1, pero que aún no se mencionan en la legislación laboral del Gobierno, concretamente el color, la ascendencia nacional, el origen social y la opinión política, se recojan explícitamente en las leyes respectivas. Además, los miembros empleadores opinan que es necesario que el Gobierno aclare en estas leyes que el hecho de prohibir la discriminación en el empleo y la ocupación abarca también la discriminación en el acceso al empleo y la formación profesional.

En cuanto a la segunda cuestión, la de los alegatos de discriminación, nos preocupan las graves acusaciones según las cuales los miembros de las minorías étnicas y religiosas de Xinjiang, que pertenecen a la etnia uigur y a otros grupos turcos o musulmanes, son objeto de discriminación por razón de su etnia y religión. Tomamos nota de la explicación del Gobierno sobre sus diversos reglamentos y políticas de erradicación de la pobreza que no son discriminatorios. Compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos en cuanto a los métodos aplicados y su efecto discriminatorio sobre el empleo y las oportunidades, así como acerca del trato de las minorías étnicas y religiosas en esta región.

Tomamos nota en especial de la referencia de la Comisión de Expertos al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) y sus observaciones sobre la situación en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang. El CERD recomendó que el Gobierno investigara sin demora y de forma exhaustiva e imparcial todas las denuncias de elaboración de perfiles criminológicos por razones raciales, étnicas y religiosas. A este respecto, los miembros empleadores también toman nota de los alegatos y la información comunicada tanto por la CSI como por el Gobierno sobre la aplicación del Convenio en esta región, así como de la política establecida por el Gobierno en diversos documentos normativos y de política.

Los miembros empleadores toman nota de la explicación del Gobierno sobre sus diversas normativas y políticas, incluidas las relativas a la erradicación de la pobreza. No obstante, los miembros empleadores deben expresar su preocupación por los métodos aplicados, las repercusiones de los objetivos gubernamentales establecidos y su efecto discriminatorio directo e indirecto en las oportunidades de empleo y el trato de las minorías étnicas y religiosas. Los miembros empleadores recuerdan que en el Convenio se exige la formulación

y la adopción de una política nacional de igualdad con miras a eliminar todo tipo de discriminación y define este concepto como toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Por lo tanto, terminaré mi intervención inicial recordando que en el artículo 3 del Convenio también se establece una serie de obligaciones específicas con respecto al diseño de una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Las Partes en el Convenio deben derogar toda disposición legal y modificar toda práctica o instrucción administrativa que sea incompatible con este requisito del Convenio.

Interpretación del chino: miembro trabajador, China - Las observaciones que ha recibido la Comisión de Expertos sobre ciertas cuestiones no reflejan la situación real de China. La Ley del Trabajo, la Ley de Promoción del Empleo y otras leyes y reglamentos de China establecen claramente que los trabajadores deben disfrutar en igual medida del derecho al empleo, a la elección de la ocupación y a la remuneración por su trabajo. China también ha adoptado una serie de medidas políticas para proteger ampliamente la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. En el curso de su formulación y aplicación, se ha consultado a los sindicatos y trabajadores de China. Los trabajadores de China sienten los efectos y beneficios de estas leyes y políticas. Para proteger el derecho de los trabajadores a la igualdad de oportunidades en materia de empleo y su derecho a la igualdad de trato, los sindicatos chinos se han esforzado en varios ámbitos, a saber:

- 1) promovemos cuestiones legislativas y participamos en ellas pidiendo la promulgación de nuevas leyes y opinando sobre las existentes;
- 2) supervisamos el cumplimiento de la legislación realizando inspecciones sectoriales o enviando avisos o cartas que contienen sugerencias a los empleadores;
- 3) también participamos en la formulación de las políticas nacionales enviando propuestas sindicales a la Conferencia Consultiva Política del Pueblo Chino y emitiendo opiniones sobre la conferencia tripartita u otras reuniones conjuntas interministeriales nacionales, y
- 4) además, realizamos amplias actividades de sensibilización para promover la no discriminación en el lugar de trabajo.

Todos estos esfuerzos han recibido un fuerte apoyo y una respuesta positiva por parte del Gobierno. Creemos que las leyes, los reglamentos y las prácticas de China se ajustan plenamente al Convenio. Esperamos que la Comisión tenga debidamente en cuenta nuestras opiniones.

Interpretación del chino: otro miembro trabajador, China - Soy trabajador y miembro de un sindicato. En Xinjiang, la igualdad en el empleo y la ocupación de todas las etnias está protegida por la Constitución y las distintas leyes. Nuestras normativas y políticas administrativas locales siguen los principios legales del Estado, que protegen la igualdad de derechos de los trabajadores independientemente de su etnia o creencias religiosas. Las empresas de Xinjiang firman contratos de trabajo con sus trabajadores de acuerdo con la ley, garantizando un salario justo, tiempo libre, vacaciones pagadas y seguridad social. En mi empresa, los trabajadores están cubiertos al 100 por ciento por contratos laborales. La legislación y las prácticas están en consonancia con los objetivos y los requisitos del Convenio y redundan en beneficio de trabajadores como nosotros.

Como trabajador de una minoría étnica, me siento seguro en la vida y en el trabajo gracias a la garantía que ofrecen la legislación y las prácticas chinas. Nací en una aldea rural pobre, dejé la escuela después de la secundaria y no pude encontrar un trabajo estable. Sin embargo, más tarde, gracias a la buena política estatal, el Gobierno me ofreció muchas oportunidades de trabajo y formación. Una vez dotados de los conocimientos necesarios, tenemos muchas más oportunidades en cuanto a la elección de sectores y empresas. En 2009, tuve la suerte de que me contratase una empresa del sector energético y químico. La formación que recibí y las experiencias adquiridas en el trabajo me han convertido en un trabajador calificado en el ámbito de los hornos. Hoy tengo una hija y un hijo y vivo feliz. Hay muchos casos como este a mi alrededor.

Muchos trabajadores ordinarios de Xinjiang creen firmemente que es gracias a la plena garantía de la igualdad en el empleo y de trato que ofrecen la legislación y las políticas nacionales por lo que hemos conseguido disfrutar de una vida feliz gracias al trabajo diligente. En Xinjiang, todos los trabajadores como yo aprecian su trabajo. También valoramos las oportunidades de trabajar en diversas profesiones y de recibir formación en el trabajo. Para ser honestos, nosotros, los trabajadores ordinarios de Xinjiang, estamos realmente en contra de esos países y organizaciones poco amistosos que han causado dificultades a nuestras empresas imponiendo sanciones unilaterales. Como resultado, muchas empresas locales han recortado o detenido la producción o, incluso, han quebrado. Muchos de mis amigos trabajadores han perdido su empleo y sus ingresos. Sus familias tienen dificultades y problemas para llegar a fin de mes. Esto es verdaderamente trágico y es lo que realmente nos priva de la igualdad de derechos en materia de empleo y de trato.

Pido encarecidamente a la OIT y a su Comisión que mantengan la objetividad y la imparcialidad, distinguiendo lo correcto y lo incorrecto, y condenando a esos países y organizaciones por sus actos irresponsables y por la distorsión de los hechos. Con su labor, pueden ayudarnos a nosotros, los trabajadores de Xinjiang, a disfrutar realmente de la igualdad de derechos en materia de empleo y de trato, y a restablecer la estabilidad y la tranquilidad en nuestra vida en general y en el trabajo en particular. Esta es la aspiración de los trabajadores de a pie de Xinjiang.

Interpretación del chino: miembro empleadora, China - Me complace dirigirme a la Comisión en nombre de los empleadores chinos. Como organización de empleadores que representa a las empresas chinas, la Confederación de Empresas de China (CEC) se dedica a orientar a las empresas para que actúen de acuerdo con la ley y sean proactivas en el cumplimiento de sus responsabilidades sociales.

Las leyes y reglamentos de China constituyen una importante garantía para la eliminación de la discriminación laboral. También son un requisito previo como garantías para la aplicación de los convenios de la OIT. Las disposiciones jurídicas pertinentes que existen en China proporcionan apoyo legal a la lucha contra la discriminación en el empleo y la profesión.

La Constitución china establece que los ciudadanos son iguales ante la ley, y tienen el derecho y el deber de trabajar. La Ley del Trabajo, la Ley de Promoción del Empleo, la Ley de Educación, la Ley sobre la Protección de los Derechos e Intereses de las Mujeres y la Ley de Autonomía Étnica Regional, así como las normas departamentales de regulación local, han abordado todas las cuestiones relativas a la igualdad en el empleo y la ocupación.

El artículo 3 de las disposiciones generales de la Ley del Trabajo establece que los trabajadores tienen derecho a ser contratados y a elegir ocupaciones en igualdad de condiciones, a obtener una remuneración por su trabajo, a descansar, a disfrutar de vacaciones y permisos, a recibir protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, a

recibir formación y capacitación profesional, a disfrutar de seguridad y bienestar social y a presentar solicitudes para la resolución de conflictos laborales y otros derechos laborales, tal y como prevé la ley.

El artículo 12 dispone que los trabajadores no deben ser discriminados en el empleo por su nacionalidad, raza, sexo o creencias religiosas. La Ley de Promoción del Empleo, adoptada en 2008, dedica un capítulo entero a la igualdad en el empleo. La Ley también prevé que el Gobierno, a todos los niveles, debe crear un entorno laboral justo, eliminando la discriminación en el empleo, formulando políticas y tomando medidas para apoyar a quienes tienen dificultades en el empleo. En el proceso de contratación, tanto los empleadores como las agencias de empleo deberán ofrecer a los trabajadores igualdad de oportunidades y condiciones de empleo justas. No realizarán ningún acto discriminatorio.

En cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes, la CEC coopera activamente con el Gobierno en la mejora de las prácticas de las empresas. Además, desempeñamos un papel activo en la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo y en el impulso del empleo a través de múltiples canales y métodos. Animamos a las empresas a realizar consultas colectivas y a establecer relaciones laborales armoniosas. Asimismo, instamos a las empresas a cumplir con sus responsabilidades sociales de formular estrategias de recursos humanos con miras a lograr la igualdad de remuneración por un trabajo igual y eliminar la discriminación en el lugar de trabajo, con el fin de mejorar su competitividad y su capacidad de desarrollo sostenible. Las confederaciones de empresas de Xinjiang también participan activamente en nuestras actividades, y alientan a las empresas locales a contratar a los trabajadores de acuerdo con las leyes y reglamentos pertinentes, a aplicar políticas de igualdad de remuneración por un trabajo igual, y a crear puestos de trabajo y promover la economía local y el desarrollo social.

Desde que China ratificó el Convenio, en 2007, la CEC ha cooperado con la OIT y otras organizaciones internacionales. Hemos desempeñado un papel importante en la organización de cursos de formación para empresas y organizaciones representativas, incluidas las organizaciones de empleadores —también a nivel de empresa— con el fin de promover la aplicación de los Convenios fundamentales de la OIT y difundir el contenido del Convenio núm. 111. Estas actividades han tenido un papel importante en la sensibilización, la aplicación de políticas de recursos humanos sólidas y la creación de empresas eficientes y respetuosas con la familia. Además, hemos editado y publicado las directrices pertinentes y contribuido al establecimiento de un sistema para lograr un lugar de trabajo exento de discriminación.

Parte de la información presentada a la Comisión de Expertos contiene alegatos cuya intención política es evidente y que no concuerdan con los hechos. Parecen estar más relacionados con la cuestión principal de la salvaguardia de la soberanía nacional, la seguridad y la integridad territorial de China. La cooperación y el diálogo entre la Comisión de Expertos y los Estados Miembros de la OIT deben basarse en el respeto de la soberanía nacional y de la integridad del territorio, tal y como establece la Carta de las Naciones Unidas. Los alegatos relacionados con Xinjiang que son incompatibles con el espíritu de la Carta de las Naciones Unidas no deberían convertirse en la base para que la Comisión de Expertos realice sus observaciones finales.

El Gobierno chino se adhiere al enfoque centrado en las personas y se esfuerza por lograr un desarrollo de mayor calidad, más eficaz, más equitativo, más sostenible y más justo. Nosotros, como empleadores chinos, también estamos dispuestos a contribuir aún más al desarrollo económico y social del país. Al mismo tiempo, queremos reforzar la comunicación y

la cooperación con las organizaciones de empleadores de varios países en nuestro esfuerzo conjunto por promover empresas sostenibles.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de expresarme en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros. Albania**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembros del Espacio Económico Europeo, se suman a la siguiente declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección y el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

Alentamos activamente a que se ratifiquen y apliquen universalmente los convenios internacionales fundamentales en materia de trabajo. Apoyamos a la OIT en el papel primordial que desempeña en la elaboración, promoción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios internacionales en particular.

El principio de igualdad y de no discriminación es un elemento central del derecho internacional relativo a los derechos humanos y del derecho laboral, así como a nivel de la Unión Europea. El Convenio núm. 111 establece este principio en el mundo del trabajo y el empleo y en el ejercicio de una actividad profesional.

Aprovechamos esta ocasión para discutir la aplicación del Convenio en China. Hemos leído con suma atención el informe de la Comisión de Expertos y hemos escuchado atentamente las intervenciones de la delegación de China.

Durante la 23.^a Cumbre bilateral Unión Europea-China, los dirigentes discutieron la situación de las relaciones bilaterales, examinaron los ámbitos de interés comunes y exploraron las maneras de garantizar unas relaciones comerciales más equilibradas y recíprocas.

Estos últimos años, China ha realizado notables esfuerzos para reducir la pobreza, y mejorar el acceso a la salud y la educación y, más en general, la situación social de sus ciudadanos. Hemos tomado nota de la información comunicada por el Gobierno y hemos examinado atentamente las disposiciones de la Ley del Trabajo y la Ley de Promoción del Empleo. Sin embargo, apoyándonos en particular en las observaciones de la Comisión de Expertos, expresamos nuestra preocupación por su efecto discriminatorio directo o indirecto en las oportunidades de empleo, debido a su aplicación inadecuada y a los métodos establecidos con miras a la consecución de sus objetivos declarados, en particular en lo que respecta a las personas que pertenecen a minorías étnicas o religiosas en China.

Tomamos nota de las conclusiones de la Comisión de Expertos sobre las lagunas normativas existentes en la legislación nacional, y subrayamos la importancia de una definición jurídica clara e integral de «discriminación» (tanto directa como indirecta) que permita cubrir todos los aspectos del empleo y de la actividad profesional. Recordamos que la ausencia de discriminación es esencial para que los trabajadores puedan elegir libremente su empleo.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen estando profundamente preocupados por la discriminación aparente en materia de derechos humanos y de derechos laborales en China. En particular, nos preocupa sumamente la situación en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, especialmente la existencia de una amplia red de campamentos de reeducación política, el recurso continuo al trabajo forzoso, la vigilancia generalizada, la ausencia de libertad de circulación, y las restricciones sistemáticas de la libertad religiosa o de las creencias de los uigures y de las personas pertenecientes a otras minorías religiosas en la región.

Tomamos nota con suma inquietud del clima de intolerancia, que propicia la discriminación en materia de empleo y ocupación y el trabajo forzoso de las minorías étnicas y religiosas de Xinjiang que trabajan en las fábricas de esta región y de otras provincias, incluida la aplicación continua del reglamento de Xinjiang sobre la lucha contra la radicalización. Nos sumamos plenamente a la solicitud de la Comisión de Expertos de modificar las disposiciones reglamentarias nacionales y regionales pertinentes con el fin de reorientar el mandato de los centros de formación educativa y profesional.

Reiteramos nuestro llamamiento a China para que cumpla con sus obligaciones dimanantes del Convenio, que prevé que el Gobierno debe garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación para todos, también en lo que respecta a los grupos étnicos y religiosos en China, en particular en Xinjiang, el Tíbet y Mongolia interior.

Acogemos con agrado la decisión de la Asamblea Popular Nacional de China de aprobar la ratificación de los Convenios núms. 29. y 105, y esperamos que la legislación china se ajuste plenamente a estos convenios sobre el trabajo forzoso, y que estos se apliquen de manera efectiva. Esperamos que esta etapa fundamental en la protección de todos los trabajadores lleve menos tiempo que la aplicación efectiva del Convenio.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a seguir colaborando con China en los foros bilaterales y multilaterales, en el marco de los esfuerzos que despliega para aplicar plenamente este Convenio.

Si la Comisión de Aplicación de Normas decidiera solicitar una misión de investigación tripartita de alto nivel, consideraríamos útil esta misión con objeto de apoyar al Gobierno en su obligación de poner en práctica efectivamente las conclusiones de esta Comisión.

Por último, al tiempo que toma nota de la naturaleza no inquisitiva de la misión a China de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Sra. Michelle Bachelet, de la semana pasada, lamentamos que su acceso a las organizaciones independientes de la sociedad civil, a los defensores de los derechos humanos y a los centros de detención haya sido limitado. Seguimos pidiendo a China el acceso significativo, sin restricciones y sin vigilancia, de los titulares de un mandato en el marco de los procedimientos especiales de las Naciones Unidas, de los expertos internacionales independientes, de los periodistas y de los diplomáticos extranjeros a Xinjiang, al Tíbet y a otras regiones de China.

Miembro gubernamental, Canadá - Hablo en nombre de los Gobiernos del Canadá y de **Australia**. Agradecemos a la Comisión de Expertos su informe. El Canadá y Australia comparten la profunda preocupación expresada por la Comisión de Expertos por los alegatos de discriminación en el empleo, incluidas las prácticas de trabajo forzoso, que afecta a las minorías étnicas y religiosas en Xinjiang.

El Canadá y Australia se toman muy en serio la cuestión de las políticas de discriminación orientadas a las minorías étnicas y religiosas, en particular su intersección con el trabajo forzoso y la formación profesional involuntaria. Hemos expresado activamente nuestra preocupación por la situación de los uigures y otras minorías en Xinjiang en foros como este.

Cada vez más datos empíricos ponen de relieve violaciones sistémicas de los derechos humanos impulsadas por el Estado, a menudo con el falso pretexto de luchar contra el terrorismo y el extremismo violento. El Canadá y Australia siguen alarmados por las detenciones arbitrarias masivas, el trabajo forzoso, la reeducación política forzosa, la vigilancia represiva y las acusaciones de tortura y malos tratos.

Al mismo tiempo, tomamos nota del anuncio por China de su ratificación de los Convenios núms. 29 y 105. Esperamos con interés que se tomen medidas significativas con miras a su plena aplicación, incluida la conformidad de China con la definición de la OIT de «trabajo forzoso» y su adopción de las recomendaciones de la Comisión de Expertos encaminadas a responder a las preocupaciones expresadas en este informe.

Sin embargo, al tiempo que toman nota de la gravedad de las políticas discriminatorias, tal como se describen en este informe de la OIT y como lo indican los Relatores Especiales de las Naciones Unidas, el Canadá y Australia piden actualmente que se establezca una misión tripartita de alto nivel y que se conceda a la misma un acceso sin restricciones a Xinjiang antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo, con el fin de apoyar la aplicación por China del Convenio núm. 111 y de informar al respecto. Instamos a China a examinar sus políticas con miras a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y a derogar o revisar su legislación y sus prácticas de discriminación en el empleo contra las minorías raciales y religiosas en Xinjiang.

Incumbe a todos los Miembros poner fin a estos déficits graves y persistentes de derechos laborales. Exhortamos a todos los Miembros a que contribuyan a garantizar que la OIT siga estando al frente a la hora de encarar los principales problemas relacionados con los derechos humanos en todo el mundo. Confiamos en que China tome en serio las preocupaciones expresadas aquí, dé curso a las recomendaciones que formulará esta Comisión, y coopere con la OIT para impedir la discriminación continua en materia de empleo y las prácticas de trabajo forzoso.

Miembro gubernamental, Sri Lanka - El Gobierno de Sri Lanka acoge con agrado los continuos esfuerzos desplegados por el Gobierno de China para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio. Encomiamos asimismo la reciente decisión de China de ratificar los Convenios núms. 29 y 105 de la OIT.

Comprendemos que, desde la ratificación del Convenio, en 2007, el Gobierno chino ha reforzado la cooperación con las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, ha cumplido con seriedad los requisitos del Convenio, ha mejorado continuamente su ordenamiento jurídico, y ha alcanzado logros positivos al garantizar iguales oportunidades de empleo y la igualdad de trato de los trabajadores.

Tomamos nota de las importantes medidas adoptadas por el Gobierno de China a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo a través de las disposiciones de su legislación laboral nacional aplicadas en todas las regiones de China, incluida la Región Autónoma Uigur de Xinjiang. Apoyamos los esfuerzos desplegados por el Gobierno de China para garantizar la libertad de empleo y los derechos laborales de todos los grupos étnicos, también en la región de Xinjiang, y alentamos a que se entable un diálogo abierto y constructivo sobre la aplicación de los convenios de la OIT. Reconocemos asimismo el establecimiento de un mercado de recursos humanos competitivo, y la promoción de la libre circulación de los trabajadores entre las regiones.

Pedimos en este contexto que la Comisión adopte un enfoque equilibrado, técnico y objetivo en lo que respecta a China.

Miembro trabajadora, Indonesia - Queremos subrayar que lamentamos profundamente que la política y los métodos aplicados por el Gobierno de China hayan tenido efectos discriminatorios en las oportunidades de empleo y en el trato étnico de las minorías étnicas y religiosas en el país.

También señalamos, tal como ha indicado la Comisión de Expertos, que la legislación y la política en China generan un clima de intolerancia, que aumenta la discriminación en materia de empleo y ocupación. Las minorías étnicas y religiosas en la región de Xinjiang no gozan de igualdad de derechos en cuanto a la no discriminación en el empleo.

Las políticas relacionadas con el empleo adoptadas y llevadas a cabo por las autoridades regionales y nacionales en la región de Xinjiang están dirigidas a minorías étnicas y religiosas. La formación profesional, la reubicación de la fuerza de trabajo y los programas de mitigación de la pobreza tienen por objeto la lucha contra la radicalización y la conversión ideológica de las minorías étnicas y religiosas. Estas medidas están respaldadas por políticas estatales en el contexto de la lucha contra el terrorismo. Los uigures y los musulmanes son el principal objetivo por motivos de raza, religión, y características sociales y culturales. Esto se indica en las normas sobre la lucha contra la radicalización de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, en su versión emendada en 2018. Estas se reflejan y se establecen sistemáticamente en los planes de trabajo y las políticas de las autoridades regionales y nacionales.

El Convenio, en su preámbulo, afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». A este respecto, instamos al Gobierno a que aplique las recomendaciones de la Comisión de Expertos y revise sus política nacionales y regionales a fin de eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto limitar el acceso a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Ponemos de relieve que el Gobierno tiene la obligación de cumplir las normas internacionales sobre derechos humanos y laborales, y de aplicar las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos en consonancia con su mandato.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - El Gobierno de los Estados Unidos comparte la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por las políticas establecidas en la República Popular China de cara a los uigures y los miembros de otros grupos minoritarios étnicos y religiosos Xinjiang. Concretamente, las observaciones de la Comisión de Expertos ponen de relieve políticas discriminatorias que permiten la detención arbitraria de miembros de estos grupos con fines evidentes de reeducación. También nos preocupan las políticas que alientan, o instan, a las empresas y sindicatos a participar en tales prácticas abusivas.

La República Popular China presentó información en respuesta a estas preocupaciones explicando que sus políticas son no discriminatorias y voluntarias, y tienen por objeto mitigar la pobreza. Sin embargo, los documentos de política de la República de China disponibles públicamente y los incontables testimonios de las víctimas, que detallan la contratación coercitiva, las limitaciones de libertad de circulación y de la comunicación, y la vigilancia continua, muestran claramente las violaciones sistémicas de los derechos humanos y laborales.

Es grave que la República Popular China no esté tomando medidas contra la detención arbitraria de más de 1 millón de uigures y miembros de otros grupos minoritarios étnicos y religiosos, incluidas aproximadamente 100 000 personas que pueden estar trabajando en condiciones de trabajo forzoso tras su detención en campamentos de internamiento.

Instamos a la República Popular China a que ponga fin inmediatamente a las políticas discriminatorias y los abusos contra los grupos minoritarios. Con ese fin, le instamos a que tome medidas eficaces para:

- aplicar plenamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos;
- recurrir a la asistencia técnica de la OIT, también para aplicar efectivamente los Convenios núms. 105 y 29 tras su ratificación, y
- aceptar una misión tripartita de alto nivel para seguir investigando los alegatos, y proporcionar acceso pleno y sin obstáculos, incluido un acceso significativo, ilimitado y no supervisado, a todas las organizaciones pertinentes, las personas y los lugares implicados en el sistema de detención.

Las políticas y las prácticas existentes en la República Popular China infringen claramente sus obligaciones dimanantes del Convenio núm. 111 y los compromisos establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998. Consideramos fundamental incluir las conclusiones de la Comisión en un párrafo especial del informe.

Miembro gubernamental, Etiopía - Mi delegación quisiera expresar su agradecimiento al representante gubernamental de la República Popular China por su declaración sobre la aplicación del Convenio. Hemos tomado nota de la información comunicada por el Gobierno en relación con la política de empleo proactiva que ha adoptado, basada en la cooperación y la consulta amistosa con los interlocutores sociales, y en la coordinación con las políticas nacionales de desarrollo social y económico.

El Gobierno chino también ha informado a esta augusta asamblea de que, al igual que todas las demás provincias, regiones y municipios en China, la Región Autónoma Uigur de Xinjiang aplica la legislación nacional en el contexto de un marco jurídico unificado, se rige por los principios de la igualdad en el empleo y de trato, y facilita el trabajo decente al promover el crecimiento económico que crea empleos.

Nos complace escuchar que estos están en consonancia con los principios de las leyes nacionales y en conformidad con los principios y los requisitos del Convenio. Además, los organismos creados en virtud de tratados de las Naciones Unidas, como el CERD, han reconocido los esfuerzos y logros del Gobierno de China en lo que respecta al cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

En vista de lo anterior, consideramos que los esfuerzos realizados por la República Popular China hasta la fecha están orientados a la plena aplicación del Convenio objeto de esta discusión. Para concluir, confiamos en que esta Comisión y sus conclusiones tomen en consideración la información esencial proporcionada por el Gobierno, así como todos los comentarios constructivos y la discusión mantenida en esta sesión.

Interpretación del ruso: **miembro trabajadora, Belarús** - Hemos escuchado atentamente los comentarios de la Comisión de Expertos relativos a la aplicación del Convenio por China. Creemos que la legislación y la práctica están plenamente en consonancia con los principios del Convenio. Las medidas adoptadas en China por los interlocutores sociales permiten a los trabajadores beneficiarse plenamente de un régimen de igualdad en materia de empleo y ocupación. Existen una serie de disposiciones que refuerzan claramente el derecho de las personas al trabajo y al empleo, y también se indica claramente que, con independencia del

grupo étnico, la raza, el sexo o la religión, ningún trabajador puede ser objeto de discriminación en este ámbito del empleo.

En la legislación y en la práctica, el Estado apoya el desarrollo de las economías regionales y fomenta la cooperación entre las regiones para el desarrollo del empleo en diferentes regiones. El Estado respalda estos ámbitos en lo relativo a las poblaciones étnicas al desarrollar la educación y la industria y, con respecto a la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, también consideramos necesario poner de relieve el cumplimiento de la legislación del país y de los requisitos del Convenio. Al igual que en todos los países, las regiones se rigen por las leyes nacionales, se atienen al principio de no discriminación en el trabajo, y facilitan el trabajo decente a través del crecimiento económico y de la creación de empleo. Dada la situación, consideramos necesario prestar atención al hecho de que los interlocutores sociales en China se centren en el desarrollo económico y social, garantizando el empleo y la igualdad para los trabajadores. Otros países y organizaciones están tratando de luchar contra los progresos del Estado, introduciendo sanciones y boicoteando los productos provenientes de la región de Xinjiang. Esto no solo priva a las minorías étnicas de la oportunidad de trabajar y de ser recompensadas por su trabajo, sino que también menoscaba el derecho fundamental a prosperar y a vivir. Esto es algo que estamos escuchando en la OIT, que socava los principios de la OIT y los ODS. La comunidad internacional, incluida la OIT, debería escuchar la voz de los trabajadores de Xinjiang y defender sus derechos, incluido el derecho a la igualdad de acceso al trabajo.

Miembro gubernamental, Cuba - La delegación gubernamental cubana agradece la presentación realizada por China. Las informaciones aportadas por la delegación de ese país, de las cuales tomamos nota, contienen elementos de actualización sobre diversos asuntos y describen la voluntad del Gobierno para continuar avanzando en su territorio en la aplicación de los aspectos previstos en el Convenio y el trabajo con la OIT.

Cuba ha enfatizado en diversas ocasiones en la OIT la importancia de conceder a los Gobiernos el tiempo y espacio necesarios para trabajar junto a los actores pertinentes en el marco de su legislación nacional y en el cumplimiento de sus obligaciones y compromisos en virtud de los instrumentos de la OIT. Consideramos que deben analizarse de forma imparcial las políticas de apoyo al empleo y la no discriminación implementadas en el país, entre otros aspectos relacionados. Debe hacerse evitando la politización y los enfoques punitivos, ya que estas prácticas no favorecen nuestros debates. La OIT ha sido siempre un foro de soluciones y de consenso, de diálogo amplio e inclusivo, donde la opinión y el consentimiento de los países concernidos resultan esenciales. Creemos en el diálogo tripartito y las soluciones negociadas.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Tras el informe de la Comisión de Expertos sobre el incumplimiento por China del Convenio, el Reino Unido está profundamente preocupado por la abundante información sobre un programa generalizado y sistemático de trabajo forzoso en Xinjiang que afecta a la minoría uigur y a otras minorías turcas y musulmanas. Siguen apareciendo nuevas pruebas que revelan la magnitud y la gravedad de las violaciones de los derechos humanos en la región, incluso en los propios documentos del Gobierno chino. Con el fin de aplicar eficazmente las recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos, hacemos un enérgico llamamiento al Gobierno chino para que acepte una misión tripartita de alto nivel en Xinjiang.

Instamos al Gobierno chino a que conceda todas las facilidades necesarias para que la misión pueda llevar a cabo sus funciones de forma significativa y sin trabas, al igual que hicimos antes de la reciente visita de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los

Derechos Humanos. Solicitamos que esta misión tenga lugar antes de la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebrará en 2023.

Además, sugerimos que el Gobierno chino recurra sin demora a toda la asistencia técnica disponible para garantizar el cumplimiento integral del Convenio en la legislación y en la práctica. Solicitamos que el Gobierno chino proporcione información detallada y completa sobre la aplicación del Convenio a la Comisión de Expertos, antes de su próxima reunión en diciembre de 2022. Tal es la gravedad de este caso, que creemos que merece la inclusión de un párrafo especial en el informe final.

Además, tomamos nota del anuncio de la Asamblea Popular Nacional de la ratificación de los Convenios núms. 29 y 105. Hacemos un llamamiento al Gobierno chino para que ratifique oficialmente ambos Convenios y los protocolos que los acompañan, depositando los instrumentos legales en la Oficina Internacional del Trabajo, y para que adopte medidas rápidas para armonizar sus leyes.

El Reino Unido rinde homenaje a la Comisión de Expertos por señalar a la atención de la Conferencia Internacional del Trabajo esta grave cuestión y pide a China que ponga fin de inmediato a sus políticas represivas y discriminatorias en Xinjiang.

Miembro trabajador, Irlanda - La legislación laboral de China prohíbe la discriminación en la contratación basada en motivos de raza, género y creencias religiosas. Los empleadores tienen prohibido preguntar a las candidatas a un puesto de trabajo sobre su estado civil y de gestación, o exigir pruebas de embarazo. Sin embargo, siguen existiendo prácticas de contratación discriminatorias, tanto en el sector público como en el privado, que privan ilegalmente a las mujeres y a las minorías de la libre elección, de la igualdad de oportunidades laborales y de la igualdad de acceso a los recursos.

Las disposiciones sobre la contratación de funcionarios de 2019 siguen exigiendo que los aspirantes tengan entre 18 y 35 años. En 2020, alrededor del 11 por ciento de las ofertas de empleo del Gobierno seguían especificando una preferencia o requisito de que fuesen solo hombres.

Es habitual que en las entrevistas de trabajo se formulen a los candidatos a un trabajo preguntas indiscretas, como si tienen o piensan tener hijos. En el marco de la promoción por parte del Estado de la política de dos y ahora tres hijos, es habitual encontrar anuncios de contratación que especifican una preferencia por las mujeres casadas con hijos, con el fin de ahorrar los gastos en concepto de pago de las prestaciones por maternidad. Las minorías étnicas y religiosas que trabajan en la región de Xinjiang son contratadas sistemáticamente por las autoridades regionales para trabajar, sin libre elección de empleo, en las provincias costeras. Se les hace trabajar y vivir en fábricas segregadas de las demás y se les somete a una gran vigilancia y a unas condiciones de trabajo de explotación.

Hasta ahora, el ámbito de la inspección del trabajo, según el Reglamento de Supervisión de la Seguridad Laboral, no incluye la discriminación relacionada con el trabajo y la contratación. Queda a discreción de las autoridades de inspección la adopción de medidas sobre las quejas presentadas por las víctimas de discriminación. Los programas de reubicación laboral de las minorías étnicas y religiosas en la región de Xinjiang, que apuntan a su desradicalización, también quedan fuera del ámbito de la inspección y la supervisión.

Las cartas enviadas por los relatores especiales de las Naciones Unidas a China y a más de 150 empresas multinacionales sobre los derechos laborales en la región costera, señalaban los alegatos de denegación del acceso a las multinacionales para llevar a cabo la diligencia debida en estas fábricas.

Nos preocupan las deficiencias en la inspección del trabajo y la aplicación incoherente de las leyes y la práctica para eliminar la discriminación en el empleo y la contratación de todos los trabajadores.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que armonice las leyes y prácticas nacionales y regionales con el Convenio, basándose en las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia - El Estado Plurinacional de Bolivia agradece a la distinguida delegación del Gobierno de China por la presentación realizada en referencia al cumplimiento del Convenio, así como a todos los representantes que han hecho uso de la palabra. Hemos escuchado la información proporcionada con relación a la política de empleo adoptada por el Gobierno chino que se basa en la cooperación y la consulta igualitaria con los interlocutores sociales con miras al desarrollo social y económico sustentado en lo estipulado en la Ley del Trabajo de este país.

El Estado Plurinacional de Bolivia tiene un firme compromiso con la lucha contra toda forma de discriminación y en ese sentido resaltamos la importancia de implementar mecanismos y políticas de trabajo con este fin.

La delegación de China ha explicado claramente el marco normativo que adoptaron siguiendo los principios de igualdad de trato en el empleo para un trabajo decente. En estos últimos años, China ha desarrollado esfuerzos evidentes para promover el desarrollo y crecimiento de su país. La promoción del crecimiento económico respetando los derechos laborales de todas y todos es crítico; más aún en tiempos de recuperación después de la pandemia, que todavía sigue presente entre nosotros.

Igualmente destacamos haber escuchado que, desde la ratificación del Convenio en 2007, el Gobierno chino ha profundizado la cooperación con todos los interlocutores sociales y ha incorporado mejoras para la promoción y protección de los derechos laborales de las minorías étnicas. Les alentamos a profundizar estos avances y, en el marco del respeto a sus asuntos internos y soberanía, impulsar un diálogo constructivo aún más con la OIT.

De igual manera, exhortamos a la Comisión de Expertos a evitar la politización de la OIT e impulsar diálogos y acercamientos con los Miembros, evitando generar desinformación. Nos preocupa que las campañas negativas para con algunos Estados sean recurrentes en varios organismos, cuando en estos momentos nuestra prioridad debería ser fortalecer el multilateralismo para responder a problemas comunes. Mi delegación reitera la importancia del diálogo amplio para llegar a soluciones consensuadas.

Miembro trabajadora, Alemania - Hablo en nombre de los trabajadores de Alemania, el Canadá, Francia, los Países Bajos y Suiza. Nos preocupa la protección contra la discriminación basada en el sexo, especialmente el acoso sexual, en el marco de las políticas relacionadas con el empleo en China, y la igualdad de acceso a dicha protección, incluso para las minorías étnicas y religiosas. Las leyes y los reglamentos laborales de China prohíben la discriminación basada en motivos de sexo, pero no proporcionan una definición de «discriminación».

El nuevo Código Civil cubre el acoso sexual, tanto a hombres como a mujeres, y contempla el derecho de la víctima a presentar una demanda civil, y las responsabilidades de la dirección para adoptar políticas contra el acoso sexual. Las leyes aún no prohíben el acoso sexual «*quid pro quo*» y el «entorno laboral hostil» en todos los aspectos del empleo y la ocupación, como en la formación profesional y la colocación laboral. Las responsabilidades de la dirección no están claras.

La igualdad de acceso a los recursos legales para las víctimas, incluidas las que se encuentran bajo los programas de reubicación laboral masiva sistemática de las minorías étnicas y religiosas para trabajar en la provincia costera, no está clara por falta de datos. Desde 2019, solo se han dictado 18 sentencias de las 110 demandas judiciales relacionadas con el acoso sexual que habían presentado las víctimas. Estas, que llevan la carga de la prueba, solo han ganado el juicio en cuatro casos, aunque sin recibir una indemnización. La sonada demanda de una joven activista contra un famoso presentador de una empresa de radiodifusión, con vigilancia por circuito cerrado de televisión, por haberla acosado sexualmente en 2014 cuando era becaria fue desestimada por el tribunal en 2021, alegando falta de pruebas.

Por otro lado, la víctima también hace campaña por las víctimas de acoso sexual, pero las autoridades siguen censurándola y cerrando las discusiones. Muchos más casos han sido silenciados.

Pedimos al Gobierno chino que revise las leyes nacionales y regionales de su país para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio, y que aplique las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos para garantizar la eliminación de la discriminación basada en motivos de sexo contra todos los trabajadores.

Interpretación del ruso: Miembro gubernamental, Belarús - Agradecemos a la delegación de China la exhaustiva información que nos ha proporcionado, incluidas las cuestiones relativas a las prácticas antidiscriminatorias, así como las cuestiones relativas a otra legislación.

Tomamos nota de que el Gobierno de la República Popular China está adoptando un enfoque sistémico para mejorar la situación económica del país y también las relaciones sociales y laborales. Lo hace fomentando el empleo en todo el país, incluida la Región Autónoma Uigur de Xinjiang. Es importante reconocer los logros de China. Ha creado un entorno empresarial que favorece el espíritu de empresa. También ha fomentado la innovación, lo que ha dado lugar a la creación de empleo en esa parte del país, así como en otras zonas. Por ejemplo, se han prestado servicios gratuitos de contratación en esa parte del país. También se dispone de servicios de orientación profesional, y es posible que las personas se formen y se perfeccionen a lo largo de su vida.

En repetidas ocasiones, también hemos visto que China ha involucrado a expertos internacionales para que les asesoren sobre la mejor manera de proceder y que hay testigos de su apertura y transparencia. Hemos visto, por ejemplo, que la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos visitó recientemente China. Consideramos que el Gobierno de China está comprometido con el pleno cumplimiento del Convenio y constatamos la cooperación activa y constructiva que existe entre la OIT y China.

En consecuencia, creemos que las acusaciones formuladas contra China sobre el supuesto uso de trabajo forzoso entre ciertos grupos étnicos minoritarios, no es algo que dé una idea completa de la situación. Cuando se trata de la forma en que se está produciendo el desarrollo económico y social en el país, y también cuando se observa la estabilidad en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, queda claro, una vez más, que estos alegatos carecen de fundamento. Las acusaciones no tienen debidamente en cuenta las particularidades de la región. Lamentablemente, por la forma en que se ha abordado esta cuestión, se nos dice que, gracias a determinadas políticas seguidas por el Gobierno, han sucedido ciertas cosas, pero no se nos dice que, de hecho, la gente ha salido de la pobreza más absoluta gracias a las políticas que se aplicaron. Eso es algo muy importante que hay que tomar en consideración. Por lo tanto, en lo que respecta a la aplicación del Convenio, creemos que China ha

proporcionado toda la información necesaria para convencernos de que efectivamente lo cumple.

Interpretación del ruso: miembro gubernamental, Federación de Rusia - La Federación de Rusia suscribe plenamente la evaluación del Gobierno chino en relación con el cumplimiento del Convenio en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, así como en otras partes del país. Creemos que la información comunicada, que describe lo que se hace en el país en virtud de su Código del Trabajo y los esfuerzos para promover el empleo, demuestran que China está asegurando que no puede haber ningún tipo de discriminación contra el grupo étnico en esa zona. Si examinamos el Convenio, vemos que este apunta a prohibir la discriminación, y creemos de hecho que no hay discriminación en China y que, por tanto, no hay razón para acusarla de no cumplir plenamente con este Convenio.

Creemos que los alegatos son infundados y no respetan las medidas que se han adoptado en el país para tratar de garantizar que no pueda haber ningún tipo de discriminación en materia de empleo. Consideramos que se está haciendo un planteamiento muy parcial al formular estas acusaciones, y al no reconocer lo que se ha hecho para crear puestos de trabajo y para que la gente pueda disfrutar de empleos mejores y decentes. Pensamos que hay que reconocer que lo que está ocurriendo en China da pleno cumplimiento al Convenio.

En cuanto a las acusaciones sobre el supuesto uso de trabajo forzoso, son alegatos totalmente infundados y de carácter parcial y sesgado. Creemos que verdaderamente esta es una tendencia que vemos cada vez más cuando se presentan determinadas quejas sobre algunos países. Consideramos que esto es algo que solo puede socavar la credibilidad y la autoridad de la OIT. Se supone que solo debemos examinar los alegatos con fundamento de violaciones de los derechos humanos y de los derechos laborales en este ámbito. En nuestra opinión, es muy importante garantizar que la OIT adopte un enfoque debidamente equilibrado, imparcial y objetivo en su forma de trabajar. Creemos que debe actuar únicamente sobre la base de la información recibida de fuentes fiables, ya que, de lo contrario, se encontrará sencillamente con que su posición se verá socavada a largo plazo.

Miembro gubernamental, Nicaragua - Como miembro de las organizaciones de las Naciones Unidas en esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, reiteramos que es deber de todas las naciones fomentar las relaciones de amistad basadas en el respeto, en el principio de igualdad de derecho y de obligaciones que nos impone la Carta de las Naciones Unidas, a no intervenir en los asuntos que son esencialmente de la jurisdicción interna de los Estados.

El Gobierno de Nicaragua hace un llamado a la Comisión a no ser influenciada por políticas de mentiras y de desinformación sobre Xinjiang en lo relacionado a la implementación del Convenio, por parte de la República Popular de China.

Bien conocido es el respeto que se le debe a la hermana República Popular de China en la protección de los derechos laborales y de sistemas de control de normas de la OIT. No obstante, ir más allá de los mandatarios se torna en una clara manipulación y politización del propio sistema internacional laboral. Nicaragua se opone firmemente a cualquier expresión de politización y de otras formas que puedan violentar la soberanía o interferir en los asuntos internos de la República Popular de China.

Interpretación del árabe: miembro gubernamental, Egipto - La delegación de Egipto desea elogiar las medidas adoptadas por China en relación con la aplicación del Convenio. China está haciendo todo lo necesario para emprender las reformas necesarias para que su situación cumpla plenamente todas las normas internacionales del trabajo. Creemos que la

OIT debería centrarse en proporcionar la asistencia técnica que necesitan los Estados Miembros para dar cumplimiento a los convenios internacionales: ese es su papel y eso es lo que debería hacer.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - Zimbabwe ha escuchado atentamente el debate sobre la aplicación del Convenio por parte de la República Popular China. De la discusión y de la información presentada a esta honorable Comisión, se desprende que China ha hecho grandes progresos en la promoción del bienestar de su pueblo a través de un marco legislativo sólido y de políticas económicas y laborales acertadas. La información presentada por el Gobierno demuestra el compromiso asumido por China de aliviar la pobreza de la población mediante la creación de puestos de trabajo dignos, el establecimiento de medios de vida sostenibles y el desarrollo de capacidades, entre otras muchas iniciativas.

Esto demuestra que China es un actor estratégico en el discurso sobre el trabajo a escala mundial y en la promoción de la justicia social en este ámbito, como atestigua el memorando de entendimiento para una cooperación estratégica, centrada en las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente, firmado por el Gobierno chino y la OIT.

Así lo reconoce también la información que figura en el sitio web de la OIT, según la cual «la OIT trabaja con China para difundir las experiencias satisfactorias y las buenas prácticas aplicadas en el país, que podrían inspirar a otras naciones en el camino hacia la erradicación de la pobreza y la promoción del empleo».

La información presentada por el Gobierno de China evidencia claramente el compromiso de este país con el cumplimiento de los objetivos de los Convenios que ha ratificado, entre los que se encuentra el Convenio núm. 111.

Los alegatos parecen haberse formulado en términos generales y no se basan en hechos. Sin embargo, mi delegación confía en que el Gobierno de China tenga la capacidad de abordar las cuestiones planteadas en el contexto de la aplicación del Programa de Trabajo Decente por País. De cara al futuro, Zimbabwe elogia a China por los programas que se están aplicando en el contexto de su Programa de Trabajo Decente por País, y quisiera animar tanto a la Oficina como a los socios tripartitos chinos a profundizar en su colaboración en este marco.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán reconoce el compromiso continuo de la República Popular China de cumplir con las normas internacionales del trabajo, y en particular con su aplicación del Convenio. Resulta alentador que China haya adoptado una serie de medidas legislativas y administrativas importantes tras la ratificación del Convenio, en 2006.

Consideramos que todos los Estados Miembros deben tener el espacio necesario para aplicar las leyes y los reglamentos a la luz de sus circunstancias específicas y sus obligaciones soberanas para garantizar el bienestar de su población. Es responsabilidad de cada Gobierno crear un entorno que favorezca el bienestar de su población. En consecuencia, deben aplicarse medidas políticas que no solo ofrezcan igualdad de oportunidades, sino que permitan la discriminación positiva de los grupos desfavorecidos para que tengan un soporte que les permita crecer y competir con los demás. Esto también se aplica a la promoción del empleo y la elección de la ocupación.

Conviene resolver todas las preocupaciones y quejas de forma amistosa dentro del marco de la cooperación tripartita. Y es importante también abstenerse de politizar el trabajo de los mecanismos de control de la OIT y de esta Comisión. La objetividad es la primera víctima de la politización, que contraviene el enfoque centrado en las personas que se propugna en la Declaración del Centenario de la OIT y que se reitera todos los años, especialmente en el

mundo del trabajo tras la pandemia. Creemos que las deliberaciones en la Comisión deben estar en consonancia con el espíritu del multilateralismo y encaminarse a la aplicación de las normas del trabajo de manera apolítica y objetiva.

Miembro gubernamental, Argelia - La delegación de Argelia agradece al Gobierno de la República Popular China su significativo informe sobre el respeto de sus compromisos en la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio y apoya el conjunto de sus comentarios.

Argelia saluda la política activa de empleo emprendida por el Gobierno chino, basada en la concertación con los interlocutores sociales, para permitir a los trabajadores disfrutar plenamente de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

Se felicita por las medidas adoptadas en favor de un aumento equilibrado del empleo en las distintas regiones y la protección de las minorías étnicas. Asimismo, se congratula de las políticas laborales adoptadas por China para eliminar todas las formas de discriminación y declarar sancionable todo acto que tenga carácter discriminatorio.

Mi país respalda los esfuerzos de China para promover un crecimiento económico que favorezca el empleo decente, alentando a los trabajadores urbanos y rurales a encontrar un empleo en las empresas, a crear su propia empresa y a que puedan beneficiarse de la formación profesional a lo largo de toda su vida, con el fin de ayudarles a mejorar su empleabilidad y su capacidad para crear su propia empresa.

Por otra parte, Argelia está convencida de que la OIT debe tener en cuenta las realidades y las especificidades nacionales de la República Popular China en la evaluación de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y contribuir, mediante la asistencia técnica, a que China refuerce sus capacidades en la lucha contra la discriminación y a que trabaje por el empleo decente para todos los trabajadores.

Miembro gubernamental, Burundi - La delegación de Burundi ha tomado buena nota del informe de la Comisión de Expertos, de la declaración hecha por el representante gubernamental chino y de las informaciones publicadas por escrito. Apreciamos el compromiso y los continuos esfuerzos del Gobierno chino para poner en práctica los convenios ratificados. Tomamos nota de las explicaciones proporcionadas por el Gobierno sobre los diversos reglamentos y políticas, en particular en materia de empleo y de erradicación de la pobreza sin incurrir en discriminación.

Queremos señalar a la atención de la Comisión el hecho de que la legislación, las normas y las prácticas de China se ajustan a los principios del Convenio, que promueven la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y que la legislación y las prácticas de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang se ajustan a las exigencias del marco jurídico nacional de China. Celebramos las medidas concretas adoptadas por el Gobierno para proteger los derechos de igualdad en materia de empleo y de trato de todos los tipos de trabajadores en todas las regiones, incluida Xinjiang.

Celebramos las iniciativas emprendidas por el Gobierno chino para cooperar con todas las partes implicadas, incluidos los interlocutores sociales, con el fin de cumplir las obligaciones derivadas de la Convenio. Conviene que la Comisión de Expertos pueda tratar los casos con total neutralidad. Lo contrario no serviría para alcanzar la justicia social, que es el objetivo último de la OIT.

Estamos plenamente convencidos de que el Gobierno proseguirá sus esfuerzos y avanzará aún más en el cumplimiento de las obligaciones que le incumben en virtud de los convenios ratificados. Para terminar, esperamos que la Comisión, en sus conclusiones, tenga

en cuenta la importante información proporcionada por el Gobierno chino y todos los comentarios y debates constructivos formulados durante la presente reunión.

Miembro gubernamental, Camboya - Mi delegación toma nota del informe de la Comisión de Expertos y de los detalles presentados por el Gobierno de China.

Camboya cree que el valor duradero de todos los mecanismos de derechos humanos estriba en que plantean dispositivos equidistantes basados en la transparencia, la objetividad y la imparcialidad, así como en la plena adhesión a los principios de igualdad soberana, integridad territorial y no injerencia, que están consagrados en la Carta de las Naciones Unidas. Estos programas deben abordarse mediante un auténtico enfoque basado en el diálogo, sin confrontación, sin politización ni preferencias, basado en fuentes de información verificadas y teniendo en cuenta las particularidades nacionales de cada país.

Acogemos con satisfacción las medidas y los logros de China en el cumplimiento del Convenio. China ha demostrado su voluntad de trabajar para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo con arreglo a las normas internacionales del trabajo. Además de su legislación, la adopción de una política de empleo proactiva, en consulta con las partes interesadas, y una serie de medidas de política han contribuido al disfrute de la igualdad de oportunidades y la protección contra la discriminación.

China también ha profundizado en la cooperación con todas las partes interesadas, ha cumplido con seriedad los requisitos del Convenio, ha mejorado continuamente su sistema jurídico y ha conseguido logros positivos para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y la igualdad de trato de los trabajadores.

En conclusión, las medidas y logros de China para ayudar a su población, incluidos todos los grupos étnicos, a adquirir habilidades y acceder a un empleo satisfactorio por su propia voluntad han dado lugar a una importante reducción de la pobreza. Debe reconocerse el logro de China de sacar a la población de la pobreza en su territorio, incluido Xinjiang, y de alcanzar la meta del ODS 1 diez años antes de lo previsto.

Interpretación del alemán: **miembro gubernamental, Alemania** - Alemania se suma a la declaración de la Unión Europea y sus Estados miembros. Agradecemos a la Comisión de Expertos independiente su exhaustivo análisis.

El principio de igualdad y no discriminación es un principio fundamental de los instrumentos internacionales de derechos humanos. El Convenio aplica este principio fundamental al mundo del trabajo.

Nos preocupan profundamente las disposiciones en materia de trabajo y de empleo y su aplicación en China en relación con las minorías étnicas y religiosas, que son objeto de discriminación. Según la Comisión de Expertos, existe un clima de intolerancia que permite la discriminación en el empleo y la ocupación, además de abonar el terreno para la imposición de trabajo forzoso. Pedimos al Gobierno chino que revise su política en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, una política para las minorías basada en la discriminación, la represión y el internamiento a gran escala. Renovamos nuestro llamamiento a China para que cumpla sus obligaciones en virtud de la legislación nacional e internacional y respete y proteja los derechos de todos los grupos étnicos y religiosos.

En muchos foros, junto con nuestros socios de la Unión Europea y del G7, hemos expresado nuestra profunda preocupación por la situación de los derechos laborales y de los uigures en Xinjiang. El año pasado se aprobó en Alemania la ley sobre la diligencia debida en la cadena de suministro, que obliga a las empresas establecidas en el país a detectar, prevenir

y contrarrestar las violaciones de los derechos humanos en la cadena de suministro. También estamos trabajando en toda Europa para garantizar la prohibición de las importaciones producidas con trabajo forzoso.

La cooperación internacional es esencial, y Alemania trabaja en todo el mundo para garantizar la protección de los derechos humanos, que son una parte esencial del orden internacional fundamentado en normas. China ratificó los Convenios núms. 29 y 105 en abril de 2022. Pedimos que se incorporen plenamente a la legislación de China y estamos dispuestos a colaborar con el Gobierno chino en todo momento.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela agradece la presentación de la distinguida delegación del Gobierno chino con relación al cumplimiento del Convenio. China ha enfatizado que el empleo es la principal prioridad para el bienestar de su pueblo, y en ese sentido su política de empleo es proactiva respetando los derechos de los trabajadores a nivel nacional, incluyendo la región de Xinjiang.

Destacamos, como lo ha expresado el Gobierno, que China ha alcanzado los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el ODS 1, diez años antes de lo pautado por Naciones Unidas.

Asimismo, el Gobierno ha brindado amplias explicaciones sobre las previsiones y el respeto de la Ley del Trabajo en China que prohíbe la discriminación, teniendo en cuenta que la igualdad de los derechos en el empleo y la ocupación es una base importante para la subsistencia y el desarrollo de los trabajadores. Como lo ha explicado también el Gobierno, en China se impulsa el mercado laboral, la iniciativa para elegir los puestos de trabajo y se prevé la libre movilidad de los trabajadores entre las regiones, comprendiendo las regiones dentro y fuera de Xinjiang.

Celebramos que la Comisión de Expertos en su Informe de 2022 expresamente haya tomado nota de los avances informados por China en materia de igualdad de oportunidades y de trato a las minorías étnicas y religiosas.

Como siempre, hacemos un llamado para que los órganos de control de la OIT se alejen de consideraciones políticas por cuanto se extralimitan en sus comentarios y esto resta seriedad, credibilidad, y además daña el noble objetivo de nuestra Organización, invadiendo la soberanía de los Estados. Finalmente, la República Bolivariana de Venezuela espera que las conclusiones de esta comisión sean objetivas y equilibradas, con la finalidad de que el Gobierno de China siga avanzando y fortaleciendo el cumplimiento del Convenio en toda su nación.

Miembro gubernamental, Japón - En primer lugar, el Japón desea expresar su agradecimiento a la Oficina y a la Comisión de Expertos por sus esfuerzos en el cumplimiento de los principios consagrados en la Constitución de la OIT.

El Japón concede gran importancia al mantenimiento y fortalecimiento del orden internacional, que se basa en valores y normas universales, como la libertad, la democracia, los derechos humanos y el Estado de derecho. Estamos decididos a trabajar intensamente en este sentido, mediante nuestros esfuerzos por abordar las cuestiones internacionales de derechos humanos.

El Japón está sumamente preocupado por la grave situación de los derechos humanos en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, que ha sido señalada en el informe de la Comisión de Expertos. El Japón espera firmemente que el Gobierno chino, como juicioso miembro del Consejo de Administración de la OIT, proporcione las explicaciones necesarias a la Oficina y a

todos los mandantes de la OIT. Como ya han manifestado otros Estados Miembros, solicitamos al Gobierno chino que aborde de buena fe los puntos planteados en el informe de la Comisión de Expertos y responda de la obligación de rendir cuentas e introducir mejoras proporcionando, en consulta con los interlocutores sociales, información detallada y completa a la Comisión de Expertos antes de la próxima reunión de la Conferencia, que se celebrará en 2023. Instamos encarecidamente a la Comisión a que decida incluir este caso y sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

Por último, aunque no por ello menos importante, esperamos de verdad que el Gobierno chino siga el procedimiento adoptado por esta estructura tripartita.

Miembro gubernamental, República Islámica del Irán - Quisiéramos expresar nuestra gratitud por la información exhaustiva y detallada compartida por el Gobierno de China con respecto a los últimos avances en la aplicación del Convenio, así como por la información solicitada y las respuestas de la Comisión de Expertos. Tomamos nota en particular de la información proporcionada en relación con los entornos reglamentarios y normativos que salvaguardan la igualdad de derechos de todos al empleo y al trabajo decente.

La República Islámica del Irán concede gran importancia a los logros obtenidos por el Gobierno de China en materia de desarrollo económico y social, y erradicación de la pobreza, y al elevado lugar que ocupa en la economía mundial. Elogiamos el enfoque y las políticas de China centrados en el pueblo, en particular en el alivio de la pobreza en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, y creemos que todo ello se ha logrado con el apoyo y la satisfacción del pueblo y sobre la base del diálogo social y el tripartismo.

En un momento de aumento de la pobreza en el mundo como consecuencia de la crisis de la COVID-19, mi delegación considera que la aplicación con éxito de programas de erradicación de la pobreza basados en la capacitación de los jóvenes merece la debida atención por parte de los distinguidos miembros de la Comisión.

Miembro gubernamental, Nueva Zelanda - Nueva Zelanda expresa su agradecimiento a la Comisión de Expertos por su informe. Las políticas discriminatorias contra las minorías étnicas y religiosas constituyen un problema importante en todo el mundo y representan una violación de los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. El Gobierno de Nueva Zelanda se toma muy en serio esta cuestión y se compromete a ayudar a eliminar todas las formas de discriminación, tanto en Nueva Zelanda como en otros países.

Nueva Zelanda sigue estando muy preocupada por el creciente número de informes fidedignos sobre violaciones de los derechos humanos que tienen lugar contra los uigures y otras minorías étnicas y religiosas en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang. Hace tiempo que mi país lleva pidiendo a China que permita a los observadores internacionales independientes, incluidas las Naciones Unidas, un acceso significativo y sin restricciones a esta región. En este sentido, Nueva Zelanda apoya los llamamientos para que se envíe una misión tripartita de alto nivel a Xinjiang, antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo, que tendrá lugar en 2023.

Nos gustaría aprovechar esta oportunidad para reconocer y celebrar el anuncio de China de que va a ratificar los Convenios núms. 29 y 105. Esperamos que China adopte medidas significativas y concretas para aplicar los Convenios en toda su extensión y asegurar que sus políticas y prácticas garanticen la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

Recordamos que el derecho a no sufrir discriminación en el empleo es un derecho humano fundamental y resulta esencial para que los trabajadores puedan elegir libremente

su empleo, desarrollar todo su potencial y obtener recompensas económicas en virtud del principio del mérito. Como Estados Miembros de la OIT, nos corresponde a todos asegurar que damos ejemplo defendiendo los derechos laborales fundamentales al más alto nivel posible.

Miembro gubernamental, República Democrática Popular Lao - La República Democrática Popular Lao agradece a China su exhaustiva presentación sobre la aplicación del Convenio. Mi delegación elogia los incansables esfuerzos y los logros de China en la aplicación del Convenio: entre otros, el refuerzo de la cooperación con todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales; el cumplimiento de todos los requisitos del Convenio; la mejora continua de su sistema jurídico; la garantía de la igualdad de oportunidades de empleo y la igualdad de trato para los trabajadores; y la promoción y la protección de los derechos laborales de los grupos de personas marginadas y las minorías étnicas, incluida la Región Autónoma Uigur de Xinjiang.

Además, nos complace comprobar que el Gobierno chino concede gran importancia al cumplimiento de todas las obligaciones de los convenios internacionales del trabajo ratificados por China y coopera estrechamente con la Oficina de la OIT y los órganos de control de las normas en la preparación y presentación de la información y las respuestas solicitadas.

A modo de conclusión, la República Democrática Popular Lao cree firmemente que el sistema de control de las normas de la OIT debería cumplir su mandato sobre la base de un diálogo y una cooperación genuinos y debería mantenerse ajena a la politización de cuestiones que no están bajo el mandato de la presente Comisión de la OIT.

Miembro gubernamental, Suiza - Ante todo, Suiza manifiesta sus profundas preocupaciones en relación con la situación de los derechos humanos en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang. Algunos informes fiables indican la existencia de una amplia red de campos de reeducación política en los que se mantiene confinados arbitrariamente a más de 1 millón de personas. En la abundante información recibida se hace referencia a violaciones generales y sistemáticas de los derechos humanos. Se imponen graves restricciones a la libertad de religión o de culto y a las libertades de movimiento, de asociación y de expresión, así como a la cultura uigur.

Los uigures y los miembros de otras minorías siguen siendo sometidos a vigilancia generalizada y son objeto de discriminación de forma desproporcionada. Las observaciones de la CSI ponen de manifiesto una situación extremadamente preocupante en cuanto al grado de discriminación que sufren.

Suiza comparte la preocupación expresada por la Comisión de Expertos sobre los métodos aplicados, las repercusiones de los objetivos establecidos y su efecto discriminatorio sobre las oportunidades de empleo de las minorías étnicas y religiosas en China y el trato que se les dispensa. Confiando en que se cierren los centros de reeducación política, Suiza pide a China que respete los derechos de las personas pertenecientes a las minorías étnicas y religiosas y que garantice la libre elección del empleo y la formación profesional de los uigures y otras minorías étnicas a la hora de buscar trabajo.

Por último, Suiza pide a China que adopte una política nacional de igualdad, con el fin de eliminar toda discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, tal y como se establece en el artículo 2 del Convenio, y que ponga en práctica las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Observadora, Confederación Sindical Internacional (CSI) - El trabajo forzoso es un modo de esclavitud moderna y no es aceptable en ningún lugar. Los hechos son evidentes. En

China, hay más de 1 millón de uigures que se encuentran expuestos al trabajo forzoso y a la discriminación que impone el Estado. El Gobierno chino ha justificado esta seria y grave violación de los derechos humanos y laborales declarando a la población uigur una amenaza para la seguridad interna. Basándose en esa amenaza, las autoridades chinas han desarrollado y están aplicando los diversos programas de los que habrán oído hablar, denominados «mitigación de la pobreza», «formación profesional», «reeducación mediante el trabajo» y «desradicalización». Una característica clave de estos programas es el confinamiento en campos de internamiento y prisiones en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, y en lugares de trabajo en toda la región y el país. Los programas se llevan a la práctica mediante métodos de vigilancia digital y física a gran escala. Este castigo colectivo al pueblo uigur y a otras minorías turcas y musulmanas en China debe terminar. Justificar este trato bajo el pretexto de proporcionar subsistencia y desarrollo como parte del cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos y empleo es simplemente absurdo. Los hechos son claros y no respaldan esta afirmación del Gobierno.

El Gobierno chino también ha acusado a la CSI de albergar motivaciones políticas. Sin embargo, la realidad es que el Gobierno no contradice la información proporcionada en el informe de la Comisión de Expertos. El Gobierno más bien justifica sus programas y políticas discriminatorias de la forma que hemos indicado. En cualquier caso, las pruebas sobre este asunto son abrumadoras y provienen de los testimonios de las víctimas, no solo de la información que difunden los medios de comunicación. Además, otras organizaciones de la sociedad civil y el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas han planteado serias preocupaciones al respecto. Como participante en el Foro Mundial de la Justicia, he hablado con representantes uigures y puedo decirles que nos oponemos a la presión de la que son víctimas.

Es hora de que el Gobierno de China se tome en serio sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. Estoy convencida de que puede cambiar la situación. Debe aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos. El hecho de discriminar a una población minoritaria, imponer vigilancia y castigos colectivos a los miembros de este grupo y de otros, obligarlos a trabajar, castigarlos con salarios reducidos, coaccionarlos para que aprendan otros idiomas y renuncien a sus creencias y, por supuesto, imponer a los sindicatos y a las organizaciones empresariales la obligación de realizar programas de desradicalización contraviene sencillamente las obligaciones de China en materia de derechos humanos. Ruego a China que ponga fin al trabajo forzoso y a la discriminación a los que somete al pueblo uigur. Sé que esto supondría una gran diferencia. Si trabajan con la OIT, si colaboran con nosotros y con los empleadores, podemos realmente respaldar estos avances. No obstante, hoy por hoy, este es un caso que nos preocupa enormemente, tanto más cuanto que se da en una nación desarrollada y con un elevado nivel de riqueza. No es aceptable en ningún lugar, pero particularmente en su país, donde han logrado tantos avances en otros ámbitos.

Interpretación del chino: **representante gubernamental, Viceministro de Recursos Humanos y Seguridad Social** - Acabo de escuchar las declaraciones de muchos representantes tripartitos que han mostrado su comprensión y apoyo a China y a sus medidas de política. Sus evaluaciones son objetivas y fácticas, por lo que el Gobierno chino expresa su gratitud.

Al mismo tiempo, creemos que algunos oradores han formulado acusaciones infundadas, a las que nos oponemos firmemente, como la CSI y varios delegados. Algunos representantes ni siquiera han seguido los procedimientos básicos de la Conferencia, y han usado un foro tan solemne como este para dar un espectáculo político. Sus declaraciones son irrelevantes para

nuestro debate de hoy y carecen de fundamento, ante lo cual expresamos nuestra firme objeción.

Ahora, me gustaría invitar a mi colega de Xinjiang a que aclare determinados hechos.

Interpretación del chino: otra representante gubernamental - Soy del centro de servicios públicos de empleo de Xinjiang. He nacido y crecido en Xinjiang. Me gustaría responder a algunas de las preguntas planteadas.

En primer lugar, hablaré del denominado «trabajo forzoso» en Xinjiang, que no entiendo, porque el trabajo forzoso no tiene absolutamente nada que ver con el examen que estamos realizando en esta Comisión. No obstante, quiero responder brevemente a esta cuestión. La Ley del Trabajo, la Ley del Contrato de Trabajo, la Ley de Promoción del Empleo y el Reglamento de la Inspección del Trabajo, así como otras leyes y reglamentos, prohíben claramente el trabajo forzoso. Se protegen los derechos e intereses de los trabajadores castigando la práctica del trabajo forzoso y persiguiendo a los responsables de tales prácticas de acuerdo con la ley. De hecho, en Xinjiang no existe el llamado «trabajo forzoso».

En los últimos años, con el pretexto de proteger los derechos humanos, algunos países y organizaciones han boicoteado los productos de Xinjiang y sancionado a las empresas de la zona alegando la existencia de trabajo forzoso. Como consecuencia, los trabajadores de Xinjiang, especialmente los de las minorías étnicas, no encuentran trabajo, pierden sus medios de subsistencia y corren el riesgo de volver a caer en la pobreza. Estas situaciones restringen las oportunidades de empleo de los trabajadores de Xinjiang, en particular los de las minorías, lo que equivale a una discriminación en el empleo y viola los requisitos básicos del Convenio en materia de lucha contra la discriminación. También va en contra del concepto centrado en las personas que propugna la Declaración del Centenario de la OIT. Desde luego, no contribuye en modo alguno a una recuperación económica social inclusiva, sostenible y resiliente.

En segundo lugar, me referiré al llamado «campo de reeducación». Permítanme señalar que el denominado «campo de reeducación» o «campo de internamiento» no existe. Hubo un tiempo en el que la actividad terrorista representaba un tremendo perjuicio para la vida productiva normal de la población de Xinjiang. En la lucha contra el terrorismo y la desradicalización, el Gobierno creó, de conformidad con la ley, centros de formación educativa y profesional. No hay diferencia en esencia entre un centro de desradicalización, un centro correccional comunitario y los programas de transformación y desvinculación de muchos países. No son en absoluto lo que se ha dado en llamar «campos de reeducación».

En octubre de 2019, todos los estudiantes se habían graduado en esos centros de formación. Permítanme señalar que en el centro de formación educativa se ha mejorado la capacidad de los estudiantes para utilizar la lengua común nacional, así como la empleabilidad de estos, y se han reforzado su sentimiento patriótico, su conciencia cívica y su conocimiento del Estado de derecho. Algunos de los graduados han decidido solicitar puestos de trabajo de su elección, otros han optado por crear sus propias empresas y algunos han encontrado trabajo con la ayuda del Gobierno. En definitiva, todos llevan una vida estable.

La tercera cuestión es la desradicalización. El extremismo destruye la armonía religiosa, crea odio étnico y es tremendamente perjudicial para la concordia y la estabilidad social. Permítanme hacer una pregunta a todos los delegados presentes. En su país, ¿se permitiría a alguien incitar al odio étnico? Aquellos que se tapan los ojos y defienden a los terroristas, por favor, miren en sus propias filas. El odio y el terrorismo no se permitirían en ningún país. Por favor, no apliquen un doble rasero.

Además, en cuanto a la política de traslado de trabajadores, los trabajadores de Xinjiang tienen derecho a ir a otras zonas del país. Les aseguro que los trabajadores de toda China son libres de decidir dónde buscar empleo y los de Xinjiang no son una excepción. Xinjiang ha creado un completo sistema de servicios públicos de empleo, a través del cual se ofrece gratuitamente información sobre puestos vacantes y retribución, así como otro tipo de asesoramiento laboral. El derecho a la libre elección y a la preferencia personal se respeta plenamente y en ningún caso se obliga a nadie a aceptar un puesto de trabajo de carácter político o en un lugar determinado.

Por último, con respecto a las intervenciones del Canadá y Australia, déjenme decir lo siguiente: no pueden permitirse presentarse como modelo de justicia. En el Canadá y Australia hubo un tiempo en el que vivían millones de aborígenes. Han pasado doscientos años; hoy, ¿dónde están sus descendientes? La ciencia ha progresado, pero sin embargo su población ha disminuido hasta el punto de ser insignificante. De hecho, están en lo más bajo de la sociedad, son pobres y sufren discriminación.

Distinguida Embajadora de los Estados Unidos, le ruego que, antes de nada, pida a su Gobierno que ratifique el Convenio.

Interpretación del chino: **representante gubernamental, Viceministro de Recursos Humanos y Seguridad Social** - El empleo es fundamental para el bienestar de las personas. El empleo es un apoyo esencial para el desarrollo económico. El Gobierno chino siempre se adhiere al enfoque centrado en las personas, dando prioridad al empleo en un marco de desarrollo económico y social. A través de la promulgación y la aplicación de una serie de leyes, reglamentos y medidas de política, el Gobierno chino ha garantizado eficazmente que los trabajadores disfruten plenamente de la igualdad en cuanto a los derechos laborales, de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, y de la igualdad de trato.

Desde la ratificación del Convenio núm. 111, el Gobierno chino ha puesto en práctica, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, varias disposiciones del Convenio. Los logros de China en lo que respecta a la promoción del empleo justo y la protección de los derechos e intereses laborales son evidentes para todos.

Todas las zonas habitadas por minorías étnicas de China, y por lo tanto Xinjiang, han logrado un rápido desarrollo económico y social. China ha cumplido el objetivo de reducción de la pobreza de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas diez años antes de lo previsto. En 2018, el CERD de las Naciones Unidas reconoció los esfuerzos y logros del Gobierno chino en lo que respecta a la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

El Gobierno chino continuará aplicando la política de promoción del empleo con un enfoque centrado en las personas para seguir logrando un empleo de mayor calidad. En el XIV Plan Quinquenal de Desarrollo Económico y Social, el fomento del empleo se incluye claramente como parte integral de la macroestrategia. Siempre hemos dado prioridad a la promoción del empleo y al desarrollo económico y social, que son importantes salvaguardias de los medios de subsistencia de la población. La estabilización y expansión del empleo es, por tanto, un objetivo prioritario del macrocontrol.

Otra cuestión es la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo, que es esencial para desbloquear los canales de movilidad social y aprovechar la fuerza de trabajo y el talento. Hay que seguir esforzándose por eliminar la discriminación en el empleo basada en la etnia, la raza, el género y otras características. Hay que proteger todos los derechos, y se toman medidas especiales para proteger los derechos de las mujeres. Así, se adoptan

continuamente medidas de apoyo para que las mujeres cuyo empleo se ha interrumpido por el nacimiento de un hijo puedan conservar su puesto de trabajo. Toda queja por discriminación se tramita conforme a la ley. Con 746 millones de personas empleadas, China ha contribuido de forma extraordinaria al panorama laboral mundial. Los invito de corazón a todos ustedes a visitar China, a juzgar por sí mismos y a sentir el poder del pueblo en las zonas donde residen minorías étnicas, incluido Xinjiang. Estamos comprometidos con la aplicación continua del Convenio núm. 111.

Rechazamos los comentarios sesgados e irrelevantes y las acusaciones infundadas; también nos oponemos enérgicamente a la petición relativa a una misión tripartita formulada por algunos representantes. Me gustaría invitarles a todos a que vengan a Xinjiang y comprueben por sí mismos que el pueblo es protagonista de su crecimiento, ha aumentado sus ingresos familiares y vive feliz gracias al empleo productivo. Mi Gobierno está dispuesto a mantener la comunicación con la Comisión de Expertos sobre las cuestiones pertinentes.

Miembros trabajadores - Según la información disponible, el Gobierno de China detiene a más de 1 millón de uigures y otras minorías musulmanas en prisiones y campos de internamiento en Xinjiang en razón de su etnia y su religión. La etnia y la religión no pueden ser motivo de desigualdad de trato y esta cuestión entra en el ámbito del Convenio. A pesar de que el Gobierno niegue rotundamente la existencia de campos de internamiento y la imposición de trabajo forzoso a trabajadores uigures detenidos, no cabe duda de que existe un programa centralizado de trabajo forzoso a gran escala basado en la identidad religiosa y étnica de las víctimas. Esto no puede seguir así ni un día más.

Debo repetir que nadie aquí está en contra de China. Lo que nos preocupa profundamente es la política de un Gobierno concreto, que viola los principios fundamentales de esta Organización y las obligaciones que ha asumido libremente, como valioso Miembro de la OIT.

Tomamos nota de que el Gobierno de China tiene previsto depositar los instrumentos de ratificación de los dos convenios sobre trabajo forzoso, los Convenios núms. 29 y 105. Esta iniciativa es bienvenida y debe dar pie a la asistencia técnica de la Oficina para dar pleno efecto al Convenio núm. 111. Esto significa poner fin a la desigualdad de trato de toda una población y permitir que esa población ejerza el empleo que haya elegido libremente. Es urgente definir una política gubernamental para evitar más daños irreparables contra la población.

A la luz de lo anterior, instamos al Gobierno de China a que cese inmediatamente la imposición de todo tipo de trabajo forzoso a la población uigur; a que cese inmediatamente el acoso al pueblo uigur, incluida toda conducta física, verbal o no verbal basada en su etnia y religión; a que adopte políticas nacionales y regionales con vistas a eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia que conduzca a la desigualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, en particular con respecto a la población uigur; a que derogue los reglamentos y otras políticas en los que se impone a las empresas y los sindicatos obligaciones relativas a la desradicalización, y se les impide desempeñar sus respectivos papeles en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación; a que enmiende las políticas nacionales y regionales con miras 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; a que enmiende las disposiciones reglamentarias nacionales y regionales con miras a reorientar el mandato de los centros de formación educativa y profesional, dejando de lado la reeducación política basada en la detención administrativa; a que derogue el libro blanco sobre la educación y formación

profesional en Xinjiang, de 2019, y a que adapte su marco jurídico al Convenio, incluyendo en particular la prohibición de todas las formas de acoso y violencia sexual.

Instamos al Gobierno de China a que recurra a la asistencia técnica para cumplir con las obligaciones derivadas del Convenio.

Hemos escuchado varias solicitudes para que se lleve a cabo una misión tripartita de alto nivel, y los miembros trabajadores apoyan estas peticiones con el fin de que se arroje luz sobre toda la magnitud del problema y se preste la ayuda adecuada.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores han escuchado con mucha atención las posiciones de todos los participantes en la discusión de hoy sobre la aplicación del Convenio por parte de China, tanto en la legislación como en la práctica.

A este respecto, valoramos positivamente que China haya declarado su intención de depositar el instrumento de ratificación del Convenio núm. 29. También acogemos con satisfacción las declaraciones del representante gubernamental con respecto a la voluntad de China de acoger la visita de la OIT para que esta comprenda mejor la situación en el país con respecto a las cuestiones planteadas.

También observamos con agrado la disposición del representante gubernamental a proseguir el diálogo y el compromiso con la OIT.

Los miembros empleadores, tras haber examinado debidamente la información incluida en las observaciones de la Comisión de Expertos y las comunicaciones de los participantes del día de hoy, y tras haber estudiado detenidamente la información proporcionada por el Gobierno en respuesta a estos graves alegatos, proponen lo siguiente: alentamos al Gobierno a que incluya una definición clara y completa de «discriminación» en su legislación laboral, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas; a que revise sus políticas nacionales y regionales con miras a eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o comprometer la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, con objeto de ajustarse a sus obligaciones en virtud del Convenio núm. 111.

Además, los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno derogue las disposiciones de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang en las que se impone a las empresas y los sindicatos obligaciones relativas a la desradicalización, y se les impide desempeñar sus respectivos papeles en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin incurrir en discriminación por motivos de raza, ascendencia nacional, religión u opinión política.

Los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno revise 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, teniendo en cuenta las necesidades generales de la sociedad.

Los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno modifique las disposiciones reglamentarias nacionales y regionales con el fin de reorientar el mandato de los centros de formación educativa y profesional, dejando de lado la reeducación política basada en la detención administrativa, hacia los fines establecidos en el artículo 3 del Convenio, de modo que se centre en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, sin incurrir en discriminación.

Los miembros empleadores también recomiendan que el Gobierno proporcione información sobre las medidas adoptadas en cumplimiento de la política de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en las actividades de formación profesional llevadas a cabo en los centros de formación educativa y profesional de Xinjiang.

Los miembros empleadores recomiendan que el Gobierno proporcione información sobre las medidas adoptadas para garantizar la observancia de la política de promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, específicamente para la minoría uigur y otras minorías étnicas, turcas o musulmanas, a la hora de acceder al empleo, tanto dentro como fuera de la provincia autónoma de Xinjiang.

Por último, con respecto a la igualdad de oportunidades y de trato de las minorías étnicas, incluso en la administración pública, los miembros empleadores toman nota, en particular, de la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno siga proporcionando información sobre las medidas adoptadas para promover este ámbito y de que aporte información acerca de sus esfuerzos para colaborar con los interlocutores sociales con el fin de elaborar y aplicar dichas medidas.

La Comisión de Expertos también solicitó que el Gobierno proporcionara información sobre la situación actual en el empleo de las diversas minorías étnicas y religiosas dentro y fuera de las regiones autónomas, incluyendo datos de empleo en la administración pública desglosados por sexo y etnia. Queremos hacer hincapié en que apoyamos estas solicitudes y alentamos al Gobierno a cumplir con estas peticiones de la Comisión de Expertos sin más demora.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales y escritas formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión 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.

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

- cesar inmediatamente cualquier práctica discriminatoria contra la población uigur y cualquier otro grupo étnico minoritario, incluido el internamiento o el encarcelamiento por motivos étnicos y religiosos con fines de desradicalización;
- cesar inmediatamente el acoso racial al pueblo uigur, y 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 especial con respecto a la población uigur;

- **derogar las disposiciones del Reglamento de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang y toda otra ley, reglamento u política que impongan obligaciones relativas a la desradicalización a las empresas y los sindicatos que impiden que estos desempeñen 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;**
- **enmendar las disposiciones reglamentarias nacionales y regionales con el fin de reorientar el mandato de los centros de formación educativa y profesional, dejando 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 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 recomienda que el Gobierno acepte una misión de asesoramiento técnico de la OIT para que la Organización pueda evaluar la situación con el apoyo de la CSI y la OIE.

La Comisión pide al Gobierno 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.

Interpretación del chino: representante gubernamental - Desde 2020, China ha presentado a la Comisión numerosas memorias, explicando hechos y mostrando una gran sinceridad, lo que demuestra que somos un Miembro responsable de esta Organización.

Lamentablemente, la Comisión ha tomado posición de manera infundada en contra de China y le pide que ponga fin a las supuestas e inexistentes prácticas discriminatorias contra poblaciones uigures. Rechazamos firmemente dicha práctica. Según el primer capítulo de la Constitución china, todos los grupos étnicos de China reciben el mismo trato. Toda discriminación contra cualquier etnia está firmemente prohibida y, en la práctica, también defendemos la igualdad de todas las etnias. Por lo tanto, no existe discriminación alguna contra ninguna etnia.

En cuanto a la aplicación del Convenio núm. 111 por parte de China, siempre hay unas cuantas fuerzas antichinas que manipulan esta cuestión y formulan críticas sirviéndose del Convenio y de este espacio. Esto es muy preocupante. Durante muchos años, los mandantes tripartitos de China han cooperado con los miembros de la Comisión, así como con los Miembros de la Organización. Por desgracia, la Comisión no reconoce los esfuerzos activos y los logros positivos alcanzados por China.

Estamos dispuestos a consolidar nuestros esfuerzos con la OIT para mantener la comunicación con la Comisión de Expertos. Esperamos sinceramente que todos los funcionarios y la Comisión de Expertos puedan venir a China y hacer comentarios imparciales basados en los hechos.

Djibouti (ratificación: 1978)

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

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Djibouti, como Miembro de pleno derecho de la OIT, respeta los valores y principios por los que se rige esta institución, que promueve el tripartismo y el diálogo social desde hace más de un siglo. La República de Djibouti, que entró a formar parte de la OIT en 1978, ha ratificado 68 convenios internacionales del trabajo y un protocolo — Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930—, 12 de los cuales han sido superados. En total, 51 convenios internacionales están vigentes, de los cuales 8 son convenios fundamentales y 3 son convenios prioritarios.

Antes de responder a los comentarios de la Comisión de Expertos, quisiera subrayar que, el 15 de mayo de 2022, el Ministerio de Trabajo presentó las memorias de los convenios internacionales ratificados por Djibouti, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, o la información pertinente solicitada. Este retraso ha sido ajeno a la voluntad de mi departamento, ya que el Ministerio de Trabajo está concentrándose en gestionar la crisis sanitaria en nuestro país. En efecto, en marzo de 2019, el Ministerio de Trabajo adoptó las primeras medidas gubernamentales para luchar contra la propagación de la COVID-19 en el mundo del trabajo.

Mi departamento, al igual que otros departamentos ministeriales del Gobierno y bajo la dirección del Presidente de la República, ha adoptado una serie de medidas para proteger a los trabajadores y los empleadores en este difícil periodo. Ha preparado y establecido un régimen de excepción de las relaciones de trabajo con la firma por el Presidente de la República del Decreto núm. 2020-063/PR/MTRA, de 23 de marzo de 2020, que regula el mercado de trabajo durante el periodo de la pandemia. También ha elaborado y aplicado el Orden núm. 2020-049/PR/MTRA, de 29 de abril de 2020, relativo a las condiciones de concesión de una indemnización compensatoria a los trabajadores y de una asignación a las empresas durante la pandemia. Este nuevo decreto tiene por objeto salvar los empleos en las empresas del sector privado afectado por la crisis causada por la COVID-19. Se trata de un esfuerzo sin precedentes realizado por el Gobierno en un periodo de paz, a fin de mantener los empleos en el país y de evitar el desempleo masivo.

Además, en nombre del Ministerio de Trabajo, comparezco ante la Comisión para proporcionarle información sobre puesta en consonancia de la observación adoptada por la Comisión de Expertos relativa a la aplicación por nuestro país del Convenio núm. 122, en particular su artículo 1: adopción y aplicación de una política activa de empleo.

A fin de cumplir el artículo citado anteriormente, la República de Djibouti cuenta con un marco de programación de las políticas públicas titulado «Visión 2035», con el objetivo de responder mejor a las aspiraciones de los ciudadanos y de lograr que la situación de Djibouti mejore considerablemente de aquí a 2035. Entre los desafíos identificados por esta visión figuran la solución del problema del desempleo y la lucha contra la pobreza.

El Gobierno también ha elaborado una nueva Estrategia de crecimiento acelerado y de promoción del empleo (SCAPE) para materializar dicha visión. A fin de responder mejor a los retos y de aprovechar todo el potencial del país, el Gobierno ha elaborado el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2020-2024, titulado «Djibouti ICI», que tendrá por objeto consolidar los logros de la SCAPE y del PND. El segundo PND, elaborado de manera participativa y en el marco de Visión 2035, tiene en cuenta los compromisos internacionales suscritos por Djibouti, en

particular la Agenda 2063 de la Unión Africana y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El objetivo global es lograr que Djibouti sea «un país estable, limpio y seguro, y facilitar un entorno propicio para las iniciativas privadas».

Además, el país elaboró en 2014 una política nacional de empleo y un plan de acción operativo que cubre el periodo 2014-2019. En efecto, el desempleo juvenil constituye un gran reto para el Gobierno. En este marco, el 26 de octubre de 2020 el Gobierno de Djibouti llevó a cabo el proyecto «Iniciativa para fomentar el empleo», bajo la dirección del Jefe de Estado, que apoyó la creación de 5 000 empleos en 2021 (necesarios debido a la crisis causada por la COVID-19), y que estableció las orientaciones políticas y modificó la metodología de trabajo para lograr el resultado previsto de 5 000 puestos de trabajo.

Con esta intención, el Ministerio de Trabajo organizó un foro, combinado con una feria sobre el empleo, que congregó a todas las partes interesadas con miras a fortalecer nuestro compromiso en favor de la empleabilidad de los jóvenes con el respaldo de la OIT, pero también del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El objetivo de la feria y el foro sobre «las iniciativas para fomentar empleo» era establecer un nuevo paradigma en el mercado de trabajo, y crear dinámicas que tuvieran la capacidad para reducir el desempleo, desde el enfoque de la creación de empleo concertada e inclusiva, y proporcionar al Ministerio una nueva estrategia de empleo.

Por este motivo, durante el Foro Nacional de Empleo, todas las partes interesadas (a saber, el Gobierno representado por diversos ministerios clave, el sector privado, los interlocutores sociales, los asociados técnicos y financieros, el sistema de las Naciones Unidas, y también, y fundamentalmente, los propios jóvenes) pudieron intercambiar opiniones y alcanzar un acuerdo sobre la manera de aumentar las oportunidades de creación de empleos decentes a través de medidas a corto, medio y largo plazo, emprendiendo reformas necesarias para la formación profesional y el aprendizaje con miras a la inserción profesional de los jóvenes, el empleo de las personas con discapacidad y, fundamentalmente, la inadecuación entre la oferta y la demanda de empleo en el mercado de trabajo.

El principal objetivo del Foro Nacional de Empleo fue orientar mejor la acción pública en materia de inserción profesional. Asimismo, se elaboró una nueva estrategia nacional para el empleo acompañada de un nuevo plan operativo (PAO 2020-2024), con miras a encarar el desafío que representa el empleo de los jóvenes mancomunando esfuerzos, y con el firme objetivo de mejorar la integración de los jóvenes en el mundo del trabajo a través de medidas concretas con efecto inmediato y a corto plazo.

El Foro también brindó la oportunidad para abordar las líneas generales de un Programa por País de Trabajo Decente (PPTD) para Djibouti, de conformidad con las prioridades nacionales y con la colaboración activa de la OIT.

Recordando que, al finalizar el Foro sobre el Empleo que tuvo lugar del 18 al 20 de febrero de 2021 en el Palais du Peuple, se firmó una declaración para el empleo elaborada en colaboración con los interlocutores sociales, la sociedad civil y los organismos de las Naciones Unidas, oficializando así el compromiso de todas las partes interesadas en el Foro de promover el trabajo decente. Se envió una copia de la declaración a la Comisión de Expertos. En el marco de este foro, los intercambios con las partes interesadas han permitido desarrollar una visión común de los elementos prioritarios para hacer frente a los retos del empleo. Los temas objeto de debate se retoman en la declaración de compromiso para fomentar el empleo.

Por último, es importante subrayar que, hasta la fecha, gracias a la feria del proyecto «Iniciativa para fomentar el empleo» llevada a cabo en octubre de 2020, casi 4 000 jóvenes han

podido hallar un empleo sobre la base de los compromisos de contratación de las empresas. El objetivo inicial de 5 000 empleos se logrará este año.

En relación con el empleo juvenil, no me extenderé aquí sobre los detalles de esta respuesta que se envió a la Comisión de Expertos el 15 de mayo de 2022. Quisiera simplemente poner de relieve que, para luchar mejor contra el desempleo juvenil, el Gobierno ha creado un fondo de garantía de 89 millones de francos de Djibouti destinado específicamente a los jóvenes desempleados del país que quieren reincorporarse al mercado de trabajo.

A fin de cumplir lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio, recopilación y utilización de datos sobre el empleo, cabe señalar que la actividad económica de la República de Djibouti está considerablemente dominada por el sector terciario (servicios, transporte, comunicaciones), cuyo núcleo central está ubicado en la ciudad de Djibouti.

En el periodo 2015-2019, el número de trabajadores pasó de 57 912 a 70 049, lo cual constituye una progresión del 20 por ciento. Los sectores de los servicios y del comercio representan por sí solos más de la mitad de la creación de empleos para este mismo periodo. La fuente es la Caja Nacional de Seguro Social de Djibouti.

Además, el porcentaje de la población en edad de trabajar y con un empleo es del 36,4 por ciento para los hombres, mientras que en el caso de las mujeres era inferior al 12 por ciento en 2017. La inflación media anual (diciembre de 2019 y de 2018) era superior al 3,3 por ciento. En 2022, la inflación debería mantenerse equilibrada, pero los precios de los productos alimenticios y de la energía podrían ejercer una ligera presión al alza.

A fin de mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo y de consolidar los mecanismos que permiten vincular este sistema de información con la toma de decisiones en materia de política de empleo, durante el Foro Nacional para el Empleo se observó que el enfoque institucional consistente en situar el observatorio en la Agencia Nacional de Empleo, la Formación y la Inserción Profesional iba en contra de las buenas prácticas observadas en muchos países de la región, y que las estructuras de observación del empleo exigen cierta autonomía, garante de la neutralidad en sus observaciones, análisis y recomendaciones.

Por este motivo, en el Plan de Acción Operativo (PAO-2) (2020-2024) de la Política Nacional de Empleo (PNE) se consideró necesario contar con un observatorio autónomo, dinámico y eficaz, que, al proporcionar datos y análisis, pudiera participar en el seguimiento de la puesta en práctica del PNE, mejorar el conocimiento del mercado de trabajo y de la formación en Djibouti, y documentar la evolución cuantitativa y cualitativa de la situación del empleo en el país.

Como instrumento técnico de apoyo a la toma de decisiones, el observatorio elaborará indicadores estadísticos fiables sobre el mercado de trabajo, según los estándares internacionales sobre temas como las tendencias del empleo, los salarios, la movilidad sectorial o la evaluación de los programas de empleo.

Con objeto de paliar la falta de información reciente sobre el empleo, llevaremos a cabo en primer lugar una nueva encuesta de la fuerza de trabajo que sentará las bases para encuestas regulares, a fin de comenzar a obtener datos longitudinales, lo cual nos permitirá tomar conciencia de los efectos de la política de empleo y de otras políticas económicas en el mercado de trabajo. Con este objetivo, esperamos poder contar con la asistencia técnica de la OIT.

Para cumplir lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio, colaboración de los interlocutores sociales, evidentemente se consultó a los interlocutores sociales en el marco de la renovación de la Política Nacional de Empleo (2014-2024), y en particular de su Plan de Acción

Operativo (2020-2024). Estas consultas se materializaron a través de la firma de una declaración para el empleo, como se menciona más arriba en el texto.

Por último, esperamos haber respondido a la preocupación de la Comisión de Expertos. El Gobierno de Djibouti seguirá proporcionando oportunamente a la Comisión de Expertos la información solicitada.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que la Comisión ha examinado la aplicación del Convenio núm. 122 por el Gobierno de Djibouti. En primer lugar, lamentamos que el Gobierno de Djibouti no haya cumplido sus obligaciones de presentación de memorias desde 2014 y que, como consecuencia, la Comisión de Expertos se haya visto obligada a reiterar su observación en cinco ocasiones.

En sus comentarios, la Comisión de Expertos planteó una serie de cuestiones, incluida la ausencia de una política nacional de empleo y la falta de información sobre el mercado de trabajo. La Comisión de Expertos también pidió más información sobre los resultados de las estrategias llevadas a cabo para promover el empleo juvenil y sobre las medidas adoptadas para consultar a los interlocutores sociales sobre las políticas de empleo, tal como prevé el Convenio.

No solo la Comisión no ha recibido información sobre la aplicación del Convenio en los ocho últimos años, sino que esto parece ser un patrón recurrente, ya que la memoria anterior del Gobierno data de 2008, lo cual ha obligado a la Comisión a reiterar su observación en dos ocasiones en ese caso. Esta situación nos debería poner sobre alerta. Insistimos en la naturaleza fundamental del diálogo que deben entablar los Estados Miembros y la OIT, en particular a través del cumplimiento escrupuloso de las obligaciones de presentación de memorias vinculadas con las normas.

Estas deficiencias son más lamentables todavía porque, al parecer, el Gobierno sigue colaborando estrechamente con la Oficina con miras a la elaboración de políticas de empleo y planes de acción.

En diciembre de 2021, el Ministerio de Trabajo estableció un Fondo Nacional para el Pacto por el Empleo, bajo la égida de diversas organizaciones internacionales, incluida la OIT. Este Pacto es el último de una serie de planes de acción para fomentar el empleo adoptados recientemente por el Gobierno, incluido el Plan Nacional de Acción «Djibouti ICI», la nueva Política Nacional de Empleo 2021-2024 y su Plan de Acción Operativo (PAO-2). En los últimos años, el Gobierno ha llevado a cabo iniciativas para fomentar el empleo juvenil.

Tomamos nota de estas políticas e iniciativas, al tiempo que lamentamos que no se haya comunicado a la Comisión de Expertos información sobre su elaboración, adopción y aplicación en el marco de su sistema de control periódico.

Apoyándose en estos documentos de política, el Gobierno de Djibouti ha establecido objetivos ambiciosos para impulsar el empleo en el país, especialmente el empleo juvenil. En su Visión 2035, el Gobierno ha elaborado una política encaminada a combatir el desempleo juvenil, mientras que la iniciativa para fomentar el empleo mencionada anteriormente tuvo por objeto crear 5 000 empleos decentes para 2021.

Además, el Pacto de 2021 establece direcciones estratégicas para la integración profesional de los jóvenes, la regulación del mercado de trabajo, la formalización del empleo y la protección social para todos, con miras a crear 9 700 empleos de aquí a 2024. El Pacto también asegura el establecimiento de mecanismos para ayudar a garantizar que la población

activa, incluidos los refugiados y los migrantes documentados, tengan unos ingresos mínimos que les permitan atender sus necesidades básicas.

Si bien debe acogerse con agrado la adopción de estos planes de acción, debemos subrayar los numerosos retos que Djibouti debe afrontar. Según los últimos datos disponibles, en 2018, más del 20 por ciento de la población estaba viviendo por debajo del umbral de la pobreza, y la falta crónica de trabajos decentes había conducido a una tasa de desempleo del 47 por ciento. En el caso de los trabajadores jóvenes, esta tasa alcanzaba el 73 por ciento.

Un estudio realizado en enero de 2021 confirma estos datos y señala diversas deficiencias, incluido el desempleo y el subempleo generalizados, el aumento de la tasa de desempleo juvenil y la falta de información sobre el mercado de trabajo. Las similitudes entre las conclusiones de este estudio de 2021 y los comentarios de la Comisión de Expertos son sorprendentes y apuntan a la persistencia de los problemas indicados hace casi un decenio. Por consiguiente, los miembros trabajadores instan al Gobierno a redoblar sus esfuerzos para combatir las altas tasas de desempleo en el país, especialmente entre los trabajadores jóvenes, y a que fomente la creación de empleos decentes, inclusive a través de medidas encaminadas a fortalecer las instituciones del mercado de trabajo. En relación con esto, instamos al Gobierno de Djibouti a adoptar medidas para mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo y consolidar los mecanismos que vinculan este sistema con los procesos de toma de decisiones.

En ausencia de toda información comunicada por el Gobierno, nos planteamos si estos planes de acción y estrategias encaminados a fomentar el empleo se han elaborado y adoptado en plena consulta con los interlocutores sociales, tal como exige el artículo 3 del Convenio. Recordamos que la plena y continua participación de los interlocutores sociales es una condición imprescindible para el éxito. Pedimos al Gobierno que entable un diálogo social sobre la puesta en práctica de los planes de acción actuales y sobre la elaboración y adopción de futuras medidas.

Por último, instamos al Gobierno a cumplir sus obligaciones de presentación de memorias.

Miembros empleadores - Djibouti ratificó el Convenio en 1978. Se trata de un Convenio prioritario de la OIT que, en esencia, prevé que los Estados Miembros deben formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Si bien el Convenio no especifica los medios y estrategias para lograr este objetivo, debería reconocerse el papel esencial del sector privado y de un entorno favorable para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles. Los Empleadores confían en que la Comisión de Expertos considere debidamente un entorno propicio para las empresas sostenibles, tal como se subraya en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, en sus futuras evaluaciones de la aplicación del Convenio núm. 122 por Djibouti.

Si bien la Comisión de Expertos está examinando el caso por primera vez este año, anteriormente formuló seis observaciones, en 2014, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021. Esta Comisión también citó Djibouti en 2021 como un caso de incumplimiento grave por un Gobierno de su obligación de presentar memorias. Señalamos asimismo que en marzo de 2011 la OIT llevó a cabo una misión para la evaluación de la cooperación técnica, en la que el Gobierno reiteró su compromiso con la elaboración de un Programa de Trabajo Decente en Djibouti. Este caso va a ser examinado por esta Comisión, no para discutir las deficiencias en la aplicación de la legislación y la práctica del Convenio por el Gobierno de Djibouti, sino, como ha observado reiteradamente la Comisión de Expertos, para poner de relieve que el Gobierno

no ha presentado información ni ha respondido a las solicitudes de información formuladas por ella desde 2014 sobre la adopción y aplicación de una política activa de empleo. El hecho de que los Gobiernos no respondan a las solicitudes u observaciones de la Comisión de Expertos menoscaba seriamente la capacidad de esta Comisión, como parte del sistema de control del cumplimiento de la OIT, para evaluar debidamente si se cumplen, o no, los Convenios ratificados. Como parte de sus obligaciones dimanantes de la Constitución de la OIT, los Gobiernos de los Estados Miembros tienen la obligación de presentar memorias y de proporcionar copias de las mismas a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El cumplimiento de esta obligación es necesario para garantizar la aplicación del tripartismo a nivel nacional. Por lo tanto, los Empleadores instan al Gobierno a que trasmitan sus respuestas a las observaciones de la Comisión de Expertos con respecto a los artículos 1, 2 y 3 del Convenio, a más tardar el 1.º de septiembre de 2022, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores de Djibouti.

Dado el tiempo transcurrido desde las observaciones y solicitudes iniciales formuladas en 2014 —es decir casi diez años— instamos al Gobierno a proporcionar información actualizada relativa a su mercado de trabajo, incluido todo progreso realizado para finalizar una política nacional de empleo, la situación del empleo juvenil, la situación del empleo de las mujeres, la pertinencia de la educación y la formación profesional para las necesidades del mercado de trabajo, las medidas adoptadas para mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo, estadísticas actualizadas sobre el empleo y cualesquiera otras tendencias del empleo pertinentes, y las consultas con sus interlocutores sociales. Si existen limitaciones de la capacidad del Gobierno que dificultan su cumplimiento de un convenio en la legislación y en la práctica y su presentación de memorias a la Comisión de Expertos oportunamente y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, instamos al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la OIT.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la importancia del sector privado, el valor innegable de las pequeñas y medianas empresas (pymes) y la pertinencia de las cadenas mundiales de suministro. Los entornos propicios para las empresas no son el objetivo, sino la base para la creación de empleo, el crecimiento y el desarrollo sostenible, también en Djibouti. Las empresas en Djibouti necesitan que el Gobierno haga lo que solo los Gobiernos pueden hacer, a saber, facilitar y crear un entorno favorable para el crecimiento y la resiliencia del sector privado, a fin de poder generar empleo productivo. Si los Gobiernos no consiguen crear dicho entorno, el crecimiento no puede tener lugar y no puede crearse empleo productivo en el sector formal. Un entorno empresarial favorable es esencial para crear un entorno estable y previsible y que fomente la inversión, la innovación y el empleo, los cuales son fundamentales para cualquier recuperación sostenida e intensiva en empleo de la crisis causada por la COVID-19. Por lo tanto, también invitamos al Gobierno a que comunique información a la Comisión de Expertos sobre el entorno empresarial propicio para la creación de empleo en Djibouti.

La consecución del objetivo del pleno empleo, productivo y libremente elegido, establecido en el Convenio, requiere productividad, crecimiento y un entorno empresarial favorable para la creación de oportunidades de empleo. Esto solo sucederá si se invierte en oportunidades de empleo tradicionales y empresariales. Si bien la inversión es lo que marcará la mayor diferencia, precisamente la información de la que más carecemos aquí es la relativa a la inversión. Por consiguiente, instamos al Gobierno de Djibouti a seguir desarrollando un entorno empresarial propicio para la creación de empleo, a fin de que la comunidad internacional pueda comprender y apoyar al país.

Miembro trabajador, Portugal - Debemos subrayar que lamentamos que la Comisión de Expertos no haya recibido la memoria del Gobierno hasta la fecha, según lo previsto, especialmente habida cuenta de la situación social y económica del país.

El objetivo del Convenio, ratificado por Djibouti en 1978, es promover políticas de empleo, a fin de lograr el pleno empleo. Los datos son pertinentes, sin datos no será posible la transparencia ni la rendición de cuentas. La información es un elemento clave al tomar las mejores decisiones en lo que respecta a la reducción de la pobreza y a la determinación de las políticas sociales y macroeconómicas. Los datos son pertinentes para la consecución de la justicia social, la productividad y el desarrollo a través de la creación de trabajos decentes. Los datos son esenciales para evaluar y aplicar políticas que den lugar a la creación de trabajos decentes en todos los sectores de la economía. ¿Cómo pueden los interlocutores sociales desempeñar su papel sin unos datos precisos? Quisiéramos poner de relieve el artículo 3 del Convenio, que exige que se consulte a los interlocutores sociales, con el objeto de lograr su plena cooperación en la labor de formular políticas de empleo y de prestar el apoyo necesario para su ejecución. La recopilación y difusión de datos puede ser un reto, pero es de suma importancia lograr que los interlocutores sociales participen en el proceso de toma de decisiones y, si el Gobierno no presenta una memoria, los interlocutores sociales no pueden cumplir su misión.

Por lo tanto, instamos al Gobierno a que informe sobre la manera en que ya está diseñando y estableciendo políticas y programas públicos a fin de promover el empleo productivo para las mujeres y los jóvenes, con miras a lograr la igualdad en el empleo. Teniendo esto en cuenta, es de vital importancia proporcionar datos estadísticos, desglosados por sexo y edad, así como otros datos pertinentes relativos al tamaño y la distribución de la fuerza de trabajo, y a la naturaleza y el alcance del desempleo y del subempleo y sus tendencias respectivas.

Miembro trabajador, Botswana - Hablo sobre este caso a fin de proponer soluciones a los retos encarados, no solo por Djibouti, sino por los jóvenes africanos en general, debido al problema del desempleo, que pesa cada vez más sobre las sociedades.

Las bibliotecas están repletas de documentos que indican el fuerte impacto del desempleo en los jóvenes. Repercute negativamente en su desarrollo social y psicológico y, en algunos casos, conduce incluso a la depresión y a tendencias suicidas.

Ante todo, la falta de empleo en las primeras fases de la vida de los jóvenes repercutirá inevitablemente en sus ingresos y su estabilidad en el empleo, y dará lugar a que tengan una percepción negativa de sí mismos y, por consiguiente, una menor confianza y resiliencia a la hora de responder a los retos de la vida en general y, específicamente, menos oportunidades de mercado de trabajo en etapas posteriores de su vida.

Así pues, además de perder oportunidades para desarrollar competencias adecuadas para la vida cotidiana a fin de canalizar sus energías en la buena dirección, como consecuencia de esto, los jóvenes serán más propensos a consumir sustancias y a tener estereotipos negativos, por lo que su transición a la vida adulta no será adecuada ni positiva.

Esto define entonces el futuro de nuestras sociedades, porque, cuando hablamos de los jóvenes, nos referimos a los cimientos de nuestras economías y de nuestro futuro desarrollo. Para poner fin a esta trayectoria de malestar social y de desesperación, exhortamos al Gobierno de Djibouti, y por extensión a todos los Gobiernos africanos, a invertir en proyectos que generen empleos reales en los que puedan participar los jóvenes y otras personas desempleadas.

Esto puede conllevar crear la infraestructura para el empoderamiento y desarrollo empresarial en la que pueda prestarse asistencia a los jóvenes de cara al trabajo por cuenta propia. Esto puede ir orientado a las industrias basadas en la fabricación y el procesamiento, así como a la agricultura. Requiere una política deliberada para empoderar a los jóvenes en términos reales; la facilitación de formación y financiación que conlleva el acceso limitado, pero progresivo, a los fondos para asegurar la amplia cobertura de los jóvenes empleados o subempleados, y la inversión productiva. Sin embargo, no basta con establecer infraestructura para invertir en los jóvenes, ya que los jóvenes no tienen suficiente experiencia. Deben tomarse disposiciones para la adopción de medidas de supervisión y evaluación encaminadas a identificar las deficiencias y a ofrecer el apoyo que tanto se necesita.

También es importante impartir formación constante sobre la iniciativa empresarial y las competencias para la vida cotidiana, con miras a desarrollar la confianza y la resiliencia ante los interminables retos de la vida.

Como conclusión, subrayamos que todo lo anterior debe hacerse en un entorno que fomente el diálogo social, y debe garantizarse que los representantes de los jóvenes participen en la toma de decisiones.

Miembro trabajador, Argentina - Hablamos en este caso formulando argumentos compartidos por las centrales sindicales americanas. Hay un primer aspecto que nos llama la atención y que nos merece la mayor crítica, y es que Djibouti no ha cumplido con su obligación constitucional de enviar la memoria respectiva del Convenio por el que ha sido objeto de observaciones por la Comisión de Expertos.

Se trata de un notorio desconocimiento de sus compromisos básicos con la OIT, lo que además de su gravedad, dificulta el tratamiento del caso, ya que los últimos datos proporcionados sobre el empleo datan de 2014, por lo cual claramente el Gobierno no colabora con las instancias tripartitas, elemento distintivo de la OIT en el concierto de las Naciones Unidas.

Esta omisión pone, a nuestro juicio, en duda la existencia de una voluntad del Gobierno de dar una salida al problema del incumplimiento del Convenio. Lo que ocurre en lo sustantivo es que el país no cuenta con un plan nacional de empleo y tampoco ha cumplido con la promesa de implementar un programa de trabajo decente.

En lo básico, un plan de empleo debe al menos articular la formación profesional con los requerimientos del sistema productivo en materia de calificaciones y competencias y debe también incorporar un componente de intermediación laboral público y gratuito para las personas que trabajan. Sin estos pilares de una política de empleo se abandona a las personas al vaivén del mercado, dejándolas expuestas al desempleo, los ingresos insuficientes y el riesgo de la marginación social.

Por eso compartimos la preocupación de la Comisión de Expertos en el sentido que la desatención que manifiesta el Gobierno de implementar una política de empleo en los términos del artículo 1 del Convenio —o sea, que reconozca la política de fomento del pleno empleo productivo y libremente elegido como un objetivo de mayor importancia— parece demostrar que no lo considera un factor clave de sus políticas macroeconómicas para la reducción de la pobreza.

En síntesis, en el caso de Djibouti, la prosecución del trabajo decente requiere del diálogo tripartito en todos los niveles, de información precisa sobre la situación del empleo, y de la voluntad política de adoptar medidas que cumplan con el objetivo del empleo como instrumento de superación de la pobreza.

Miembro trabajador, Níger - Hablo en nombre de la Organización de Sindicatos de África Occidental. Cuando hablamos de la importancia que reviste una política nacional de empleo, debemos comprender que, independientemente del tipo de lugar de trabajo o de empresa que dirijamos, las políticas son esenciales, puesto que ayudan a aclarar y a reforzar las normas esperadas por los trabajadores en todas las relaciones laborales, y ayudan asimismo a los empleadores a gestionar a su personal de una manera eficaz y equitativa.

Si bien para un país es de vital importancia reglamentar la creación de empleo, como sindicato, la política de empleo tiene la primacía en el desarrollo y el funcionamiento del mercado de trabajo nacional. También es importante que la política nacional de empleo tenga por objeto promover el Programa de Trabajo Decente, así como la aplicación de las normas internacionales del trabajo y la protección social y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Habida cuenta del nivel de pobreza en Djibouti, debe concederse prioridad a una política nacional de empleo. Además, esta última reconoce el papel que desempeña el desarrollo de competencias y define el marco con este fin. Fortalece la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado de trabajo y para beneficiarse de la innovación y de las inversiones en las nuevas tecnologías, la energía limpia, el medio ambiente, la salud y las infraestructuras.

Queremos exhortar a la Comisión de Expertos y a la OIT a no escatimar esfuerzos para que el Gobierno actúe como corresponde, proporcionándole asistencia técnica, institucional y material. Subrayamos que el Gobierno debería renunciar a su programa de enseñanza para centrarse en una educación y formación de calidad. No cabe duda de que la enseñanza y la formación técnica y profesional deben reflejar las nuevas realidades. Acogemos con agrado el respaldo prestado por la OIT a los países para que redoblen sus esfuerzos en materia de creación de empleo.

Representante gubernamental - El Gobierno de Djibouti ha tomado nota de las observaciones y recomendaciones de esta honorable Comisión.

Como hemos señalado en nuestra declaración durante la discusión del caso, somos conscientes de las dificultades que entraña la recopilación de datos estadísticos sobre el mercado de trabajo. Nuestro Gobierno seguirá desplegando esfuerzos con este fin. Este año, revitalizaremos el Observatorio Nacional del Empleo y las Calificaciones (ONEQ) en torno a cuatro ejes principales de acción.

El primer eje de acción es la redefinición de la base institucional y organizativa del ONEQ, a fin de ponerlo en conformidad con las buenas prácticas internacionales. El segundo eje de acción se centrará en la realización efectiva de las funciones del Observatorio. Para que un observatorio del empleo cumpla sus funciones, es importante que sea operativo a tres niveles: la recopilación de datos; el tratamiento y análisis de estos datos, y la difusión de estos análisis.

Para la recopilación de información, el Observatorio deberá establecer convenciones y crear alianzas con instituciones clave en Djibouti. En primer lugar, se trata de renovar la alianza existente con el Instituto Nacional de Estadística de Djibouti en lo que respecta a la realización de encuestas estadísticas y, a continuación, de crear nuevas alianzas con otras administraciones, tales como la Universidad de Djibouti y la Caja Nacional del Seguro Social.

En relación con el intercambio de datos administrativos, también deberían crearse alianzas técnicas entre los colaboradores para el desarrollo y las entidades que prestan fondos. A continuación habrá que definir las necesidades técnicas y humanas del Observatorio, y de atender estas necesidades, incluida su red de corresponsales, tal como prevén los decretos de

aplicación de esta institución. Paralelamente a la creación de una red de corresponsales, el Observatorio deberá realizar estudios de identificación de las necesidades de sus asociados con miras a reforzar su posición como interlocutor principal en el ámbito de la formación en el mercado de trabajo.

Como ya he señalado en mi declaración inicial, a fin de paliar la falta de información reciente, llevaremos a cabo como cuestión prioritaria una nueva encuesta de la fuerza de trabajo que sentará las bases para encuestas regulares a fin de comenzar a obtener datos longitudinales, lo cual nos permitirá comprender las repercusiones de la política nacional y de otras políticas económicas en el mercado de trabajo.

Tampoco cesaré de repetir que Djibouti ha elaborado una política nacional de empleo en 2014 a diez años vista (2014-2024). El Plan de Acción Operativo 2014-2018 se ha presentado a la Comisión de Expertos. Evidentemente, lamentamos que no hayamos enviado a la honorable Comisión de Expertos la información solicitada y, una vez más, solicitamos la asistencia técnica de la OIT.

El Gobierno tomará asimismo todas las medidas necesarias para aplicar plenamente las recomendaciones de esta honorable Comisión. Quisiera dar las gracias nuevamente a los interlocutores sociales y a los Gobiernos por su discusión constructiva de nuestro caso y por su apoyo.

No puedo terminar mi alocución sin hablar también del clima empresarial en Djibouti. Evidentemente, en los últimos años se han emprendido reformas. Nuestro país ha ocupado un lugar destacado en la clasificación de «Doing Business», escalando 55 puestos hasta llegar al 99º puesto. Esto ha demostrado la voluntad del Gobierno para desarrollar el sector privado dinámico e innovador, ya que este sector sigue siendo un determinante del desarrollo económico y proporciona empleos sostenibles. Por último, tomamos nota de los comentarios y de la conclusión de la Comisión de Expertos.

Miembros trabajadores - Quisiéramos dar las gracias al Gobierno de Djibouti por sus comentarios detallados. Agradecemos asimismo a otros oradores sus intervenciones.

Como hemos indicado en nuestras declaraciones iniciales, nuestro grupo lamenta tomar nota del incumplimiento por el Gobierno de Djibouti de sus obligaciones de presentación de memorias. Hemos subrayado una vez más la importancia que reviste mantener el diálogo entre los Estados Miembros y la Comisión de Expertos a fin de garantizar la supervisión periódica de las medidas adoptadas para aplicar el Convenio y para corregir la manera de proceder, en caso necesario.

Acogemos con agrado los esfuerzos desplegados por el Gobierno para abordar esta situación de larga data de desempleo y subempleo generalizados en el país. También tomamos nota de que el Gobierno garantiza que ha celebrado consultas con los interlocutores sociales para concebir las iniciativas actuales y futuras. Sin embargo, queda mucho por hacer. Más de una quinta parte de la población sigue viviendo por debajo del umbral de la pobreza y persisten retos para la creación de empleos decentes, en particular para los trabajadores jóvenes.

Instamos al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para combatir las elevadas tasas de desempleo y para fomentar la creación de empleos decentes, en particular a través de medidas encaminadas a fortalecer sus instituciones del mercado de trabajo. Los interlocutores sociales deben participar plenamente en el diseño, la aplicación y el examen de medidas, e instamos al Gobierno de Djibouti a describir con detalle dichas consultas en las memorias que presente en el futuro, para demostrar el cumplimiento del artículo 3 del Convenio.

Nos hacemos eco del llamamiento realizado por la Comisión de Expertos con objeto de mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo y la consolidación de los mecanismos que vinculan este sistema con la toma de decisiones en el ámbito de la política de empleo. También apoyamos su solicitud al Gobierno de Djibouti para que recopile y comunique datos estadísticos desglosados por sexo y edad, así como cualquier otro dato pertinente relativo al tamaño y la distribución de la fuerza de trabajo, la naturaleza y el alcance del desempleo y del subempleo, y las tendencias respectivas.

Miembros empleadores - Los Empleadores acogen con agrado las opiniones compartidas por los diversos delegados sobre este caso, y toman nota asimismo de la información comunicada por el representante del Gobierno de Djibouti en esta reunión el día de hoy.

Al igual que la Comisión de Expertos, también expresamos nuestra profunda preocupación por que el Gobierno no haya respondido a las solicitudes de información formuladas por la Comisión desde hace mucho tiempo, lo cual limita la capacidad tanto de la Comisión de Expertos como de la Comisión de la Conferencia para evaluar efectivamente si Djibouti está cumpliendo con sus obligaciones dimanantes del Convenio. Por consiguiente, instamos al Gobierno a responder a las observaciones de la Comisión de Expertos a más tardar el 1.º de septiembre de 2022, proporcionando la información más actualizada sobre el mercado de trabajo. También instamos al Gobierno a comunicar información sobre los siguientes aspectos: todo progreso realizado para finalizar una política nacional de empleo; la situación del empleo juvenil; la situación del empleo de las mujeres; la pertinencia de la educación y la formación profesional para las necesidades del mercado de trabajo; las medidas adoptadas para mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo, y la mejora de las estadísticas de empleo, así como información pertinente sobre el entorno propicio para que las empresas establecidas en Djibouti brinden oportunidades de pleno empleo, productivo y libremente elegido a los hombres, las mujeres y los jóvenes. Así pues, exhortamos al Gobierno a celebrar consultas con sus interlocutores sociales y a solicitar asimismo la asistencia técnica de la OIT, en caso necesario.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión lamentó profundamente que el Gobierno no haya cumplido con sus obligaciones de presentación de memorias.

La Comisión tomó nota de la situación de larga data de desempleo y subempleo generalizados en el país.

La Comisión tomó nota con preocupación de la persistencia de un alto nivel de pobreza, desempleo e informalidad, en particular para las mujeres y los jóvenes.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a adoptar medidas eficaces, urgentes y de plazo determinado, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de:

- **adoptar una política nacional de empleo integral encaminada a promover la creación de oportunidades de empleo pleno, productivo y libremente elegido, en el sentido de lo dispuesto en el Convenio;**
- **redoblar sus esfuerzos para luchar contra las altas tasas de desempleo;**

- **recopilar datos e informar sobre la situación del empleo;**
- **fortalecer los sistemas de educación y formación profesional;**
- **mejorar el sistema de información sobre el mercado de trabajo;**
- **consolidar los mecanismos que vinculan este sistema de información con la toma de decisiones en el ámbito de la política de empleo, y**
- **recopilar y comunicar datos estadísticos actualizados desglosados por sexo y edad, así como otros datos pertinentes relativos al tamaño y la distribución de la fuerza de trabajo, la naturaleza y el alcance del desempleo y el subempleo, y sus tendencias respectivas.**

La Comisión invita al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la Oficina.

La Comisión pide al Gobierno 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.

Ecuador (ratificación: 1967)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Ministerio del Trabajo, en virtud de sus facultades constitucionales y legales, es el ente encargado de regular y garantizar el derecho al trabajo en el territorio ecuatoriano. Esta tarea la lleva a cabo al amparo de lo contenido en la Constitución de la República del Ecuador, los convenios internacionales ratificados por el país y el ordenamiento jurídico vigente, y específicamente lo dispuesto en los artículos 33 y 326, 7) y 8) de la Constitución, en los cuales, se reconoce el derecho y la libertad de organización. Así pues, el Estado tiene el deber implícito de incentivar el funcionamiento de las organizaciones laborales bajo los principios fundamentales de democracia, participación, transparencia y alternabilidad y legalidad.

Es preciso señalar que, de acuerdo al artículo 11, 3) de la norma suprema, el ejercicio de los derechos constitucionales en el Estado ecuatoriano es de inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público. Hay que destacar que los derechos constitucionales se ejercerán de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 11, 8) de la Constitución, cumpliendo a estos efectos con los requisitos previos a ejercer dicho derecho, teniendo en cuenta que la libertad de sindicación es un derecho reconocido en el ordenamiento jurídico ecuatoriano como lo dispone el artículo 326, 7).

En aplicación de la jerarquía normativa consagrada en el artículo 425 de la Constitución, el Estado tiene la obligación de cumplir lo dispuesto en el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), instrumento que define la libertad sindical como el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas; redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; elegir libremente a sus representantes; organizar su administración y sus actividades, y el de formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas.

Para conocer el cumplimiento de las disposiciones del Convenio núm. 87, la OIT ha formulado observaciones puntuales al país. En consecuencia, el Ministerio del Trabajo, considera importante destacar lo siguiente.

En virtud del principio de legalidad y derecho a la seguridad jurídica, el Estado ecuatoriano está desarrollando una propuesta normativa dirigida al legislativo en materia laboral y concomitantemente pretende emitir o reformar normas conexas (Reglamento de Organizaciones Laborales) con aportaciones jurídicas y técnicas del Ministerio del Trabajo. En este proceso participan los trabajadores y empleadores en mesas de diálogo tripartito, en cumplimiento de los principios de participación, transparencia, alternabilidad y legalidad por parte del Estado, garantizando así de la mejor manera posible la aplicación del derecho de asociatividad.

En este contexto, se informa que el Ministerio del Trabajo, ha otorgado personería jurídica a un total de 5 783 organizaciones laborales (4 064 privadas, 1 719 públicas) en las cuales tenemos, un número de 312 748 afiliados. Este dato se encuentra en permanente actualización, y se determina según la información que proporcionan las organizaciones. En lo que respecta a los comités de servidores públicos tenemos tres organizaciones que han obtenido personería jurídica y que están conformados por 979 socios. Dentro del desarrollo de las competencias del Ministerio del Trabajo sobre organizaciones laborales, desde 2021 se ha respondido, mediante acuerdo ministerial u oficio, a 2 416 solicitudes que corresponden a constituciones, reformas de estatuto, registro de directivas y trámites varios.

La República del Ecuador actualmente se encuentra cumpliendo con la sentencia de 25 de mayo de 2021, dentro del juicio núm. 17981-2020-02407, sobre el caso de derecho de libertad de asociación en la cual, en su parte pertinente, con carácter *inter partes*, resolvió:

-SIC-. «2) Que se ordene al Ministerio del Trabajo, que previo a la revisión y análisis de los documentos de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos ASTAC, se proceda al registro como una organización sindical. [...] 5) Que el Ministerio del Trabajo reglamente el ejercicio del derecho a la libertad de organización sindical por rama de actividad.» -SIC-. En cumplimiento a la mencionada garantía jurisdiccional y a la normativa vigente, se concedió personería jurídica a la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES BANANEROS, CAMPESINOS, A.S.T.A.C., mediante acuerdo ministerial núm. MDT-2022- 001, de 11 de enero de 2022, registrándose consecutivamente la nómina de socios constituyentes mediante oficio núm. MDT-VTE-2022-0035-O, de 10 del mismo mes y año. Así también, como ya se explicó el Ministerio del Trabajo se encuentra desarrollando normativa secundaria.

El Estado ecuatoriano está adoptando las medidas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio núm. 87, en ese contexto. Reiteramos nuestra aceptación de la misión de asistencia técnica propuesta, en 2021, por la Comisión de Expertos de la OIT a raíz de la presentación de las memorias de los convenios ratificados por el país. Esta asistencia permitirá realizar mesas de trabajo en cuanto a la implementación y aplicabilidad de instrumentos legales que fomenten y sobre todo permitan el diálogo social tripartito en el Ecuador, cuyo objetivo es fortalecer los canales de comunicación existentes entre el Gobierno ecuatoriano y los actores laborales nacionales.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministro del Trabajo - Como ecuatorianos, nos complace ser parte de la OIT; somos el sexto país del mundo que firmó el convenio de ser parte de la OIT y es sumamente placentero estar aquí presente.

El Estado ecuatoriano, como Miembro activo de la OIT desde 1948, ha venido trabajando para brindar respuestas a las necesidades de la sociedad, y desde el Gobierno del Presidente Guillermo Lasso, el «Gobierno del encuentro», se han incrementado enormemente los esfuerzos para hacer cumplir los derechos de los ciudadanos, sobre todo en materia de derechos laborales.

En mi intervención, en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo mencioné que una de las prioridades del Ecuador consiste en incluir a todos los interlocutores sociales en la construcción de las políticas necesarias en la creación del empleo de calidad, en recurrir al diálogo social como un instrumento eficaz para la gestión, la adopción de medidas y, por supuesto, para encontrar soluciones.

Pero estos esfuerzos y compromisos tienen que venir de cada uno de los que conformamos este diálogo social y desde cada uno de nuestros espacios aportar con generosidad para generar mejores condiciones para eliminar las brechas que generan la desigualdad. Queremos vencer la desigualdad. El Gobierno está absolutamente decidido a que, con políticas de Estado adecuadas, podremos vencer la desigualdad, las brechas salariales entre hombres y mujeres, las brechas de desigualdad y el maltrato que han sufrido desde hace tanto tiempo los jóvenes en toda América Latina; y, por supuesto, la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en el sector privado.

En relación al artículo 2 del Convenio y a la observación de la Comisión de Expertos acerca de la posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad, el Ministerio del Trabajo del que hoy, por generosidad del Presidente Lasso, soy titular, en estricto cumplimiento de la sentencia de 25 de mayo de 2021, de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, mediante Acuerdo Ministerial núm. MDT-2022-001, de 11 de enero de 2021, suscrito por la Viceministra de Trabajo y Empleo, se acordó, en los artículos 1 y 3, aprobar y registrar el estatuto y conceder personería jurídica a la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas bananeros y Campesinos (ASTAC), ordenando a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, una importantísima ciudad en el Ecuador, el registro del nombre y características del estatuto de la referida asociación. De manera que, con providencia del 27 de enero último, la Unidad Judicial señaló el cumplimiento de la referida sentencia. Mas allá de lo que pensemos o no sobre este delicado tema, nosotros siempre cumplimos con la ley.

Bajo este contexto debo señalar que el Gobierno vela y velará siempre por el cumplimiento de los derechos y garantías establecidas en la Constitución del Ecuador, y por supuesto, en los convenios internacionales debidamente ratificados. El artículo 326, 7) de la Carta magna, cuyo texto de manera expresa define el derecho de sindicación y, además, el derecho al trabajo en el cual se basa, como un principio fundamental para la construcción de una sociedad justa con equidad de derechos y libertad de asociación.

Huelgan documentos inherentes a la Carta constitucional del Ecuador y por supuesto a todo nuestro andamiaje jurídico, el respeto a la equidad de los derechos de libertad de asociación.

Asimismo, en la relación laboral dentro de un Estado de derecho como es el caso nuestro, existen normas claras que regulan la creación de organizaciones sindicales. En la legislación nacional se ha visto la necesidad de que las dirigencias sindicales se conformen considerando el criterio de mayoría representativa dentro de las empresas. Sin embargo, se destaca que el establecimiento de un número mínimo de trabajadores y la limitación a la asociación a nivel de una empresa para la conformación de su sindicato, no pretende coartar o limitar la creación de este tipo de organizaciones, más bien, lo que se busca es otorgar representatividad a la

organización sindical ante los empleadores cuando se demuestre que hay acuerdos y cohesión mayoritaria.

Respecto al artículo 3 del Convenio, referido a plazos obligatorios para convocar elecciones sindicales, el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo, en su observación a lo indicado por la OIT, se encuentra trabajando con un equipo técnico legal para la elaboración de la reforma al reglamento de organizaciones laborales, emitido mediante acuerdo ministerial del 8 de agosto de 2013, con el objeto de que se regulen como excepción, solo en el caso en el que el estatuto de la asociación no contemple el procedimiento para nombrar a sus representantes cuando dicha asociación se encuentre en situación de acefalía.

En consonancia con la observación al mismo artículo en lo que respecta al requisito de ser ecuatoriano para ser dirigente sindical, el Ministerio del Trabajo dentro del ámbito de su competencia, con fundamento en lo establecido en el artículo 326, 7) de la Constitución de la República del Ecuador y en el artículo 3, 1) y 2) del Convenio, registra las directivas de las organizaciones laborales con base a lo que determina el Código del Trabajo ecuatoriano, respetando la libertad sindical y el derecho a asociarse y permitiendo que esta se desarrolle dentro de las actividades inherentes a su vida jurídica en completa autonomía, tomando medidas para velar por su seguridad jurídica a través del análisis legal correspondiente, el cual comprende la observancia de los requisitos de fondo, en este caso la relación de dependencia laboral, como lo establece el artículo 449 del Código del Trabajo y la facultad legal de quien convoca, legitima y certifica el proceso de elecciones y los requisitos formales que establece el artículo 9 del Reglamento de Organizaciones Laborales. De ser el caso, el Ministerio promoverá la coordinación interinstitucional para la ejecución de políticas efectivas en beneficio de los ciudadanos, proporcionando el acompañamiento necesario y suficiente para la elaboración de la reforma sugerida por la OIT.

Por otro lado, en lo que refiere a las elecciones de la directiva del comité de empresas de trabajadores no afiliados, la normativa vigente reconoce la libertad sindical cuyo concepto consiste en el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes, afiliarse a las mismas sin autorización previa, el derecho de redactar sus propios estatutos, sus propios reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, sin injerencia de las a las autoridades públicas, por lo que, de acuerdo con el artículo 3, 2) del Convenio, al Estado ecuatoriano debe abstenerse de intervenir para limitar ese derecho.

Del mismo modo, en aplicación al Convenio en el sector público, me permito señalar lo siguiente:

- En lo que se refiere al artículo 2 del Convenio sobre el derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, el Estado ecuatoriano en búsqueda de garantizar el derecho de organización a los servidores públicos, en 2017 emitió la reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), agregando dentro de aquel texto el derecho de creación de los comités de servidores públicos, determinando las características y generalidades para su creación y manejo, y estableciendo las excepciones de ley coherentes a la naturaleza de ciertas actividades que deben ser imparciales, en el ejercicio de sus funciones y que normalmente corresponden a actividades enmarcadas a la defensa del Estado o la ciudadanía y la prestación de servicios públicos. Queremos que la prestación de servicios públicos sea de calidad.

- En relación a la observación del derecho de los trabajadores de crear sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes, particularmente sobre las organizaciones de servidores públicos distintas de los comités de servidores públicos, la norma vigente en el Ecuador, determina dos regímenes laborales para el sector público que son: el burócrata que está bajo el amparo de la LOSEP, y los trabajadores con régimen especial de acuerdo a sus funciones que se encuentran tipificadas bajo el Código del Trabajo, y en ambos casos se reconoce la libertad de organización.
- Con relación al registro de las asociaciones de servidores públicos y de sus directivas, el artículo 66, 13) de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria, reconociendo de esta manera, como un derecho constitucional, el derecho a asociarse, de conformidad con el artículo 36 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, que establece que las organizaciones sociales que deseen obtener personalidad jurídica deberán tramitarla en las diferentes instancias públicas que correspondan a su ámbito de acción debidamente fundamentado en el artículo 3 del Decreto núm. 193, que define a la organización social como «aquella cuyo fin no es la obtención de un beneficio económico, sino principalmente lograr una finalidad social, altruista, humanitaria, artística, comunitaria, cultural, deportiva o ambiental», etcétera.

Es importante mencionar que la legislación ecuatoriana reconoce diversos tipos de asociaciones, los cuales se encuentran regulados por diferentes cuerpos normativos aplicables a su naturaleza.

En relación a la observación de la Comisión de Expertos para que se tomen las medidas necesarias para que el artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal sea revisado, se reitera que el derecho de huelga de los servidores públicos está especificado en el capítulo III de la LOSEP, y el tipo penal se adecua a la persona que incurra en actos de violencia o provoque daños a la propiedad privada o bloquee el acceso de la ciudadanía, en general, a los servicios públicos que queremos que sean de calidad, es decir, el Estado ecuatoriano reconoce el derecho a la huelga pacífica y legítima de los servidores públicos en cuanto sea pacífica.

Finalmente, en relación a la disolución por vía administrativa de la Unión Nacional de Educadores (UNE), este Gobierno insiste en que su disolución se amparó en la normativa vigente, habiéndose cumplido con el trámite administrativo correspondiente y el debido proceso en la institución gubernamental competente para el efecto.

Al determinar la importancia de las observaciones realizadas por la Comisión de Expertos ante el Gobierno del Presidente Lasso, por intermedio del Ministerio del Trabajo, este convocó al diálogo tripartito del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios. Se hizo una reunión en las instalaciones del Ministerio el 30 de mayo pasado en la que participaron de manera activa y libérrima los representantes de los trabajadores y los representantes del sector empleador. Dicha reunión fue modulada por las máximas autoridades del Ministerio del Trabajo, empezando por mí mismo que presido precisamente el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, favoreciendo el diálogo social en la relación laboral y en la solución de conflictos, materia en la cual nos encontramos prestos a recibir la colaboración y asistencia técnica internacional necesaria para fomentar el diálogo tripartito.

En el Ecuador prácticamente no hay conflictividad laboral, apenas existe. Hemos resuelto con decisión, con justicia, con oportunidad los problemas que siempre se suscitan. El Ministerio del Trabajo está para generar un ambiente amigable entre trabajadores y empleadores. Esa ha sido la tónica del Gobierno del encuentro, esa ha sido la tónica del Ministerio que hoy yo dirijo.

Por tanto, estamos cumpliendo estrictamente los temas inherentes a la defensa de los derechos de los trabajadores. También estamos preocupados por la defensa de los derechos de los no trabajadores, de aquellos ecuatorianos que no tienen empleo. Estamos bregando a través de importantes redacciones de textos y normativas para que los no trabajadores puedan, Dios mediante, encontrar un trabajo digno y estable. Por otra parte, nos preocupan los trabajadores que no tienen empleo. Por lo tanto, esa forma de actuar del Ministerio del Trabajo es la que corresponde cuando se quieren hacer las cosas bien.

Miembros trabajadores - Queremos llamar la atención sobre el hecho de que los sindicatos más representativos del Ecuador no fueron consultados para formar parte de la delegación de la Conferencia Internacional del Trabajo. Actualmente se ha presentado una queja al respecto ante la Comisión de Verificación de Poderes. Sin embargo, en espera de que tenga lugar este procedimiento, tendremos que examinar el caso del Ecuador sin poder contar con la ventaja de una intervención del delegado de los trabajadores del Ecuador y lamentamos profundamente esta ausencia que solo puede redundar en detrimento de la discusión.

Esta es la segunda vez en cinco años que la Comisión ha tenido que examinar la aplicación de este Convenio por parte del Gobierno del Ecuador. Lamentablemente, no se ha registrado ninguna mejora significativa durante este tiempo y siguen produciéndose descontroladamente actos antisindicales y ataques contra la libertad sindical por parte de las autoridades y los empleadores.

Desde hace muchos años, la Comisión de Expertos viene planteando su preocupación por las lagunas legales en la protección de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva y por el omnipresente clima antisindical que reina en el país. En el sector público, los trabajadores se ven privados de su derecho fundamental a constituir las organizaciones que estimen pertinentes y a afiliarse a ellas. La Ley Reformatoria a Leyes del Sector Público de 2017 estableció el concepto de un comité de servidoras y servidores públicos que otorga ciertas prerrogativas a las organizaciones de funcionarios públicos compuestas por más del 50 por ciento de miembros del personal. Estas disposiciones pisotean el pluralismo sindical al impedir que otras organizaciones de funcionarios públicos distintas de dichos comités representen y defiendan los intereses de sus afiliados. La Ley Reformatoria también excluye el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos para determinadas categorías de funcionarios de la administración pública, entre las cuales figuran los funcionarios que están bajo contrato de servicios ocasionales, los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción y los que ejerzan funciones con nombramiento a periodo fijo por mandato legal.

Además, el Decreto núm. 193 restringe excesivamente la libertad de expresión y opinión de los trabajadores públicos y sus organizaciones, ya que mantiene como causa de disolución por vía administrativa su participación en actividades políticas partidistas. A pesar de los llamamientos de la Comisión de Expertos para que se modifique esta norma, el Gobierno persiste en afirmar que la política partidista es el conjunto de actividades encaminadas a gobernar la sociedad desde un determinado punto de vista ideológico o filosófico y que este tipo de actividades están prohibidas para las organizaciones sindicales ya que los sindicatos, independientemente de sus adhesiones políticas, deben perseguir el objetivo de lograr mejoras económicas y sociales para sus afiliados y centrarse en ellas. Debemos manifestar nuestro firme desacuerdo con tal interpretación y reafirmar, al igual que la Comisión de Expertos, que para defender los intereses de sus afiliados es preciso que las asociaciones de funcionarios públicos puedan expresar sus opiniones sobre la política económica y social del Gobierno, y que el artículo 4 del Convenio prohíbe la suspensión o disolución por vía administrativa de dichas asociaciones.

Recordamos que, en 2016, la UNE fue disuelta por acto administrativo dictado por la subsecretaría de educación y sus bienes fueron embargados por la administración. Desde entonces, la organización reclama su reinscripción, un trámite que la administración obstruye. Por lo que respecta al sector privado, numerosos obstáculos legales siguen impidiendo la constitución de sindicatos independientes y fuertes en el país, especialmente los artículos 443, 449, 452 y 459, que fijan en 30 el número mínimo de miembros necesario para constituir asociaciones de trabajadores y comités de empresa, y no permiten la creación de organizaciones sindicales de primer grado que agrupen a trabajadores de varias empresas.

En una economía caracterizada por el predominio de las pequeñas empresas, estas disposiciones representan un obstáculo importante para el ejercicio de la libertad sindical. Además, los párrafos 3 y 4 del artículo 459 del Código del Trabajo constituyen una injerencia indebida en la elección de los dirigentes sindicales. El párrafo 3 establece que los comités de empresa estarán integrados por cualquier trabajador, afiliado o no al sindicato, que esté inscrito en la lista para dichas elecciones, lo que vulnera completamente el derecho de los sindicatos a organizar libremente su propia administración, mientras que el párrafo 4 exige la nacionalidad ecuatoriana para poder optar a un puesto en la directiva del sindicato. La Comisión de Expertos lleva años reclamando que estas disposiciones son contrarias a los artículos 2 y 3 del Convenio y deben ser modificadas. El Gobierno del Ecuador aún no ha cumplido con las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

El artículo 10, c) del Acuerdo Ministerial núm. 0130 de 2013 establece que los miembros de las directivas sindicales perderán sus atribuciones y competencias si no convocan elecciones en un plazo de noventa días a partir del vencimiento de su mandato, establecido en sus respectivos estatutos sindicales.

Esta disposición constituye claramente una injerencia indebida en los asuntos internos de los sindicatos y conlleva un grave riesgo de paralizar la capacidad de acción sindical. Mientras tanto, estas disposiciones legales tienen consecuencias muy reales para los sindicatos. En 2020, el Ministerio del Trabajo se negó a registrar la ASTAC como sindicato, alegando que no estaba integrada por trabajadores de la misma empresa. La ASTAC impugnó esta decisión ante los tribunales y obtuvo una sentencia en la Corte Provincial de Justicia de Pichincha el 25 de mayo de 2021, por la que se ordenaba al Ministerio que procediera a registrar a dicha asociación como sindicato y a que reglamentara el ejercicio del derecho de libertad sindical por rama de actividad para evitar que se repitan estas situaciones. A pesar de esta sentencia, la solicitud de inscripción de la ASTAC quedó pendiente durante siete meses ante el Ministerio del Trabajo, que, al cumplir finalmente la sentencia, indicó a la ASTAC que su inscripción era una situación puntual que no daría lugar a la inscripción de otros sindicatos de rama. Por si fuera poco, el Ministerio también presentó un recurso de amparo extraordinario que actualmente se encuentra en manos de la Corte Constitucional.

Por último, debemos lamentar la total inacción del Gobierno del Ecuador a la hora de cumplir con sus compromisos con la misión de asistencia técnica de la OIT que fue llevada a cabo a petición del Gobierno en diciembre de 2019. La misión había presentado a los mandantes tripartitos un proyecto de hoja de ruta para iniciar un diálogo tripartito con miras a adaptar las medidas que daban cumplimiento a las observaciones de los órganos de control de la OIT. Desde entonces, no se ha tomado ninguna medida más para poner en práctica esta hoja de ruta y el Gobierno afirma ahora que solo desea recibir asistencia técnica en lo que respecta al diálogo tripartito, con el fin de mejorar y reforzar la comunicación entre el Gobierno y los interlocutores sociales. En opinión de los miembros trabajadores, un buen punto de partida para mejorar la comunicación con los trabajadores y los sindicatos sería que el Gobierno atendiera sus compromisos internacionales dando cumplimiento a la hoja de ruta

presentada por la misión de asistencia técnica y modificando con carácter urgente las disposiciones legales que no se ajustan al Convenio, en consulta con los interlocutores sociales.

Miembros empleadores - Como punto de partida, el Grupo de los Empleadores recuerda su desacuerdo con la postura de la Comisión de Expertos en relación a este Convenio y el derecho de huelga. El Grupo de los Empleadores recuerda la declaración de marzo de 2015 realizada por el Grupo Gubernamental en cuando a que «el ámbito y las condiciones de ejercicio de este derecho son regulados a nivel nacional». Es en este sentido que los empleadores abordan la presente discusión del caso del Ecuador por el Convenio.

Este es un caso muy antiguo, se ha examinado en múltiples ocasiones por la comisión, la última en 2017, contiene señalamientos graves y se refiere a un convenio fundamental, por lo cual debe ser tratado con mucho cuidado por nosotros. Observamos con preocupación que, pese a la asistencia técnica prestada por la Oficina en 2019, no ha habido resultados concretos. No obstante, según lo expuesto por el Ministro e información que hemos recibido de la organización de empleadores del Ecuador, los actores sociales están en la mejor disposición de someter al diálogo social la cuestión a fin de encontrar soluciones definitivas a lo comentado por la Comisión de Expertos, lo cual apoyamos decididamente. Animamos pues, al Gobierno, trabajadores y empleadores ecuatorianos a resolver las cuestiones que nos plantea la Comisión de Expertos conforme a las circunstancias muy particulares de su sistema legal y su práctica nacional.

En el mismo sentido tomamos buena nota de la información que hizo llegar el Gobierno en el sentido que el Estado ecuatoriano se encuentra desarrollando una propuesta normativa en esta materia con aportaciones jurídicas y técnicas del Ministerio del Trabajo, y tomando en consideración participación de trabajadores y empleadores. El diálogo social sobre este tema, con la voluntad expresada por el Gobierno y los actores sociales, además permitirá dinamizar el foro de diálogo social de aquel país, esto es, el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.

Nos gustaría aportar a la discusión de lo señalado por la Comisión de Expertos algunos comentarios, sin perjuicio, desde luego, de la información que nos compartirá nuestro colega empleador del Ecuador.

Apoyamos las afirmaciones de la Comisión de Expertos en el sentido que los trabajadores deben poder crear libremente las organizaciones que estimen convenientes y que la exigencia de un nivel razonable de representatividad para firmar convenios colectivos es acorde a los convenios de la OIT sobre la libertad sindical.

Sin perder de vista lo anterior, es necesario hacer notar que la Comisión de Expertos recomienda la revisión de normas que se refieren a una de las instituciones del derecho colectivo de trabajo sin entrar en consideración sobre las otras instituciones del mismo. Sobre este particular estamos convencidos de que el Gobierno ecuatoriano y los actores sociales, al celebrar el diálogo social al que ya nos hemos referido, deben tomar en cuenta la revisión integral de todas las instituciones que conforman el derecho colectivo de trabajo para que sea un todo armónico y en consonancia con el Convenio. Ello sobre la base que la modificación de una norma en forma aislada tendrá repercusiones necesariamente en las demás, con lo cual, la reforma debería pues ser integral so pena de convertir al sistema en no funcional.

Lo anterior es de particular importancia en algunos aspectos señalados por la Comisión de Expertos: el número de personas que son necesarias para formar un sindicato, la formación de sindicatos de rama de actividad y sobre todo la representatividad mínima de un sindicato para negociar a ese nivel de rama, que entendemos, no se corresponde con una práctica habitual en el medio ecuatoriano.

Las normas que rigen la negociación a nivel de empresa difícilmente se podrían aplicar directamente a la negociación colectiva de rama de actividad. Un flaco favor haríamos al ejercicio de la libertad sindical en el Ecuador si los animásemos a establecer sindicatos por ramas sin que existan requisitos claros sobre cómo entender la representatividad de los involucrados fijando su alcance y obligaciones.

Nos gustaría concluir reconociendo la disposición al diálogo mostrada por el Gobierno y los actores sociales, con lo cual, los animamos una vez más a asumir efectiva y eficientemente un proceso de revisión integral en el foro de diálogo social del Ecuador, según lo dicho anteriormente, que dé al sistema consistencia interna y evite que reformas aisladas puedan ocasionar contradicciones o contravenciones de otros convenios internacionales.

Miembro empleador, Ecuador - Para abordar las observaciones del informe de la Comisión de Expertos, consideramos que es necesario mencionar que el derecho y la libertad sindical de los trabajadores se encuentran reconocidos en la Constitución del Ecuador como uno de los principios esenciales del derecho al trabajador. Dicha libertad implica la formación, afiliación o desafiliación a cualquier tipo de organización, actividad que es estimulada por el propio Estado de acuerdo con lo previsto en la ley, es decir, no existe restricción a la constitución de una organización laboral en el sector privado.

El Convenio indica que la adquisición de personalidad jurídica por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de este. En cumplimiento a este precepto, la legislación nacional, para otorgar personalidad jurídica a una organización sindical, no requiere autorización administrativa previa, garantice el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes y organizar su administración sin una intervención por parte de la autoridad y garantice el derecho a disolver y suspender la organización sin ninguna autorización administrativa. El Convenio reconoce que la aplicación de ciertos preceptos puede quedar, sin embargo, sujeta a la legislación propia de cada signatario como sucede por ejemplo en temas como requisitos de representatividad que deben acreditar los trabajadores para constituir una organización sindical dentro de parámetros de racionalidad y objetividad, evitando obstáculos y sirviendo de garantía para ambas partes de la relación laboral, como así lo reconoció expresamente el Estudio General sobre los convenios fundamentales de 2012. Así, en el código ecuatoriano, el Código del Trabajo, para la conformación de sindicatos la ley exige que se reúnan al menos 30 trabajadores. En cambio, para la conformación de un comité de empresa, que es la máxima representación sindical, se debe contar con la mitad más uno de los trabajadores de la empresa. Tal distinción tiene su explicación en las diferentes facultades que se asignan a estas organizaciones, por ejemplo, al comité de empresa le corresponde asumir la representación de los trabajadores sean o no sindicalizados en la negociación colectiva, e inclusive está facultado a declarar la huelga cumpliendo los requisitos exigidos por la ley. Si dentro de una empresa, cualquier grupo, aun siendo un número mínimo de representatividad, pudiera ser reconocido como una organización sindical y de esta manera representar a los trabajadores no agrupados, se corre el riesgo, por un lado, de dispersar las exigencias laborales y comprometer la legítima representación de los trabajadores y menoscabar las relaciones entre los miembros de las distintas organizaciones que existen en una empresa y, por el otro, desestabilizar la empresa con riesgo a su sostenibilidad, debido a la complejidad de la administración de los recursos y en el control y ejecución de los compromisos adquiridos.

Por ello consideramos que no se coarta la libertad sindical por el hecho de que se requiera acreditar un nivel mínimo de representatividad a las organizaciones a constituirse y de tal suerte estimamos errada la afirmación de que la exigencia de un número mínimo de afiliados

obstaculiza la libre constitución de organizaciones sindicales. En prueba de lo mencionado actualmente existen 5 783 organizaciones laborales, de las cuales 4 054 pertenecen al sector privado. Al primer trimestre del 2022, el 32,89 por ciento de los trabajadores se encuentra en la categoría de empleo adecuado, a su vez el 81,34 por ciento se encuentra en el sector formal de la economía, de estos el 46,3 por ciento se concentra en medianas y grandes empresas. Si consideramos entonces el número de trabajadores en medianas y grandes empresas y el número de organizaciones laborales existentes en el sector privado, se aprecia que el problema de la sindicalización radica fuera del sector formal de la economía; esto es, en el sector en el que la mayoría de trabajadores está dentro del empleo inadecuado con una informalidad del 70,9 por ciento y un 83,9 por ciento de trabajadores que carecen de toda protección social, los cuales están principalmente agrupados en microempresas o pequeñas empresas o son trabajadores por cuenta propia.

Por otro lado, el informe de la Comisión de Expertos observa como otro incumplimiento al Convenio la falta de aprobación de organizaciones sindicales por rama de actividad, debido a la negativa del Ministerio originalmente a reconocer la personería jurídica de la ASTAC, caso que se encuentra pendiente todavía de una decisión judicial ante la Corte Constitucional del Ecuador.

Al encontrarse la libertad sindical intrínsecamente relacionada con el derecho de negociación colectiva, nuestra legislación vincula su ejercicio a un empleador determinado, pues allí radica la posibilidad de establecer condiciones para el desempeño y mejoramiento de la relación laboral. Por tanto, consideramos que el reconocimiento de sindicatos por rama, figura que es ajena a nuestra tradición jurídica, generaría un efecto negativo en las relaciones laborales pues encontraría varias organizaciones dentro de una misma rama con objetivos distintos que entrarían en conflictos de intereses, más aún al momento de negociar las condiciones económicas que gobiernan la relación con los empleadores que conforman esa rama, y a su vez, conflicto entre empleadores pues aun cuando estos pertenezcan a un mismo sector sus realidades o capacidades son disímiles.

Cualquier observación respecto a la libertad sindical debiera previamente discutirse en consulta tripartita con los grupos de interés al interior del país en aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y en el análisis general de la institución del derecho colectivo previsto en el Código del Trabajo, con miras a determinar objetiva y racionalmente sus impactos ya que una recomendación de modificación y consulta coactada a ciertos aspectos de interés de un grupo específico afectaría gravemente la seguridad jurídica y la generación de trabajo adecuado y pondría en riesgo la sostenibilidad del sector formal.

Miembro trabajador, Argentina - Quienes damos seguimiento a esta comisión podemos pensar: otra vez en el Ecuador. Cambian los Gobiernos y otra vez el Ecuador en la Comisión de aplicación de Normas de la Conferencia. Es que cambian los Gobiernos y a pesar de lo que hemos escuchado siguen los mismos problemas solo que es peor, cambian los Gobiernos y se agravan esos problemas.

La Comisión de Expertos, la jurisprudencia nacional de la Corte Constitucional del Ecuador, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, todos quienes se detienen a analizar los términos jurídicos y las consecuencias sociales de la normativa laboral en el Ecuador le dan la razón a las denuncias y reclamos de los trabajadores. Entonces cíclicamente los Gobiernos, acorralados por la presión internacional ante la evidente falta de razón, se acogen al pedido rápido de asistencia técnica, en mi país se dice «patean la pelota para adelante», «hacen como que hacen», pero en realidad no hacen nada y utilizan abusivamente un remedio fundado en

el diálogo social para dilatar soluciones. La OIT no puede admitir el uso abusivo de sus herramientas de cooperación.

¿Cuántas veces la Comisión de Expertos va a decir que las normas ecuatorianas exigen un número excesivo de afiliados para constituir sindicatos? ¿Cuántas veces la Comisión de expertos dirá que los trabajadores denominados servidores públicos, tienen el derecho a constituir sindicatos? Van años y seguimos igual, ¿hasta cuándo?

¿Cómo puede ser que siga vigente el requisito de una afiliación sindical superior al 50 por ciento para tener derecho a la negociación colectiva? Eso es una clara violación a la libertad sindical, un requisito de cumplimiento imposible en el Ecuador que en los hechos opera como una negatoria del derecho.

¿Cómo es posible que persista la prohibición a la organización sindical y la negociación colectiva por rama de actividad? Se nos acaba de decir que lo que funciona en el mundo no puede funcionar en el Ecuador.

En el sector público el tema es de una gravedad extrema. A los dirigentes sindicales se los persigue penalmente si opinan contra las políticas del Gobierno. Llegaron al extremo de perseguir a un dirigente sindical del sector público por sus opiniones en las redes sociales, un criterio medieval, consideran al funcionario público como un siervo de su amo feudal, no se lo reconoce como trabajador, el régimen laboral en el Estado es caótico, reforma sobre reforma, parche sobre parche, la Comisión de Expertos le pide al Gobierno que informe de cuál es la norma porque ya ni ellos saben cuál es el cuerpo jurídico aplicable.

Es necesario sancionar una norma que establezca una base legal para los trabajadores del Estado del servicio público en el Ecuador sin distinciones artificiales entre obreros y empleados, que garantice en plenitud el derecho a la libertad sindical consagrado en el Convenio con sus tres dimensiones: libertad de asociación, libre negociación colectiva y derecho a la huelga.

Las autoridades ecuatorianas inventaron el oxímoron de la «renuncia obligatoria». Sí, una contradicción en sí misma, un eufemismo que se utiliza para presionar a los trabajadores hasta llevarlos a la renuncia de sus derechos. La Corte Constitucional ha declarado la inconstitucionalidad de este famoso decreto, no obstante, ha dejado en la indefensión a sus víctimas sin ninguna reparación.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Desde hace varios años, la Comisión de Expertos ha venido pidiendo en repetidas ocasiones al Gobierno del Ecuador que revise su Código del Trabajo para eliminar varias restricciones arbitrarias al derecho de los trabajadores a organizarse libremente en sindicatos. La Comisión de Expertos ha proporcionado al Gobierno orientaciones claras y específicas sobre cómo poner su Código del Trabajo en conformidad con el Convenio, pero lamentablemente sigue sin cumplirlo.

Se trata de un caso importante, ya que las deficiencias del Código del Trabajo identificadas por la Comisión de Expertos inciden directamente en la capacidad de los trabajadores para constituir sindicatos tanto a nivel empresarial como sectorial. Por ejemplo, la Comisión de Expertos ha constatado que el requisito existente en un umbral mínimo de 30 trabajadores para constituir un sindicato es sencillamente demasiado elevado y representa un obstáculo poco razonable para la formación de sindicatos. Además, ha pedido en repetidas ocasiones al Gobierno que levante la actual prohibición de los sindicatos sectoriales, que ha sido utilizada por el Ministerio del Trabajo para negar repetidamente a los trabajadores del sector del plátano su derecho de sindicación y negociación a nivel sectorial.

En conjunto, estas restricciones legales a la creación de sindicatos están claramente destinadas a frustrar la actividad sindical legítima y representan una clara vulneración del Convenio. En consecuencia, pedimos al Gobierno del Ecuador que tome medidas inmediatas para revisar su Código del Trabajo en consonancia con las claras recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajadora, Brasil - Quiero alertar a la comisión que tenemos información por parte de los sindicatos ecuatorianos de que el Gobierno tiene la intención de introducir en la Asamblea Nacional un nuevo proyecto de ley laboral denominado Ley Orgánica sobre Empleo, aun en borrador, que es una arremetida aún más regresiva que las que actualmente existen y por las cuales el Gobierno ecuatoriano ha sido llamado en el día de hoy a esta comisión.

La propuesta del Gobierno es alcanzar una nueva ley independiente del Código del Trabajo:

- sin los servidores públicos, solo integrando a los obreros del sector público, ahondando la división de la fuente de derecho que regula el sector público;
- incrementando la desigualdad ante la ley;
- que aplicará a los nuevos contratos, dejando el Código del Trabajo en un limbo, hacia su desaparición;
- con una clara injerencia gubernamental en todos los ámbitos de la libertad sindical, entendidos como el derecho a la libre asociación, negociación colectiva y huelga.

Se pueden detallar brevemente algunos aspectos de esta propuesta:

- limitaciones para formar un sindicato, elevando el número de integrantes de 30 que existe en la actualidad (lo cual ya es excesivo y observado por la Comisión de Expertos) a 50;
- la protección de los dirigentes sindicales frente a actos de discriminación antisindical, como el despido, se limita exclusivamente al pago de una indemnización, montos que fueron disminuidos considerablemente desde 2020 hasta ahora.
- injerencia gubernamental al determinar cuál debería ser el contenido de los estatutos de las organizaciones sindicales;
- la prohibición definitiva de la negociación colectiva en el sector público para la categoría de trabajadores denominados obreros;
- prohibición del derecho de huelga en los servicios públicos.

Las disposiciones que contempla este proyecto de ley son absolutamente contrarias a la normativa internacional del trabajo y específicamente a este Convenio, por lo que es prioritario y urgente que la comisión decida un acompañamiento de mayor peso, por lo que solicitamos una nueva visita de una misión de alto nivel, para prevenir este aún mayor retroceso y hacer efectivo el acompañamiento internacional.

Miembro trabajador, Italia - Voy a realizar esta intervención conjuntamente con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). El informe de la Comisión de Expertos señala para el caso del Ecuador que ha pedido al Gobierno que tome las medidas necesarias para revisar el artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal.

Compartimos totalmente la necesidad de derogar esa disposición del derecho positivo ecuatoriano, en tanto significa una gravosa penalización de uno de los derechos fundamentales de las personas que trabajan.

No tenemos que agregar nada a lo ya sabido y dicho, como es el reconocimiento universal del derecho a la libertad sindical plasmado en los instrumentos constitutivos de la OIT y reafirmado por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998 y por las cartas constitucionales desde la Constitución mexicana de Querétaro (1917) en adelante.

Mediante la libertad sindical y sus principales instrumentos, como son la negociación colectiva y la huelga, los trabajadores pueden equilibrar unas relaciones laborales que son básicamente desiguales por la asimetría de poderes entre el empleador y el trabajador individualmente considerados. La libertad sindical constituye un derecho que comprende una serie de manifestaciones diversas, difíciles de sintetizar, al punto que la mejor definición sobre libertad sindical es la contenida en el artículo 3 del Convenio, en el sentido que la libertad sindical es el derecho a tener actividad sindical.

En el marco de ese concepto, la libertad sindical permite el desarrollo autónomo de la actividad de las organizaciones de trabajadores para el fomento y la defensa del interés de los trabajadores, según expresa el artículo 10 del Convenio.

En la dinámica del ejercicio de la actividad sindical, el Estado no puede intervenir en un sentido punitivo del ejercicio del derecho a la libertad sindical como hace en el Ecuador, una doctrina que ha sido establecida por el Comité de Libertad Sindical de manera reiterada y como lo indica la observación de la Comisión de Expertos en relación con el presente caso.

En consecuencia, pedimos que la República ecuatoriana se apegue al respeto estricto de la libertad sindical derogando del artículo 346 del Código Orgánico Integral Penal para dar curso a una mayor autonomía y libertad sindical de las organizaciones de trabajadores en dicho país.

Miembro trabajador, Colombia - Hablo en nombre de las tres centrales sindicales de Colombia: la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General del Trabajo (CGT). Vemos con inmensa preocupación el nivel de violación a la libertad sindical en el Ecuador, en sus tres facetas: asociación, negociación colectiva y huelga.

En el Ecuador, de 8 500 000 trabajadores y trabajadoras solo el 3,6 por ciento ha logrado sindicalizarse, siendo una de las tasas más bajas de la región, solo un poco menos que en Colombia en donde la sindicalización en el sector privado tampoco llega al 5 por ciento.

El requisito excesivo de 30 trabajadores de una misma empresa para constituir un sindicato, cuando el 89 por ciento de las empresas del país son microempresas o pequeñas empresas, con menos de 25 trabajadores, hace inviable en la práctica pertenecer a un sindicato; esto, sumado a la negativa absoluta del Gobierno de permitir la creación de sindicatos de rama o gremiales, mantiene la asociación sindical como un derecho marginal en el Ecuador y no como el fundamental que es.

Los llamados de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, incluso los de la Corte Constitucional, reciben oídos sordos en el Gobierno del Ecuador. Varias veces ha intentado el sindicato Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales (FRENAPP) registrarse ante el Ministerio y este, en contra de las recomendaciones de esta casa, no les reconoce personería jurídica. Aunque sobre el Ministerio pesa la orden de reglamentar el ejercicio del derecho de asociación sindical por rama de actividad, el Ministerio y la Procuraduría General insisten en que solo pueden afiliarse los trabajadores de empleador común y en relación de dependencia, desconociendo abiertamente el artículo 3 del Convenio, país extraño este.

Aunque la normativa ecuatoriana contempla la negociación colectiva a mayor nivel, la práctica y los obstáculos gubernamentales le impiden, de hecho, tal y como ocurre también en Colombia (donde por ejemplo la asociación de futbolistas profesionales no ha logrado que se negocien sus peticiones). Estos vacíos normativos o falta de regulación específica en el Ecuador como en Colombia son usados por empresarios y Gobiernos antisindicales para impedir la libertad sindical y el avance de la negociación colectiva.

El Ecuador ha promovido una iniciativa legislativa con arbitrarias disposiciones que hacen al Gobierno ecuatoriano merecedor de gran reproche por su grave incumplimiento del Convenio por lo cual una misión de alto nivel sería una medida más que necesaria. ¡Estamos con ustedes, compañeros trabajadores del Ecuador!

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Se está volviendo una costumbre de esta comisión discutir el caso del Ecuador, ya sea por el Convenio que nos ocupa hoy, o por el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Tres veces en los últimos cinco años o cuatro veces en los últimos ocho años.

Si le sumamos las observaciones de la Comisión de Expertos y los casos ante el Comité de Sindical, así como sentencias de la máxima instancia jurídica del Ecuador y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, podemos afirmar que a esta altura ya no se trata de una discusión técnica o legal, sino de un caso de obstinación política y mala fe de tres Gobiernos distintos.

Y también están las misiones de la OIT; primeramente, la misión técnica en enero de 2015, tras la que formuló una serie de recomendaciones, particularmente sobre el derecho de los funcionarios públicos a constituir los sindicatos que estimen convenientes; y la siguiente, de asistencia técnica, en diciembre de 2019, realizada esta a solicitud del Gobierno, que presentó un proyecto de hoja de ruta para que se iniciara un diálogo tripartito con miras a adoptar medidas para atender los comentarios de los órganos de control de la OIT, cuyas recomendaciones al final no fueron aplicadas por el Gobierno.

Ahora, entendemos que hay un nuevo pedido de asistencia técnica. La pregunta es ¿para qué?

Si yo estuviera sentado en la nave central de esta sala, representando a uno de los Gobiernos que no se excusan en catástrofes naturales o pandemias para cumplir con sus obligaciones y, sobre todo, contribuciones económicas para el efectivo funcionamiento de esta Organización, me sentiría ofendido de que los recursos sean despilfarrados en asistencia técnica que luego será ignorada.

A muchos les basta con una semana en el Centro de Turín y a otros menos afortunados con las publicaciones del Departamento de Normas que también se hallan disponibles en español, para entender el alcance y límites de este convenio fundamental.

Incluso los colegas del grupo empleador, que en los últimos años se han mostrado muy críticos con algunos aspectos de la aplicación del Convenio, coinciden en que hay una clara violación en lo que respecta al sector público.

El Ministro dijo que uno de los objetivos del Gobierno es vencer la desigualdad. O miente o se equivoca, porque sin el respeto de los convenios fundamentales no lo van a lograr.

Nos gustaría que esta comisión acuerde conclusiones que efectivamente ayuden a una resolución positiva de este caso a corto plazo. No se necesita más asistencia técnica sino más firmeza con el Gobierno del Ecuador.

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo - He escuchado con atención las intervenciones de los miembros trabajadores de la Argentina y Colombia, así como del observador de la ISP.

Voy a responder con mucha delicadeza, pues todos merecen respeto, y yo soy de los que respetan opiniones diferentes. Soy parte del «Gobierno del encuentro», que respeta opiniones diferentes, así está el valor de la opinión que cada uno emite cuando sabe respetar la opinión ajena, no necesariamente compartirla, no, pero sí respetarla. Voy a empezar rechazando la frase emitida por el miembro trabajador de Colombia cuando textualmente dijo, refiriéndose al Ecuador: «país extraño este». No tolero esa frase, descarto del léxico que debe existir entre latinoamericanos, el hacer esa referencia absolutamente equivocada, tendenciosa con respecto a mi país. A mi país se le respeta como yo respeto a Colombia, país con el que tenemos una hermandad enorme. Hace pocos meses, tuve el enorme gusto de recibir en Quito, al Ministro del Trabajo de Colombia, Sr. Ángel Cabrera, un caballero en su función pública. De tal manera que aquella frase dicha por el miembro trabajador de Colombia no es aceptada, ni por mí ni por el Ministerio del Trabajo de mi país, ni por el Gobierno que preside el Presidente Lasso. En el Ecuador existe libertad de asociación, libertad absoluta de asociación; lo que no puede existir es libertinaje en cuanto a protestas violentas. En mi intervención, mencioné el respeto absoluto a la huelga en mi país, siempre y cuando no haya violencia.

Quiero manifestar que el Frente Unitario de Trabajadores (FUT) de mi país ha sido recibido permanentemente por el Ministerio del Trabajo, es más, en el Ecuador hemos tenido en las últimas semanas varias reuniones con los dirigentes del FUT, entre ellos el Sr. Mesías Tatamuez, con quien tengo muy buena relación, también tengo muy buena relación con el presidente de la Confederación de Trabajadores del Ecuador, Sr. Edgar Sarango, y tengo muy buena relación con el Sr. Richard Gómez de la Central Unitaria de Trabajadores del Ecuador (CUT). Estamos generando un ambiente amigable entre trabajadores y empleadores, esa es la forma de proceder del Gobierno del encuentro y evidentemente hemos rechazado aquella frase.

A diferencia de lo que dijo el miembro trabajador de la Argentina que en el Ecuador fue establecida la renuncia obligatoria en el anterior régimen, en un régimen diferente al nuestro, al que hoy gobierna el Ecuador. La renuncia no puede ser obligatoria, tiene que ser voluntaria. El que estableció la renuncia obligatoria a través del Decreto núm. 813 en el Ecuador, hace once años, fue un régimen diferente al nuestro, que quede claro. No podemos aceptar que se le quiera endilgar al Gobierno del Presidente Lasso ese absurdo de la renuncia obligatoria.

Lo mismo le digo al observador de la ISP con respecto a la libertad de asociación que en el Ecuador existe un Gobierno absolutamente democrático que acepta la opinión ajena, respetuosa, por supuesto; para respetar hay que respetar primero, hay que hacerse respetar.

El comportamiento amigable ha hecho que en el Ecuador prácticamente no tengamos conflictividad laboral, salvo los casos que siempre existen en un país democrático como el Ecuador. Mi saludo a Colombia, mi saludo a la Argentina, porque he hecho referencia a los dos países cuyas intervenciones merecieron mi respuesta adecuada, respetuosa, prudente y oportuna.

El Ecuador siempre será respetuoso con los derechos de los trabajadores, pero, y ahí viene lo importante, también queremos respetar los derechos de aquellos que no tienen empleo. El derecho al trabajo es el derecho más importante que tiene el ser humano después del derecho a la vida. Ese derecho al trabajo está conculcado en mi país y en nuestros países con aquellos informales, con aquellos ciudadanos que no tienen empleo y por ellos estamos bregando, respetando eso sí, todos los derechos adquiridos de los trabajadores, todas sus organizaciones

sindicales a las cuales he recibido y con las que hemos conversado. En las pretéritas semanas hemos tenido reuniones con los dirigentes del FUT y estamos conversando sobre una ley laboral que pueda implicar generar empleo a los que no tienen, que pueda reparar el perjuicio que tienen aquellos ecuatorianos que viven de la informalidad, que si no consiguen ese día, en el Ecuador se le llama «tachuelo» o «chamba», si no consiguen trabajo ese día, o mal comen o no comen; por ellos estamos trabajando, no solamente por los trabajadores que están bien.

Defendemos los derechos de los trabajadores, sindicalizados o no. A propósito, existe libertad de sindicalización en el Ecuador, para alguien que mencionó lo contrario, pero estamos preocupados por los no trabajadores, por aquellos siete de cada diez ecuatorianos que están o desempleados o subempleados o viven en la informalidad. Ese es nuestro comportamiento conceptual como Gobierno. Seguiremos bregando por los derechos de los no trabajadores y de los trabajadores también.

Miembros trabajadores - A título de observación preliminar, queremos señalar que el Grupo de los Empleadores ha expresado su postura con respecto al derecho de huelga, por lo que el Grupo de los Trabajadores desea hacer su parte correspondiente y reiterar que, a nuestro juicio, el derecho de huelga está plenamente cubierto por el Convenio y, en este sentido, reiteramos también nuestro apoyo a la Comisión de Expertos.

Así pues, al tiempo que agradecemos al Gobierno del Ecuador sus comentarios, queremos también expresar nuestro agradecimiento a los demás oradores por sus intervenciones. Sin embargo, tenemos que lamentar que el Ministro, a pesar de todas las palabras pronunciadas aquí, ha demostrado escasa voluntad de que el Gobierno del Ecuador cumpla con sus compromisos internacionales y dé pleno cumplimiento a las disposiciones del Convenio.

Recordamos que la Comisión de Expertos ha venido planteando su preocupación por una serie de disposiciones legales que no se ajustan al Convenio y algunas de estas cuestiones, como el excesivo umbral de representatividad requerido para constituir sindicatos, están pendientes desde 1992. Mientras tanto, las leyes del Ecuador siguen socavando los derechos de los trabajadores a afiliarse y constituir sindicatos, especialmente en el sector público, y obstaculizando las actividades sindicales. Por lo tanto, hacemos un llamamiento al Gobierno del Ecuador para que modifique, con carácter de urgencia, las siguientes leyes con el fin de poner la legislación en conformidad con el Convenio:

- los artículos 443, 449, 452 y 459 del Código del Trabajo, que exigen un número excesivo de trabajadores para el restablecimiento de los sindicatos de trabajadores, los comités de empresa o las asambleas para la creación de comités de empresa, e impiden la posibilidad de crear organizaciones sindicales por rama de actividad; y, además, el artículo 10, c) del Acuerdo Ministerial núm. 0130 de 2013, por la que se dictan normas sobre las organizaciones laborales, que establece plazos obligatorios para la convocatoria de elecciones sindicales;
- el artículo 459, 4) del Código del Trabajo que exige la nacionalidad ecuatoriana para poder acceder a la directiva sindical;
- el artículo 459, 3) del Código del Trabajo, que permite a los trabajadores que no son miembros del comité de empresa presentarse como candidatos sin tener en cuenta lo que establecen los propios estatutos del comité;
- el artículo 11 de la Ley Reformatoria Básica, que excluye a determinadas categorías de trabajadores del sector público del derecho a constituir sindicatos;

- la Ley de Reforma Básica, que concede privilegios a los comités mayoritarios de funcionarios y priva a todas las demás organizaciones de la posibilidad de defender los intereses de sus miembros, y
- el Decreto núm. 193, que permite la disolución por vía administrativa de los sindicatos de funcionarios públicos.

Hemos observado en las intervenciones del Gobierno que actualmente está trabajando con un equipo técnico de la OIT para reformar las leyes sobre la creación de sindicatos. Sin embargo, por lo que sabemos, este proceso se lleva a cabo sin la participación de los sindicatos, por lo que nos vemos obligados a cuestionar el compromiso del Gobierno con el diálogo social. Insistimos en que estas enmiendas deben ser elaboradas y adoptadas en plena consulta con los sindicatos más representativos y deben respetar estrictamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos y la hoja de ruta de 2019 acordada con la OIT.

Los miembros trabajadores también piden al Gobierno del Ecuador que cumpla inmediatamente con la sentencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha del 25 de mayo de 2021, que ordenó al Ministro de Trabajo reglamentar el ejercicio del derecho a la libertad sindical por rama de actividad para que trabajadores de diferentes empresas puedan formar un sindicato.

Además, el Grupo de los Trabajadores lamenta el clima antisindical generalizado que prevalece en el sector público e insta al Gobierno a tomar medidas inmediatas para fomentar un entorno propicio para el pleno disfrute de los derechos de los trabajadores a la libertad sindical. También pedimos al Gobierno que proceda sin demora al registro de la UNE. Creemos que se han producido algunas malas interpretaciones de ciertas palabras que lamentamos y pensamos que lo mejor es continuar el diálogo a nivel nacional para aclarar y entenderse realmente con lo que se ha dicho en lugar de tratar de resolverlo aquí. Instamos encarecidamente al Gobierno del Ecuador a hacer efectiva la hoja de ruta presentada en diciembre de 2019 por la misión de asistencia técnica de la OIT.

Miembros empleadores - Agradezco al Ministro del Ecuador por su información y a mi colega de la Mesa de los trabajadores por el debate, el cual hemos escuchado con mucha atención, tanto en cuanto a las preocupaciones de los trabajadores como a las explicaciones del Gobierno. Pero, sobre todo, sobre la forma propuesta para dar una respuesta nacional y sobre todo tripartita a la adecuación de la legislación ecuatoriana a los conceptos del Convenio tal como acaba de mencionar mi colega de los trabajadores.

Nos parece que este caso se ha conocido lo suficiente en esta sala en distintas ocasiones y que ha llegado el momento de tomar acción por el Gobierno y los actores sociales. Confiamos en que darán pasos concretos muy pronto en este sentido. Reiteramos que esto debe hacerse en el marco de la cooperación tripartita con diálogo de buena fe, pero, sobre todo, motivando una discusión integral del tema abarcando las distintas instituciones del derecho colectivo del trabajo involucradas a fin de dar consistencia.

Deben atenderse también las circunstancias nacionales, todo ello dentro del margen de las normas del Convenio que nos ofrece como referencia para la regulación del derecho a la libertad sindical.

Recordamos al Gobierno, desde luego, que tiene la asistencia técnica de la OIT a su disposición tanto en lo operativo como en lo sustantivo del diálogo social que se pretende llevar a cabo para asegurar que la legislación y la práctica se adecuen a las disposiciones del Convenio.

Entendemos que ninguna referencia a la huelga debe figurar en las conclusiones del presente caso. Esperamos finalmente que el Gobierno, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas elabore y envíe una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 sobre la situación del diálogo y soluciones propuestas por el Gobierno y actores sociales.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión lamentó tomar nota de que no se habían tomado medidas para dar seguimiento a la asistencia técnica proporcionada por la Oficina en diciembre de 2019.

Asimismo, la Comisión tomó nota de los problemas de larga data relativos al cumplimiento del Convenio en el Ecuador.

La Comisión instó al Gobierno a que tome 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. La Comisión expresó la esperanza de que el Gobierno aproveche esta oportunidad para adecuar plenamente su legislación y su práctica al Convenio en consulta con los interlocutores sociales.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta 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 invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.

La Comisión pide al Gobierno que acepte una misión de contactos directos.

La Comisión pide al Gobierno 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.

Representante gubernamental - Hemos tomado nota de las conclusiones. El Estado ecuatoriano tutelando el derecho de organización, y asociación adecuada de los grupos

sociales, de los grupos productivos, de los grupos laborales, entre otros, otorga siempre facultades a los diferentes ministerios para que elaboren política pública, para que elaboren normativa secundaria que garanticen precisamente los derechos consagrados en la Constitución política del Estado y también, por supuesto, en los tratados internacionales.

Al amparo de estas facultades, el Ministerio del Trabajo, que me honro liderar por generosidad del Presidente Guillermo Lasso, emitió el Acuerdo Ministerial núm. 130, de agosto de 2013, Reglamento de Organizaciones Laborales, siendo el único instrumento normativo que reglamenta dicha práctica.

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, en materia laboral, tenemos el Código del Trabajo que data de 1938, la Ley Orgánica del Servicio Público que norma las actividades laborales del sector público; estas tipifican la libertad sindical, tanto para quienes prestan sus servicios para el sector público, como también para quienes prestan sus servicios al sector privado.

El Acuerdo Ministerial núm. 130, de 2013, al que acabo de hacer referencia, en concordancia con lo establecido por la Constitución política del Estado, garantiza la libertad sindical, repito, garantiza la libertad sindical, y reglamenta su proceso de creación, registro de estatutos, directivas, ratificando para el efecto los Convenios núms. 87, 98, 110 y 141 de la OIT. Directamente relacionados con libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y negociación colectiva.

Sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, el Ministerio del Trabajo busca la constante mejora de sus productos, es así que este Gobierno de puertas abiertas ha entablado reuniones con las centrales sindicales del Ecuador, con el fin de llegar a un consenso, tanto técnico como jurídico.

Como Ministro del Trabajo, he recibido en múltiples ocasiones a todos los dirigentes sindicales, de todas las organizaciones sindicales, con respeto, dando, creando, generando, ese ambiente amigable tan necesario para que trabajadores y empleadores puedan conversar. Presido el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, y en esas reuniones he visto una camaradería muy positiva en relación a los trabajadores o sus representantes y a los representantes de los empleadores.

Lo que buscamos es promover, reglamentar y edificar, con todas las bases sociales, una actualización normativa, buscando siempre garantizar los derechos que beneficien no solo a un sector de nuestro país, sino a la colectividad toda, y al fomento de los principios sociales.

Este Gobierno, que se encuentra en gestión desde mayo del año pasado, busca participar de manera constante en mesas de diálogo con todos los sectores interesados en la construcción y mejora normativa, al igual que de la asistencia internacional que nos brinde soporte con el propósito de precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, generando diálogo social fructífero, perdurable en el tiempo. Se busca, con este diálogo, generar proyectos normativos que sean sustentables y satisfagan las necesidades sociales de las partes involucradas en esta labor.

Auguramos un camino firme con diálogo social, propuestas de beneficios de todos los actores y organizaciones sociales, y que podamos presentar a ustedes todos los avances de un diálogo social que impulse la reactivación con rostro humano para construir el Ecuador de las oportunidades.

El Salvador (ratificación: 1995)

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo y Previsión Social - El Salvador es Miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo, creemos en los valores y principios que fundamenta esta Organización, cuyo propósito esencial es lograr la paz en el mundo. Nuestro marco constitucional establece el obligatorio cumplimiento de los convenios internacionales ratificados. Por ello, como Gobierno somos respetuosos de la normativa internacional en materia laboral y tenemos un firme compromiso con el cumplimiento progresivo de estas.

En la Conferencia anterior, en junio de 2021, esta Comisión emitió sus conclusiones, las cuales fueron adoptadas por nuestro país y se han realizado todas las acciones necesarias para el cumplimiento de las mismas. De manera diligente, nuestro Gobierno instaló el Consejo Superior del Trabajo, en un proceso transparente, con el respaldo y la anuencia de los sectores de empleadores y trabajadores, quienes designaron de manera libre e independiente sus representantes y, además, con la verificación y el acompañamiento de la OIT.

Nuestro Gobierno mostró una clara voluntad política y compromiso con los órganos de control de la OIT, al recibir de manera tripartita a la misión de alto nivel que esta Comisión delegó. A pesar de que es al Estado salvadoreño a quien corresponde recibir la misión, con horarios y cronogramas establecidos, decidimos hacerlo de manera tripartita y consensuada con el Consejo Superior del Trabajo, y prueba de ello es que se elaboró un documento, el cual ustedes recibieron. Durante su visita, hemos brindado con transparencia y diligencia toda la información que la misión ha requerido, lo que ha quedado reflejado en el informe publicado por dicha comitiva.

Además, dicho sea de paso, toda la semana estuvo este Ministro, la Viceministra y todo el aparato direccional de este Ministerio a tiempo completo, dejando de lado otras labores ministeriales en El Salvador, para las cuales hemos sido nombrados, solo para atender de forma directa a la misión de alto nivel, dando la prioridad y el interés que como Gobierno tenemos.

El Gobierno de El Salvador, desde que recibió el informe de la misión de alto nivel, dio lectura al mismo, observando con espíritu constructivo y de cooperación multilateral sus valiosos aportes, en concordancia con el diálogo social, los compromisos tripartitos y la apuesta por un mejor futuro laboral y sus beneficios sociales.

No obstante, no encontramos coherencia entre las conclusiones del informe de la misión de alto nivel y la decisión de incluir a El Salvador en la lista en la cual estamos presentes, acción que nos genera una tremenda preocupación, porque lacera la credibilidad no nuestra sino de un organismo internacional. Los delegados que fueron a realizar la verificación constataron un clima de construcción de diálogo social tripartito. También verificaron que se cuenta con cinco instancias tripartitas en El Salvador, de las cuales cuatro están trabajando, y han estado trabajando desde la llegada de nuestro Gobierno de forma permanente, y un proceso de designación de representantes del sector empleador. Si esto tuviera una ponderación porcentual, que fuera un criterio a evaluar, estaríamos entonces diciendo que cumplimos a un 80 por ciento la integración de los espacios tripartitos, y además, se está en el proceso de conformación para superar ese 20 por ciento. De esta forma, se cumpliría al 100 por ciento con el Convenio, que fue la razón por la cual esta Comisión decidió incluirnos en la lista.

Por otra parte, si este término porcentual fuera un criterio de evaluación, ¿cuántos países adicionales al nuestro estarían en una lista corta? Estamos completamente seguros de que, aplicando este parámetro de medición, habría una gran cantidad de países que no llegan al término porcentual de nuestro país, en cuanto al cumplimiento del Convenio.

Esto muestra una clara y franca contradicción, y lo único que trae como resultado es la pérdida de credibilidad a un organismo, ya que ningún país creará en un mecanismo de verificación como la misión de alto nivel, por existir una evidente contradicción, que manifestamos contundentemente en el espacio antes descrito. Asombra sobremanera que en algunos de nuestros países vecinos, a tan solo unos kilómetros de distancia de nuestra frontera, intimidan, chantajean, extorsionan y asesinan a dirigentes sindicales cuando estos están queriendo organizarse, y estos países no aparecen en ninguna lista que lacere la imagen de su nación.

Con estos dos enfoques, como Estado llegamos a la siguiente conclusión, que esta Comisión no tiene un análisis evidentemente técnico ni objetivo para incluir a un país en una lista, ya que, por el momento, no existe un proceso claro donde todas las partes puedan dar de forma libre y directa su planteamiento y cuya verificación del mismo conlleve a estar o no dentro de una lista.

Vemos cómo países violan derechos laborales, reprimen y vulneran la libertad sindical en contra de los sectores productivos de su país. Sin embargo, cuentan con experimentados equipos de *lobby* en estos espacios, especialmente en el escenario internacional, y quizás ese sea nuestro problema y nuestra mayor debilidad como país. El Salvador es fuerte en respetar los derechos de los sectores productivos, pero débil en el *lobby* que se requiere en el tablero internacional para tomar las decisiones de las entregas de las listas.

Esta contradicción entre las conclusiones de la misión tripartita de alto nivel y la decisión de esta Comisión de incluirnos en la lista no estimula para nada el progreso, es contraria al espíritu constructivo y de colaboración, desestimando la existencia de espacios reales de diálogo social.

Con base a lo expuesto, en nombre del Gobierno de El Salvador, quiero manifestar la inconformidad con esta decisión. Consideramos inaudito que esta Comisión haya hecho caso omiso de las conclusiones de la misión tripartita de alto nivel, que fue enviada por el mismo órgano de control, restando credibilidad a sus mismos delegados; además de invalidar los esfuerzos que como mandantes se están realizando y la buena voluntad constatada por esta misma Comisión.

En esa línea, vemos que la inclusión de nuestro país tiene más un propósito de carácter político que técnico, lo cual sería trágico, porque es impropio de las instancias de control que tiene la OIT. Exhortamos a esta Comisión a alejarse lo más que pueda de este tipo de actuaciones políticas, que dañan la imagen de los órganos de control de la OIT y debemos de recobrar el verdadero papel histórico en la construcción de la paz del mundo que es el eje transversal de la OIT.

No somos de los que se han encontrado en el camino, sino que somos uno de los Miembros fundadores de la OIT. Recalcamos nuestro compromiso con esta Organización, que es inquebrantable, a pesar de las imperfecciones humanas o del tablero político que se ha manejado de forma discrecional por personas que no vienen a verificar los países. Prueba de ello es que recientemente nuestro país, por decisión del Presidente Bukele, ratificó cinco convenios como una respuesta a los clamores de la clase trabajadora, clamores que nunca habían sido escuchados en este país. Además, El Salvador nunca había estado en listas por no

ratificar convenios. Lamentablemente, un lado de la balanza, a veces, tiene más inclinación que el otro. La ratificación de estos convenios muestra una voluntad real política de nuestro Gobierno por avanzar en la adopción y cumplimiento de normas internacionales del trabajo, en áreas como la seguridad social, la protección de la maternidad, la negociación colectiva, la salud ocupacional y la eliminación de la violencia en el mundo del trabajo, pero esto es una parte. Vienen más ratificaciones de convenios, porque nosotros sí somos fieles creyentes de la OIT, aunque algunas instancias hagan otro tipo de cosas que no van a enriquecer la imagen de la OIT.

Concluyo mi participación, confiando en que esta Comisión debe de valorar estos nuevos elementos constatados por la misión tripartita de alto nivel y la realidad de nuestro país. Estamos en una nueva etapa de diálogo social tripartito, franco, eminentemente técnico y duradero, así lo hemos planteado y allí están presentes los interlocutores. Ellos lo pueden confirmar o no, este ha sido el planteamiento, debe de ser un diálogo tripartito, franco, sincero, duradero, sostenible en el tiempo, y además, con el compromiso de superar los desafíos, no los que nosotros nos hemos encontrado o que hemos construido, porque apenas llevamos tres años en el Gobierno, sino los grandes desafíos históricos que hemos heredado de Gobiernos anteriores en materia de legislación laboral y que nunca fueron llevados a un escenario internacional y menos aún incorporados en una lista por esta gran deficiencia que ha existido.

Miembros trabajadores - Nuevamente nos han solicitado que examinemos el caso de El Salvador en relación con el cumplimiento del Convenio. Desde la revisión en nuestra última reunión ha habido varios avances. De hecho, como acaba de indicar el Gobierno en respuesta a las conclusiones de la Comisión, el Gobierno ha aceptado recibir la misión tripartita de alto nivel. Esto es, por supuesto, algo que hay que tener en cuenta y agradecer.

La misión que se llevó a cabo en mayo de este año hizo una serie de constataciones interesantes. Un ejemplo es el hecho de que el Consejo Superior del Trabajo haya vuelto a funcionar. Pudo celebrar varias reuniones y, en particular, examinar la ratificación de varios convenios de la OIT. También parece que se están resolviendo los problemas relativos a la integración de la organización patronal, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).

Sin embargo, El Salvador no está en nuestra lista de este año para destacar estas áreas de mejora, de hecho todavía hay tres problemas: la representación de los empleadores y de los trabajadores en el Consejo Superior del Trabajo debe estar en pie de igualdad, esto significa que las actuales vacantes en el organismo deben cubrirse lo antes posible; el proceso administrativo requerido para la designación de los representantes de los trabajadores sigue siendo complicado, el resultado es que se impide el funcionamiento normal del Consejo Superior del Trabajo; y por último, sigue 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. Por un lado, no vemos la razón de ser de esta norma de renovación; por otro lado, constituye una forma de injerencia en el funcionamiento de las organizaciones en cuestión. Hay que recordar que el artículo 3 del Convenio establece que los representantes deben ser designados libremente. En nuestra opinión, la norma de la renovación anual es una violación de esta libertad.

Por último, cabe señalar que para las organizaciones que representan a los empleadores, el periodo de renovación es de dos años. Todas estas consideraciones implican que, a pesar de los progresos realizados, el Gobierno sigue sin cumplir los requisitos del Convenio.

Miembros empleadores - Quiero empezar por agradecer el informe brindado por el Gobierno a esta Comisión. Destacamos nuestra preocupación por el hecho de que se trata de

la quinta vez consecutiva que tenemos que atender este asunto ante una situación que de fondo permanece prácticamente igual que cuando se trató por primera vez, más aún, según el informe de la Comisión de Expertos, la situación se ha deteriorado.

Recordamos con preocupación que en 2017, 2018, 2019 y 2021, esta Comisión adoptó conclusiones muy concretas que incluían los pasos que el Gobierno debía dar para aplicar el Convenio, un convenio de gobernanza muy relevante en esta casa.

Considerando el poco tiempo que tengo para hacer mi presentación de un caso que consideramos grave y urgente, con faltas reiteradas, les invito a retomar nuestro informe de los años que acabo de citar.

En los antecedentes del caso figuran expresiones de extrema preocupación, tanto de la Comisión de Expertos como de esta Comisión, misiones de contactos directos de la Oficina, así como varias solicitudes de intervención urgente presentadas al Director General por la ANEP, organización más representativa de los empleadores de El Salvador, y por la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Ello ante la injerencia gubernamental en la administración y el funcionamiento de la ANEP, ataques a sus dirigentes y serias deficiencias en el funcionamiento del diálogo social y la consulta tripartita en condiciones muy similares a las que, de acuerdo con el reporte de los expertos y la realidad nacional, viven las legítimas organizaciones de los trabajadores.

Cuando discutíamos este caso en 2019 expresamos la sincera esperanza de que el recién asumido, en aquel entonces, Gobierno revirtiera la grave situación. Ello, para la gobernabilidad del país, el fomento de las buenas relaciones entre los actores sociales y el Gobierno y el cumplimiento de las obligaciones provenientes del Convenio.

Recordamos bien que una vez adoptadas las conclusiones del caso en 2019, el representante gubernamental afirmó que tales conclusiones harían parte de una lista de prioridades del Gobierno. Este tipo de expresiones, alentadoras también fueron expuestas a la misión de alto nivel que recientemente visitó el país. No obstante, las anteriores expresiones, y muy a nuestro pesar, no se corresponden con los actos del Gobierno. La situación se ha agravado y se inscribe en el marco de un creciente deterioro general de la institucionalidad democrática y falta de independencia de poderes. En perjuicio del sistema de contrapesos y de los órganos de control, incluyendo la necesaria autonomía de la organización más representativa de los empleadores de aquel país.

Para mayor claridad y conocimiento de toda la sala procederé a detallar información concreta que demuestra lo anterior.

En primer lugar, el Gobierno instaló en septiembre de 2019 el Consejo Superior del Trabajo por un breve periodo de algunos meses. Esto sucedía en el marco de una orden presidencial de no reunirse con los representantes de la organización de empleadores más representativa del país. Se diría entonces que su constitución pareció obedecer más a una táctica del Gobierno de apariencia de cumplimiento, que a una intención real de privilegiar el funcionamiento del Consejo.

El Gobierno justificó su inoperancia debido a la crisis de la pandemia y a las medidas de suspensión de actividades aunque, por otro lado, justifica que hubo diálogo social a través de otras instancias y reuniones. Hay una contradicción.

Luego de esta aparente actividad, el Gobierno nuevamente ha instalado el Consejo Superior del Trabajo, en diciembre de 2021. No obstante, los representantes de los interlocutores sociales más representativos niegan la existencia de consultas tripartitas

efectivas o la existencia de un verdadero diálogo social y manifiestan que se dialoga únicamente con los interlocutores afines al Gobierno, vulnerando los términos del Convenio en sus artículos 1, 2 y 3.

El Gobierno nuevamente, pues, recurre a la apariencia para evadir a los órganos de control.

Y, me explico, en un acto privado de celebración del Día del Trabajo, el 1.º de mayo de este año, el Gobierno anunció, sin haber consultado con el Consejo Superior del Trabajo, que ratificaría cinco convenios por medio de la Asamblea Legislativa, como nos han dicho ya por parte del Gobierno. La ANEP, que ha participado de buena voluntad durante seis meses en las reuniones del Consejo, se vio sorprendida por tal anuncio. Inmediatamente giró una carta para pedir al Gobierno que la ratificación de dichos convenios fuera sometida a consulta en el seno del Consejo Superior del Trabajo, conforme al Convenio, precisamente. Las propuestas de la ANEP fueron desoídas por el Gobierno y, el 16 de mayo —sin la consulta que obliga el artículo 2, del ya citado Convenio y los ofrecimientos de obrar en ese sentido, incluso la misión de alto nivel— la Asamblea Legislativa ratificó los cinco convenios mencionados.

No cuestionamos la voluntad soberana de la Asamblea de proceder con la ratificación, pero sí que es grave que el Gobierno desprecie el Convenio expresamente en su artículo 5 y los mecanismos de diálogo social y consulta tripartita, incluido lo que nos presentó como protocolo con lineamientos sobre el procedimiento de sumisión que había informado haber elaborado recientemente.

En segundo lugar, en plena celebración de la Conferencia del año pasado, 2021, el Gobierno de El Salvador reformó las leyes de 23 entidades paritarias y tripartitas a través de las cuales el Presidente de la República se atribuyó a sí mismo la facultad de nombrar y la facultad de destituir a los directivos que representan a los empleadores en las juntas directivas de dichas entidades. Desde su cuenta de Twitter, el Presidente de aquella nación, Sr. Bukele, anunció el envío de las 23 iniciativas de ley a la Asamblea para, y cito textualmente: «remover a la ANEP de las directivas de las autónomas y así poder ponerlas a trabajar verdaderamente al servicio de la gente». Desde entonces el Gobierno ha realizado actos desleales exigiendo la renuncia de los directores en las entidades tripartitas y paritarias en algunos casos bajo amenazas, y nombrando directores según lo establecido en las nuevas 23 leyes ya reformadas, en clara violación del artículo 4 del Convenio.

Sobre lo anterior, los expertos urgen firmemente al Gobierno: «la derogación de toda disposición jurídica relativa a las 23 entidades autónomas aludidas que irroque al Gobierno la posibilidad de injerir en la designación de los representantes de los empleadores».

En tercer lugar, después de dos meses de haber asumido el cargo el nuevo presidente de la ANEP, en abril de este año, el Gobierno no ha activado los espacios de espacio bipartitos que existían antes del desconocimiento que hizo el Presidente de la República del anterior presidente de la ANEP. La injerencia en las elecciones de representantes para la consulta tripartita y la falta de entrega de credenciales a la ANEP es también una flagrante violación del Convenio. El ofrecimiento que hizo el Presidente Bukele de que todo regresaría a la normalidad cuando eligieran a un nuevo presidente de la ANEP no ha sucedido. Era una promesa falsa, era solo un evidente acto de injerencia y una flagrante violación a la independencia de la ANEP.

En cuarto lugar, a la fecha los empleadores no participan plenamente en el Consejo Superior del Trabajo porque el Gobierno aún no ha permitido la inclusión de tres organizaciones empresariales a efectos de que los tres sectores —Gobierno, trabajadores y empleadores— tengan la misma cantidad de representantes. Esto demuestra que no se está

cumpliendo con el Convenio ni en la ley ni en la práctica. Al respecto los expertos urgieron al Gobierno a que asegure el pleno reconocimiento del presidente de la ANEP, y de esa organización más representativa de empleadores en el diálogo social y la consulta tripartita, así como en toda revisión pertinente al reglamento del Consejo, lo cual no ha sucedido. Los representantes de los trabajadores también han manifestado su indefensión en lo que respecta al reconocimiento de sus representantes y su independencia.

Y, por último, en quinto lugar, el Gobierno mantiene una campaña permanente de desprestigio en contra de la ANEP a través de la radio, la televisión, la prensa y las redes sociales desde el máximo nivel, la presidencia de la República.

Los hechos presentados dan cuenta del desprecio por el diálogo social y por el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el Gobierno de El Salvador al ratificar el Convenio.

Como podrán observar, este es uno de los casos más serios de incumplimiento reiterado de los convenios de la OIT, voluntariamente ratificados por El Salvador. Esperamos que el Gobierno tenga basado el éxito de esta participación, como lo anunció en las redes sociales, en el cumplimiento con el contenido del Convenio y en los hechos con actos tangibles y resultados comprobables y no solo en su palabra, lamentablemente incumplida, como hasta ahora lo hemos percibido. Presidente, estaremos muy atentos al desarrollo de esta discusión.

Miembro trabajador, El Salvador - Hablo en nombre de las organizaciones de trabajadores de El Salvador y es un honor dirigirme ante esta Comisión. Como sector de trabajadores, estamos convencidos de la importancia del diálogo social tripartito como elemento esencial para la construcción de un país más justo, con trabajo decente, y reconocemos la trascendental importancia de la OIT y su sistema de normas para alcanzar el objetivo de la justicia social y la paz a nivel mundial.

El Salvador es un país que ha sufrido injusticias sociales, la represión y la desigualdad, que nos llevaron a un enfrentamiento armado. A pesar de que se firmaron los acuerdos de paz, las causas originales del conflicto no fueron superadas. En la postguerra fuimos gobernados por élites políticas que empobrecieron nuestro país, privatizaron servicios esenciales, siguieron reprimiendo las luchas sindicales y se enriquecieron a costa de la pobreza y marginación del pueblo.

Durante esos gobiernos hubo muertes de líderes sindicales que quedaron impunes y se fracturó el diálogo social. Por muchos años, los trabajadores no tuvimos una participación real y eran élites económicas las que tomaban las grandes decisiones del país.

Hemos avanzado y como sector laboral hemos abierto espacios a través de las luchas que hemos librado, se ha fortalecido nuestra participación y la incidencia en las políticas públicas.

Expresamos nuestro beneplácito por la puesta en marcha de mecanismos de diálogo, la reinstalación del Consejo Superior del Trabajo, luego de muchos años de parálisis. Seguramente, la continuidad y el fortalecimiento de este espacio de diálogo tripartito, reclamado durante años por el movimiento sindical, nos permitirán alcanzar acuerdos importantes que dinamicen las relaciones laborales, y nos permitirán alcanzar más derechos y el impulso del crecimiento de la producción en el país.

Celebramos que el Gobierno haya escuchado nuestro reclamo histórico de ratificar cinco importantes convenios internacionales emanados de esta Organización. Debemos señalar que su ratificación fue impulsada por el movimiento sindical e instrumentada por el Gobierno. Se trata del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977

(núm. 148), el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y el recientemente aprobado Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Con estas ratificaciones, se entrega una herramienta de lucha a los trabajadores con la que podremos exigir más y mejores políticas públicas, reformas al marco jurídico en concordancia con las normas internacionales, lo cual constituye un hecho histórico sin precedentes para el país.

El Salvador tiene muchos desafíos importantes en materia de derechos laborales. Años de Gobiernos neoliberales, contrarios a los intereses populares, que desmembraron las normas protectorias y restringieron duramente la libertad sindical y que legislaban para sus intereses, por ejemplo, estableciendo procesos burocráticos para dificultar la acreditación de las organizaciones sindicales.

Tenemos expectativas favorables sobre el proceso político actual. Desde el movimiento sindical, hemos presentado al Gobierno y al Congreso propuestas de reforma del Código del Trabajo para alinearlos a las disposiciones de la OIT, y nos encontramos en estos momentos con un proceso de diálogo activo, que muestra avances alcanzando importantes acuerdos. Esperamos llegar rápidamente a la redacción definitiva que concluya con la sanción de las nuevas leyes.

Nuestro Código del Trabajo, y la Ley de Servicio Civil, datan de hace 50 años. Estas normas se encuentran prácticamente obsoletas. Es tiempo de avanzar en su actualización.

Como sector laboral participamos ampliamente en la misión tripartita de alto nivel que esta Comisión señaló, y reconocemos la apertura y buena voluntad del Gobierno para recibir y atender de manera tripartita. Las recomendaciones emanadas de dicha misión dan muestra de los avances y desafíos que se tienen en el país, pero lo principal es que señala la perspectiva positiva de diálogo social en el país.

Como sector solicitamos a esta Comisión que pueda revisar y tomar nota de las conclusiones de dicha misión tripartita, cuyos delegados pudieron constatar los avances. De hecho, si esta Comisión hubiera revisado y valorado el informe que con mucha altura redactó la misión, El Salvador no tendría que haber sido incluido en esta lista corta a menos que existan otros intereses ajenos al fortalecimiento del diálogo social.

Como trabajadores esperamos contar con la asistencia técnica de la OIT para avanzar en las reformas planteadas, esperamos también que el Gobierno cumpla con los compromisos públicamente asumidos y que los empleadores aporten con espíritu colaborativo, dejando de lado egoísmos de acumulación de la riqueza, e intereses políticos. Nosotros pondremos nuestro máximo esfuerzo con espíritu constructivo; porque es en el diálogo social y en la fuerza de los trabajadores, donde tenemos depositadas nuestras esperanzas de construir un país más justo.

Miembro empleador, El Salvador - Hemos tomado nota de las explicaciones que ha dado este día el Gobierno de El Salvador. Ante la Comisión, hace tres años, expresamos nuestro optimismo porque el nuevo Gobierno se comprometía a cumplir con los convenios internacionales y a someterse a los mecanismos de control de la OIT. Nos alentó que, en septiembre de 2019, el Gobierno reactivó el Consejo Superior del Trabajo, pero en mayo de 2020, el mismo Gobierno prohibió a todos sus funcionarios reunirse con la ANEP.

Por ello, ha sido esperanzador que, hace seis meses, el Consejo haya sido reactivado nuevamente, y mantenga reuniones periódicas tanto de la plenaria como de su junta directiva. El Consejo ha retomado el proceso tripartito para elaborar una política de empleo, con la participación de trabajadores y de empleadores, y con la asistencia técnica de la Oficina

Regional de la OIT. También el Gobierno ha consultado al Consejo iniciativas legales orientadas a modificar la prestación del servicio de salas cunas para los hijos de los trabajadores. Se han discutido, elaborado y presentado observaciones.

Sin embargo, para cumplir con el Convenio, se deben resolver al menos cinco situaciones planteadas anteriormente por esta Comisión y por la Comisión de Expertos. Con voluntad política de parte del Gobierno, estas cinco situaciones podrían convertirse en una hoja de ruta, que, de cumplirse, evitaría que el país fuera examinado nuevamente en 2023. Los empleadores no queremos continuar con este tipo de exámenes; nos interesa un ambiente propicio para la inversión y la generación de empleo decente. Esperamos sea posible.

Las situaciones son las siguientes:

- En primer lugar, sobre la injerencia del Gobierno en la designación de los representantes de los empleadores, el informe de la Comisión de Expertos expresa «profunda preocupación» porque desde larga data se vienen planteando múltiples alegatos de injerencia de las autoridades en los procesos de designación de representantes en entidades públicas tripartitas y paritarias, y que en los últimos desarrollos apuntan a un empeoramiento. Los expertos urgen firmemente al Gobierno a la derogación de toda disposición jurídica relativa a las 23 entidades autónomas aludidas que irroque al Gobierno la posibilidad de injerir en la designación de los representantes de los empleadores. Justo hace un año, el Gobierno reformaba 23 leyes para atribuirse a sí mismo el derecho de elegir y el derecho de destituir a los directores de los empleadores. A la fecha, en resumen, en diez entidades, el Gobierno ha realizado nombramientos arbitrarios al margen del Convenio, mientras que en otras diez entidades continúa pendiente el nombramiento. En algunos casos, los directores fueron obligados a renunciar de manera anticipada y en otros hubo algunos casos en que recibieron amenazas para renunciar. Esto ha deteriorado el diálogo social en mi país, no solo porque los nombramientos han sido arbitrarios, sino porque el diálogo social se realiza bajo la amenaza permanente de que en cualquier momento pueden ser destituidos. Solo han sido nombrados en apego al Convenio los miembros del Consejo Superior del Trabajo y del Consejo Nacional de Salario Mínimo, entidades donde tiene competencias el Ministerio de Trabajo. Para que exista un verdadero y efectivo diálogo social tripartito, las organizaciones de empleadores deben elegir a sus representantes de manera directa, libre y autónoma, sin injerencia del Gobierno.

Este es el primer punto de una hoja de ruta que esperamos que el Gobierno tenga voluntad de cumplir.

- En segundo lugar, el marco legal que rige la elección de los miembros del Consejo tiene una deficiencia que limita la participación de los empleadores. Los expertos urgen al Gobierno a «que tome las medidas necesarias para asegurar el pleno respeto de la autonomía de la ANEP y el reconocimiento de [...] esta organización de empleadores como interlocutor social, a fin de permitir su plena participación en el diálogo [...] a través de los representantes de su elección».

El segundo punto de la hoja de ruta sería elaborar y aprobar reglas claras, objetivas, predecibles y jurídicamente vinculantes para lograr la plena participación de los empleadores en el Consejo.

- En tercer lugar, vemos con preocupación que el Gobierno ha estado presentando directamente a la Asamblea Legislativa iniciativas en materia laboral sin consultar al Consejo, incumpliendo lo establecido en nuestra legislación y en el Convenio núm. 144. Ejemplos: un nuevo Código del Trabajo y la Ley Procesal Laboral. Pero también diputados

afines al Gobierno han presentado iniciativas legales. No es posible que, en la agenda sustantiva, el Gobierno actúe al margen del Consejo.

Por eso, el tercer punto de una hoja de ruta sería presentar en el seno del Consejo este nuevo Código del Trabajo y la Ley Procesal Laboral como un inicio del diálogo social en esa materia, y conformar comisiones técnicas para cada cuerpo legal.

- En cuarto lugar, lo relativo a la ratificación de convenios. El diálogo social se muestra con hechos no con palabras y los graves hechos ocurridos el pasado mes de mayo nos ponen en alerta. Me explico: el Gobierno, sin consultar al Consejo, durante una celebración privada del Día del Trabajo, anunció la ratificación de cinco convenios de la OIT. Los convenios fueron presentados a la Asamblea Legislativa, quien los ratificó de manera exprés dos semanas después, sin consultar al Consejo. Aún estamos sorprendidos porque el país ha perdido una valiosa oportunidad de ejercitarse en el diálogo social, discutiendo los convenios y enviando un recomendable tripartito a la Asamblea Legislativa.

Un cuarto punto de una hoja de ruta sería agendar y discutir, en el seno del Consejo, cómo se implementarán estos convenios, pero también que el Consejo analice qué otros convenios conviene que sean ratificados en los próximos meses.

- En quinto lugar, la ANEP interpuso una demanda ante el Comité de Libertad Sindical hace dos años porque el Gobierno desconoció al presidente de la ANEP y a la misma ANEP como la entidad más representativa de los empleadores de mi país, y luego presentamos solicitudes de intervención directa al Director General por acoso fiscal. Al respecto, el informe de los expertos observa con «profunda preocupación» que, en las más altas instancias gubernamentales, se han manifestado en contra de reconocer a la ANEP como la entidad más representativa de los empleadores de El Salvador. Permítame informarle que el pasado 4 de abril, la ANEP eligió un nuevo presidente, quien se ha manifestado de manera reiterada a favor del diálogo social como instrumento para construir acuerdos.

Un quinto elemento en la hoja de ruta sería que se reconociera a la ANEP, por parte del Presidente, los ministros y el Poder Legislativo, como la entidad más representativa de los empleadores.

Se ha instalado el Consejo y es una oportunidad de todos aprovecharlo, los empleadores no nos cansaremos de poner nuestro mejor esfuerzo para que así sea.

Miembro gubernamental, Francia - Tomo la palabra en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Albania**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, se suman a esta declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y la realización de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, tal y como garantizan los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos relativos a los derechos humanos y laborales.

Creemos firmemente que el cumplimiento de los convenios de la OIT es esencial para la estabilidad social y económica de todo país y que un entorno propicio al diálogo, la consulta y la confianza entre empleadores, trabajadores y Gobiernos es la base de un crecimiento fuerte y sostenible y de sociedades inclusivas.

La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan al pueblo de El Salvador. Estamos decididos a reforzar nuestra cooperación mediante vínculos políticos y comerciales. El Acuerdo de Diálogo Político y Cooperación entre la Unión Europea y América Central y la aplicación provisional del pilar comercial del Acuerdo de Asociación Unión Europea-Centroamérica

proporcionan un marco para seguir desarrollando nuestra asociación, en particular mediante la cooperación en materia de comercio, de desarrollo sostenible y de aplicación efectiva, en la legislación y la práctica, de los convenios fundamentales de la OIT.

Tenemos en cuenta los recientes pasos dados con vistas al cumplimiento del Convenio, y esperamos que el diálogo social y las consultas tripartitas lleguen a ser plenamente funcionales en el país, señalando que el caso ya se ha debatido en las últimas cuatro reuniones de la Comisión, incluso como caso grave en 2017.

El año pasado, acogimos con satisfacción la inauguración y la primera reunión del Consejo Superior del Trabajo, en septiembre de 2019, y los pasos dados por el Gobierno para iniciar el diálogo social y la consulta tripartita y reactivar el Consejo Superior del Trabajo tras el informe de la Comisión de 2020. Si bien observamos que las reuniones de este Consejo cesaron a lo largo de 2020 y 2021, celebramos su restablecimiento para el bienio 2021-2023 y la creación de una comisión técnica tripartita para hacer operativa la agenda del Consejo Superior del Trabajo.

Nos congratulamos de que, tras la petición de la Comisión en 2021, el Gobierno haya recibido finalmente a la misión tripartita de alto nivel, del 2 al 5 de mayo de 2022.

En consonancia con las recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel y haciéndonos eco de los llamamientos de la Comisión, subrayamos que, para garantizar el funcionamiento eficaz del Consejo Superior del Trabajo, sus normas deben respetar la autonomía de los interlocutores sociales, especialmente en lo que respecta a la designación de sus representantes. En este contexto, señalamos en particular la necesidad de garantizar el pleno reconocimiento del presidente de la ANEP y de esta organización en el diálogo social y la consulta tripartita, así como en cualquier revisión del estatuto del Consejo Superior del Trabajo.

También reiteramos el llamamiento de la Comisión para que el Gobierno respete plenamente la autonomía de las organizaciones de empleadores y trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica. Esto incluye el pleno respeto a la elección de los representantes en los organismos públicos tripartitos y paritarios, como el Instituto Salvadoreño del Seguro Social o el Fondo Social. También implica que el Gobierno tome las medidas necesarias para garantizar la pronta entrega de credenciales a todas las organizaciones y derogue toda disposición jurídica que permita cualquier injerencia en la autonomía de las organizaciones.

Secundamos la petición urgente de la Comisión para que el Gobierno proporcione información detallada y actualizada sobre el contenido y el resultado de las consultas tripartitas, también en el seno del Consejo Superior del Trabajo, celebradas sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo cubiertas por el Convenio, así como sobre la sumisión de las normas internacionales del trabajo a las autoridades nacionales competentes de conformidad con la Constitución de la OIT. Volvemos a pedir al Gobierno que cumpla con estas obligaciones relativas a la presentación de memorias.

Recordamos la importancia de la asistencia técnica de la Oficina para facilitar el cumplimiento de todos los convenios de la OIT ratificados y la promoción del tripartismo. Asimismo, destacamos que el alcance y el contenido de dicha asistencia deben definirse a través del diálogo social, por ejemplo, en el marco del Consejo Superior del Trabajo.

Instamos al Gobierno a que cumpla de forma constructiva y sincera sus compromisos de aplicar de forma efectiva, en la legislación y la práctica, todos los convenios de la OIT ratificados, y en particular el Convenio núm. 144 y los convenios fundamentales de la OIT.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen fieles a su compromiso conjunto y constructivo con El Salvador, entre otros medios, mediante proyectos de cooperación, con el objetivo de reforzar la capacidad del Gobierno para abordar las cuestiones planteadas en el informe de la Comisión.

Miembro empleadora, Costa Rica - Quisiera iniciar mi intervención con una definición de la OIT, la cual señala: «El diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas —e incluso el mero intercambio de información— entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales y este puede tratarse de un proceso tripartito o bien consistir en relaciones bipartitas».

Desde que la OIT se creó, ha promovido la cooperación entre empleadores, trabajadores y Gobiernos, permitiendo así la justicia social, a través del diálogo social. El Convenio núm. 144 permite que a nivel interno de cada país se asegure la participación de empleadores y trabajadores. Por esta razón, dicho Convenio es una de las normas del trabajo más importantes desde el punto de vista de la gobernanza de la OIT.

Dicho convenio señala claramente que las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores son aquellas que gozan del derecho de libertad sindical, principio que además implica que los Estados deben abstenerse de interferir en la conformación de dichas organizaciones. El sector empresarial costarricense, como bien señaló en anteriores discusiones sobre este caso, considera un muy mal precedente a nivel internacional que exista una injerencia por parte las autoridades salvadoreñas en los procesos de designación de representantes tanto de empleadores como de trabajadores en las entidades públicas tripartitas y paritarias. El artículo 3 del Convenio en discusión, establece que los representantes de dichas organizaciones serán elegidos libremente.

Si el principal objetivo del diálogo social es «la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo» no se comprende por qué el Poder Ejecutivo se atribuyó a sí mismo la facultad de destituir a los directores que representan a las organizaciones empresariales en las juntas directivas, estableciendo, además, causales discrecionales y arbitrarias para sus nombramientos reformando a su paso 23 leyes nacionales. A todas luces, esto es una violación al Convenio y al principio de libertad de asociación.

Resulta preocupante que varias instancias fundamentales para la toma de decisiones a nivel país no cuenten con una debida representación hasta este momento; y si bien, como mencionaba el representante del sector empleador de El Salvador, el Consejo Superior del Trabajo y el Consejo Nacional de Salario Mínimo ya se encuentran sesionando, se considera que se viola el diálogo social al no someter al conocimiento de dichas instancias materias que le corresponden y que además, no se permita al sector empleador su plena participación.

La forma correcta de construir herramientas de cualquier tipo se logra mediante el diálogo social, especialmente cuando se trata de instrumentos como los mencionados por la ANEP, es decir, proyectos de ley como un nuevo Código del Trabajo y la Ley Procesal Laboral, normas fundamentales para contar con trabajo decente y relaciones laborales adecuadas.

Solicitamos al Gobierno de El Salvador permitir que el Consejo Superior del Trabajo pueda dialogar y presentar su posición sobre materias que le atañen y que además son de suma importancia el país, de modo que se impulse la productividad y la competitividad generando a su vez trabajo decente. Todo lo anterior es básico en una democracia.

Miembro trabajador, Argentina - Este caso presenta particularidades por las cuales podemos destacar progresos, con relación a años anteriores y plantear cuestiones importantes que aún no encuentran solución. Sin lugar a dudas, en lo positivo debemos destacar la reciente ratificación de cinco convenios internacionales del trabajo por parte del Gobierno salvadoreño, luego de años de reclamos del movimiento sindical, esto constituye un paso adelante importante que destacamos y valoramos en toda su dimensión.

No obstante estos progresos, en el plano de la normativa rectora internacional, la legislación laboral en El Salvador se encuentra desactualizada, con serios problemas en la administración de las tramitaciones procesales y se arrastran conflictos en la conformación de los ámbitos tripartitos de diálogo social. La Comisión de Expertos pone el acento en un punto que resulta clave, la obligación que tienen los sindicatos de solicitar la renovación de su personería jurídica cada doce meses, un trámite que no se concluye en menos de nueve meses, y cuando es otorgado vence casi inmediatamente, y el proceso vuelve a comenzar. Todos aquí sabemos que la demora en el reconocimiento jurídico genera trastornos al ejercicio de los derechos sindicales colectivos, perjudica a las organizaciones en sus responsabilidades de gestión en materia administrativa, financiera e institucional, y también sabemos que muchos Gobiernos utilizan la negatoria y/o la dilación en la entrega de los reconocimientos jurídicos como una táctica de presión y disciplinamiento contra los sindicatos que confrontan sus políticas: «rápido para los amigos», «tarde o nunca para los beligerantes». Este punto requiere atención y solución urgente por parte del Gobierno: solo es necesaria la voluntad política y un programa informático para resolverlo. Solo eso, no se puede demorar más.

Tomamos en cuenta también los planteos de dificultades en la conformación de las delegaciones representativas ante el Consejo Superior del Trabajo, aunque lo hacemos desde una perspectiva distinta a la del momento en el cual la Comisión de Expertos escribió su informe, ya que hemos sido informados de progresos significativos con un funcionamiento periódico del órgano de diálogo, reactivación de las comisiones y mayor amplitud en la participación. Queda mucho por hacer pero vemos que se transita el camino correcto y existen avances constatables.

Finalmente, quisiéramos destacar la tarea durante esta Conferencia del Gobierno de El Salvador a través de su Viceministra, que se acercó a conversar con los actores sociales, se allanaron las críticas y se buscó concertar asistencia técnica con otros Gobiernos para superar las dificultades, eso hace parte del trabajo que realizamos en esta Comisión. No debemos profundizar grietas y exaltar discursos concentrados en la contradicción por la contradicción misma, cada minuto en Ginebra lo debemos aprovechar en reuniones bilaterales, encuentros tripartitos, conversaciones con la Oficina, en la búsqueda de la síntesis y el consenso desde la buena fe negocial.

Esperamos que en el caso de El Salvador, el Gobierno cumpla en los hechos y, en el tiempo prudente, con los compromisos asumidos con los actores sociales y podamos constatar próximamente los avances y dar cuenta de ellos en la próxima Conferencia.

Miembro gubernamental, Chile - Pronuncio esta declaración en nombre de **una significativa mayoría de países de América Latina y el Caribe**. Agradecemos las informaciones brindadas por el Gobierno de la República de El Salvador a través del señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, relativas al cumplimiento del Convenio. Tenemos en cuenta el informe emitido por la misión tripartita de alto nivel que visitó El Salvador en mayo de 2022, la cual estuvo presidida por la delegada de México en representación del Grupo Gubernamental. Esta misión fue recibida por el señor Ministro Rolando Castro, quien les dio la bienvenida en nombre del señor Presidente de la República, Nayib Bukele, considerándola una

oportunidad y expresando su apertura a brindar todas las informaciones que la misión pudiese requerir.

La misión se recibió atendiendo las recomendaciones brindadas por la conclusiones de la Comisión de junio de 2021. Dicha misión constató el establecimiento y el funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo para el bienio 2021-2023, y la creación de una comisión técnica tripartita para operativizar la agenda de dicho Consejo. Este informe constata los avances significativos que El Salvador ha realizado en la promoción del diálogo social tripartito. Todo lo anterior contrasta con la inclusión nuevamente de El Salvador en la lista de los 22 países llamados a brindar un informe ante la Comisión.

Por todo lo anterior, alentamos el compromiso del Gobierno de El Salvador con la aplicación del Convenio y animamos a la OIT a continuar facilitando la cooperación técnica al Gobierno de El Salvador.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - En nombre de los empleadores de la República Democrática del Congo, que están comprometidos con la letra y el espíritu de las normas internacionales del trabajo, afirmo que es totalmente inaceptable que el Gobierno de El Salvador interfiriera en las elecciones de los representantes de los empleadores, y en concreto de la ANEP, en la Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones mediante el decreto de noviembre de 2017. No importa que el Gobierno alegue después, como defensa, que la Corte Suprema de Justicia dictó una sentencia declarando nula y sin valor ni efecto alguno la elección de los representantes de los empleadores impugnada por la ANEP. Este acto constituye, sin duda, una clara violación del artículo 3, 1) del Convenio, tal como lo indica la Comisión de Expertos.

Asimismo, la exclusión de la ANEP del diálogo social por parte del Gobierno es otra manifestación de la violación del Convenio. Esto demuestra que no hay un verdadero diálogo.

Ante esta situación, es totalmente conveniente que el Gobierno de El Salvador reciba asistencia técnica de la Oficina para promover el tripartismo y el diálogo social en el país. También es aconsejable que esta asistencia técnica para la promoción del diálogo social se dirija también y sobre todo al Consejo Superior del Trabajo, que dista mucho de estar funcionando como es debido.

Miembro trabajador, Países Bajos - En el comentario del informe de la Comisión de Expertos sobre El Salvador se aborda el tema de los problemas derivados de la composición y condiciones de participación de los sindicatos en órganos tripartitos de diálogo social, como es el caso del Consejo Superior del Trabajo.

La reciente misión tripartita de alto nivel de la OIT en ese país aporta elementos y sugerencias importantes para su superación. Uno de los presupuestos del reconocimiento de las organizaciones sindicales es la necesidad de cumplir con ciertos requisitos de legalización de federaciones y confederaciones. La misión tripartita tomó nota del requisito legal que exige el recambio de las juntas sindicales y sus credenciales cada doce meses. Un exceso de intervencionismo restrictivo de la libertad y autonomía sindical.

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), prescribe que las organizaciones sindicales son libres de redactar sus estatutos, definir su administración y elegir libremente a sus representantes.

Además de resultar una legislación altamente intervencionista de la autonomía colectiva, ocurre que en la práctica se constatan retrasos importantes en la tramitación administrativa

de dichos registros de autoridades y hasta denegaciones injustificadas, a pesar de haber presentado todos los requisitos en tiempo y forma.

La acefalía consecuente en las organizaciones sindicales les impide participar en la designación de representantes para la consulta tripartita.

La negación a la entrega de credenciales impacta directamente en el derecho a la consulta que prescribe el Convenio, objeto de esta observación de la Comisión de Expertos. Esta limitación demanda una urgente modificación del Código del Trabajo en El Salvador a efectos de remover este pesado obstáculo, permitiendo la autonomía sindical, devolviendo a las organizaciones sindicales la facultad de fijar libremente los periodos de vigencia de las responsabilidades de dirección mediante su previsión estatutaria.

De manera similar, la misión tripartita de la OIT ha dejado establecido en su informe final que deberían considerarse medidas legislativas necesarias para revisar estos requisitos de elecciones y credenciales. Agrega, una opinión que compartimos, que se debería permitir a los sindicatos determinar en sus estatutos una duración del mandato de sus juntas directivas.

En definitiva, no parece difícil darle una solución urgente al estado de situación de la libertad sindical en El Salvador en lo referente a la determinación de la representación sindical, un elemento clave para la actividad sindical y el desarrollo del trabajo decente.

Miembro empleadora, Argentina - El sector empleador argentino ve con agrado que las autoridades de El Salvador hayan aceptado la asistencia técnica de la OIT y recibido a la misión tripartita de alto nivel, así como el restablecimiento del Consejo Superior del Trabajo en seguimiento de las recomendaciones de la Comisión del año 2020-2021. Sin embargo, luego de la lectura del informe de la misión tripartita, emitido en mayo del corriente año, y oídas las manifestaciones de los actores sociales del país debemos expresar que lamentamos encontrarnos nuevamente en una sesión de la Comisión donde no es posible acreditar un progreso consolidado en el cumplimiento de las obligaciones que surgen del Convenio. Por el contrario, las manifestaciones de los actores sociales indican que persiste la paralización de un número de espacios institucionalizados de diálogo social en el país, así como las acciones de injerencia indebida en la constitución y la vida interna de las organizaciones de empleadores y de trabajadores: el desconocimiento del derecho de las organizaciones más representativas de elegir sus propios representantes y la negativa a otorgar las credenciales para su participación en diversos espacios de diálogo social.

Vemos con gran preocupación que el Gobierno salvadoreño ha avanzado en la ratificación de una serie de convenios de la OIT, sin cumplir con la obligación de llevar adelante consultas efectivas con los actores sociales en forma previa.

Los trabajos de esta Comisión atestiguan que el reconocimiento y los mecanismos de diálogo social que integran a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores son factores fundamentales para el funcionamiento de los mecanismos de adopción y de revisión de normas de la OIT.

Definir las prioridades estratégicas a nivel nacional es una tarea que solo debe llevarse adelante después de identificar en forma previa los desafíos y las necesidades vinculadas a la implementación de una norma internacional del trabajo. La efectividad de una ratificación en un país determinado está ineludiblemente ligada al reconocimiento de la experiencia y la perspectiva de los mandantes sobre la materia regulada y de la construcción de consensos básicos sobre la estrategia para la implementación de un convenio en el territorio.

En el caso bajo análisis nos encontramos en un doble frente, donde no solo se omite consultar a los órganos de consulta constituidos, sino que cuando se los convoca ello sucede en un contexto de clima hostil, donde se desconoce la representatividad de las organizaciones o donde sus representantes no pueden manifestarse libremente.

Esperamos que a la luz de este debate el Gobierno salvadoreño adopte medidas adecuadas para garantizar las condiciones necesarias para el diálogo social en el país y se comprometa con la instauración y el funcionamiento de mecanismos de consulta institucionalizados, transparentes, predecibles y jurídicamente vinculantes que aseguren el cumplimiento en la ley y en la práctica del Convenio, con asistencia técnica de la OIT si fuera necesario.

Miembro trabajador, España - Los trabajadores observamos con esperanza y expectación los esfuerzos realizados por El Salvador, sobre todo en estos últimos meses, para impulsar y cumplir con las normas internacionales del trabajo y en especial con las disposiciones del Convenio.

En este sentido, es necesario subrayar cómo la misión tripartita de alto nivel de la OIT pudo comprobar el mes pasado que la principal instancia consultiva de diálogo social tripartito en el país (Consejo Superior del Trabajo) había retomado su actividad desde el 8 de diciembre de 2021. Y cómo no, también es importante que destaquemos que el 16 de mayo de 2022 la Asamblea Legislativa de El Salvador ha ratificado cinco convenios de la OIT, avanzando con ello hacia una mayor protección de los derechos de la clase trabajadora.

Sin embargo, sin obviar que la reactivación del Consejo Superior del Trabajo supone un avance en cuanto al respeto del diálogo social tripartito, lo cierto es que los trabajadores percibimos con cierta inquietud cómo la legislación de El Salvador mantiene una excesiva e inapropiada injerencia en la autonomía organizativa de las organizaciones sindicales, que les impide poder ejercer su derecho a formar parte de los órganos de consulta.

La exigencia legal de renovar las juntas directivas de las organizaciones sindicales cada doce meses con la consecuente retirada de credenciales, si no se lleva a cabo en este tiempo, unido a la demora en los procesos de revisión de las credenciales, supone un claro obstáculo a la libertad del sindicato para organizarse, autogobernarse y poder participar en los órganos de diálogo social.

Por este motivo, consideramos que el Gobierno de El Salvador debe dar un paso más en el impulso del diálogo social y tomar las medidas necesarias para suprimir en su legislación cualquier atisbo de intervención en las elecciones de representantes para la consulta tripartita así como en la entrega de credenciales.

Miembro gubernamental, Colombia - Quiero referirme a dos aspectos del caso. En primer lugar, es preciso resaltar que los representantes de trabajadores y empleadores deben ser elegidos libremente y estar representados en pie de igualdad, como establecen los Convenios núms. 87 y 144 en su artículo 3.

El Comité de Libertad Sindical ha indicado en reiteradas oportunidades que corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes y las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de este derecho.

Es por lo anterior que observamos con preocupación que el Gobierno, por una parte, continúe desconociendo a la ANEP como la entidad más representativa de los empleadores en

El Salvador y, por otro lado, persista la prohibición de reunirse y convocar a la ANEP para participar en los espacios de diálogo social.

En segundo lugar, el Convenio núm. 144, en su artículo 2, hace referencia al compromiso de realizar consultas efectivas y tiene como fundamento básico el diálogo social como herramienta esencial para la construcción de propuestas conjuntas entre trabajadores, empleadores y el Gobierno, que promuevan el crecimiento, la paz y el bienestar general. En ese sentido, para lograr un verdadero diálogo y por ende el desarrollo de consultas efectivas se requiere, como lo ha mencionado también el Comité de Libertad Sindical, un clima de confianza basado en el respeto de las organizaciones empresariales y sindicales con miras a promover relaciones profesionales estables y sólidas.

Destacamos la importancia de la reactivación del Consejo Superior del Trabajo y la realización de reuniones periódicas que se realizan desde hace seis meses, sin embargo, observamos con preocupación que, a pesar de dicha reactivación, el Gobierno continúa presentando a la Asamblea Legislativa proyectos de normas en materia laboral de gran importancia, como el nuevo Código del Trabajo y la Ley Procesal Laboral, sin consultar a los empleadores ni a los trabajadores.

Frente a este punto es preciso retomar también lo indicado por el Comité de Libertad Sindical en su recopilación de decisiones sobre la consulta tripartita, indicando que dichas consultas tienen que darse antes de que el Gobierno someta un proyecto a la Asamblea Legislativa o establezca una política laboral, social o económica.

Es de la mayor importancia que las consultas se realicen en un marco de buena fe y confianza, y se permita a los empleadores y trabajadores expresar sus opiniones, análisis y propuestas para lograr verdaderos consensos y avanzar en la búsqueda del mejoramiento de las relaciones laborales a través del diálogo social.

En conclusión, solicitamos al Gobierno que, además de continuar con las reuniones periódicas del Consejo Superior del Trabajo, se comprometa a reconocer al nuevo presidente de la ANEP, el Sr. José Agustín Martínez, para generar un clima de confianza, y que permita a la ANEP participar en todos los espacios de diálogo social tripartito y realice consultas efectivas sobre los asuntos relacionados con la OIT y todos los temas relacionados con las políticas laborales y sociales del país.

Miembro empleador, Honduras - Hoy discutimos un caso muy grave. Violentar el derecho al diálogo social de las organizaciones más representativas, como es el caso de la ANEP en el Salvador, es atentar contra la estabilidad social, la paz y el buen gobierno que debe prevalecer en los Estados; es atentar contra el empleo al que tienen derecho los trabajadores y se constituye en una falta muy grave a uno de los principios fundamentales de la OIT como lo es el diálogo social.

Lamentamos que, por quinta vez, en forma consecutiva, se esté tratando este mismo caso; no se pueden apreciar avances en El Salvador, en donde se continúan manifestando las mismas violaciones al Convenio núm. 144, mismas que enumero a continuación:

1. El Gobierno continúa nombrando directores en entidades tripartitas y paritarias de manera arbitraria sin considerar lo establecido en el Convenio; pasaban reformas a leyes que atentan contra el diálogo social y sin atender que dichas reformas deben de ser derogadas, según establece la Comisión de Expertos.

2. El Gobierno, su Presidente, su Vicepresidente y la mayoría de los ministros de Gobierno continúan sin reconocer a la ANEP como la entidad más representativa de empleadores de El Salvador.
3. Los empleadores de El Salvador continúan participando de manera incompleta en el Consejo Superior del Trabajo porque el Gobierno no ha establecido normas y reglas claras, predecibles y jurídicamente vinculantes para elegir a los representantes de los empleadores, con lo cual violenta nuevamente el Convenio. A la fecha, después de dos meses de la elección del nuevo presidente de la ANEP, el Gobierno aún no entrega las credenciales correspondientes.
4. El Gobierno no consultó al Consejo Superior del Trabajo los convenios que somete a ratificación y los convenios que efectivamente son ratificados. Todo lo anterior violenta diferentes partes del Convenio y ha generado un clima político incierto en cuanto a la política de desarrollo y progreso social.

Es por lo anteriormente expuesto que pedimos a esta Comisión que tome medidas efectivas a fin de garantizar que se respete la autonomía de la ANEP como la organización más representativa de empleadores y así poder participar de forma plena en las distintas instancias de diálogo y consulta tripartita.

Recuerdo a la Comisión que el diálogo social solo es posible cuando las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden actuar con independencia, en forma técnica y con acceso a la información, sin temor a ningún tipo de represalia por parte de los Gobiernos y con la certeza de que los consensos y acuerdos alcanzados por medio del diálogo social se respetarán y ejecutarán en forma efectiva.

Miembro empleador, Panamá - El informe de la misión tripartita de alto nivel de la OIT a El Salvador da cuenta de que la participación de la ANEP, como organización más representativa de empleadores en el diálogo social, en la consulta tripartita y en el Consejo Superior del Trabajo, debe ser efectiva. En el Consejo Superior del Trabajo, los miembros representativos de los sectores empleador y trabajador deben ser designados libremente por cada sector en pie de igualdad.

La ANEP, como organización más representativa de los empleadores, debe ser respetada y considerada por todas las autoridades del país, lo mismo que en el caso de los trabajadores. Esto no es algo nuevo, los que venimos participando en la OIT desde hace muchos años, vamos viendo como la ANEP, como organización más representativa de los empleadores, participa en esta casa.

El Salvador ratificó el Convenio y su cumplimiento, en todos sus aspectos, no en un porcentaje, es una obligación del país que trasciende al Gobierno de turno. El diálogo social y la consulta tripartita con las organizaciones más representativas de los trabajadores y los empleadores —como es la ANEP—, es parte de los valores que representa el Convenio, que el Gobierno está obligado a cumplir y no está cumpliendo.

Presentarse aquí, incumpliendo el Convenio ratificado, pero decirnos que ratifica otros convenios, es como el niño que le dice a la maestra que no hizo la tarea pero le regala una manzana. Qué bien por la manzana, pero tiene que hacer la tarea. Tiene que cumplir con el Convenio y reconocer y respetar a la ANEP como la organización más representativa de los empleadores en El Salvador, y no tratar de descalificar en esta Comisión los mecanismos de control de la OIT que han dado muestra de una gran efectividad.

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo y Previsión Social - Me hallo un poco consternado porque hay dos tipos de países bajo la narrativa que se ha planteado. La primera es un poco la descripción que hace el representante del sector laboral acá, y otra cosa es que muchas personas que no son del país y emiten opiniones y no se han concentrado en las conclusiones que hizo incluso la misión de alto nivel, sino más bien han traído exactamente la misma descripción y la retórica de hace un año, como si no hubieran existido avances.

Quiero aclarar que, en cuanto al retraso de la entrega de credenciales por nueve meses, solo ha habido casos especiales, estamos hablando del 2 por ciento del movimiento sindical de El Salvador que ha tenido atrasos, y que ha tenido atrasos por máximo 7 u 8 meses. Al resto se le entrega en un mes o mes y medio y ese caso muy pequeño que ha estado en proceso de revisión es porque incluso vinieron empleadores acá demostrando con evidencias incluso que eran extorsionados por estos dirigentes sindicales, sobre lo que tenemos documentación. No es la generalidad, es un tema más de investigación administrativa y penal que se está llevando a cabo porque hubo empleadores que vinieron a plantear que eran extorsionados por estos grupos, que un poco se alejaban del tema sindical y más se dedicaban a otra cosa, como estar pidiendo dinero y otras cosas. Son los únicos casos especiales que se han tomado.

La otra cuestión es sobre la organización más representativa, que nosotros debemos de reconocer. Quiero aclararles que cuando nosotros finalizamos el Consejo Superior del Trabajo anterior se lleva a cabo la instalación del nuevo Consejo, en ese momento queda como vicepresidente del sector empleador el ingeniero Agustín Martínez, en ese momento, vicepresidente de la ANEP. Posteriormente, la ANEP lleva un proceso de elección y el actual presidente de la ANEP es precisamente el vicepresidente del Consejo. Entonces no hacer un reconocimiento —¿no sé de qué manera debe de reconocerse?—, si están los espacios, ha habido una elección eminentemente democrática que definieron, tal como el procedimiento lo establece, y decirles e informarles que el actual presidente de la ANEP es el actual vicepresidente del Consejo, entonces no veo la razón. Quizás en el tema de la representatividad la ANEP se quedó un poco. El momento que fue más representativo fue el momento en que su presidente era Elías Antonio Saca, y a Elías Antonio Saca, de la ANEP, lo catapultan para ser Presidente de la República. Es como un activismo eminentemente político y en ese momento queda como Presidente. Obviamente creo que fue el momento que mejor representada estuvo la ANEP. Dicho sea de paso, este es un ex-Presidente de la República que ha sido procesado por actos delictivos y que hoy está pagando una pena en prisión. Pero en el marco de nuestro Gobierno, los procesos de elección han sido totalmente demostrados y evidenciados y prueba de ello es que el actual presidente de la ANEP es el actual vicepresidente del sector empleador de este país.

Esa es la realidad concreta con la que nosotros contamos. Qué más reconocimiento, no entiendo qué es lo que se necesita. Hemos actuado según la normativa que tenemos acá, el Consejo debe de sesionar legalmente dos reuniones al año, en los tres meses en que nosotros hemos llevado a cabo el nuevo Consejo, ya llevamos cinco reuniones, y de forma bilateral incluso llevamos muchas más, porque hemos llevado a cabo reuniones y consultas bilaterales. No sé qué otra cosa más se puede hacer como Estado. Están en todos los espacios que se plantean.

Ahora, el tema bipartito no sé si entra dentro del Convenio, porque la ANEP negoció desde hace muchos Gobiernos anteriores la creación de 20 o 21 bipartitas, de las que excluyó y apartó históricamente al sector laboral para que no estuviera representado en negociaciones directas con el Gobierno. Estamos hablando entonces de la creación de 20 bipartitas donde solo se pone de acuerdo el Gobierno y la ANEP, pero de ahí queda excluido el sector laboral. Nosotros estamos haciendo un esfuerzo y le hemos planteado a los vicepresidentes tanto del sector

laboral como del sector empleador que hay que convertirlas en tripartitas para llevar a cabo en plenitud el Convenio. Eso es lo que estamos haciendo, y eso es lo que el portavoz del Grupo de los Empleadores planteó con ocasión de la nueva apertura, y está funcionando, pero no de forma tripartita, porque históricamente siempre excluyeron a los trabajadores y se mantuvieron prácticamente ellos.

El caso es sumamente preocupante porque, acerca del Convenio núm. 190, la ANEP dio postura pública, junto a los empleadores de Centroamérica, y dijo que no estaba de acuerdo, estuvo incluso el portavoz del Grupo de los Empleadores en esas decisiones. No estábamos de acuerdo en eso, y ahora, bajo la intervención del miembro empleador de El Salvador, representante de la ANEP, afirman que nosotros en mayo hemos cometido graves hechos históricos por llevar a cabo una ratificación. Nos queda sumamente claro que la ratificación de convenios de la OIT son hechos graves para estos sectores.

Estamos en el camino hacia la construcción de un nuevo modelo en El Salvador donde exista justicia e igualdad para todos los sectores. La reforma de pensiones hace unos años no era discutida con los sectores de forma tripartita ni en los consejos. Era precisamente discutida entre los diputados, diputados corporativos que respondían a poderes fácticos y que se ponían de acuerdo de forma bilateral. Hoy el Gobierno de la República ha privilegiado el diálogo social tripartito con todos los actores.

Vamos a seguir haciendo todos los esfuerzos posibles por construir una República de El Salvador con justicia, pero con igualdad para todos los sectores. La única diferencia de este nuevo Gobierno es que en, aquel momento, —y puedo repetirlo— cuando la ANEP pone a su presidente de Presidente de la República, Elías Antonio Saca, este cargo donde yo estoy era precisamente de las cúpulas empresariales, quienes venían acá como ministros de trabajo. Es más, antes y después siguen siendo asesores de grupos fácticos y a los que defendían. Ahora no hemos venido a inclinar la balanza ni a excluir a ningún sector, lo único es que acá está el peso que tiene nuestro sector productivo empleador, pero acá en igualdad de condiciones con el peso que debe tener el sector laboral, ese es el problema por el cual hay muchas dificultades.

Cuando hacen descripción y señalamientos de los *tuits*, queremos decirles que todavía no hemos reformado la ley. La legalidad de este país funciona en base a decretos legislativos y en base a decretos ejecutivos, no en base a *tuits*. No son decretos ni legislativos ni ejecutivos, solo un *tuit*; lamento profundamente que se hayan concentrado tanto en el tema de hace un año, y no le hayan dado total validez, ni mínima validez, ni ponderación, por pequeña que sea, a las conclusiones que hizo la misión acá en El Salvador, a la que brindamos absolutamente toda la colaboración que ellos planteaban.

Así que, lamentablemente, tenemos países vecinos asesinando dirigentes sindicales, hoy son electos en las juntas directivas y en la noche están llegando a amenazar, e incluso a asesinar; vecinos, vecinos que a veces se convierten en voceros de sectores empresariales de acá y a escala internacional, que tienen problemas con contratos colectivos, que no firman los contratos colectivos y El Salvador ratificó los Convenios núms. 87 y 98 y salió corriendo porque la comunidad internacional y especialmente la Unión Europea presionó sobre el sistema arancelario.

Hoy hemos ratificado cinco convenios por voluntad expresa y por necesidad de la clase trabajadora y del sector productivo de este país.

Vamos a seguir haciendo esfuerzos, trabajando duro. Bienvenidos el sector empleador y el sector trabajador: vamos a continuar trabajando.

Miembros trabajadores - Agradecemos al Gobierno la aclaración. Antes de ofrecer nuestras conclusiones finales nos gustaría hacer un comentario preliminar. Nos gustaría dejar constancia, en esta Comisión, que desde el Grupo de los Trabajadores observamos que gran parte de los comentarios vertidos en esta sesión sobre El Salvador dedicada al Convenio núm. 144, por parte del Grupo de los Empleadores quedan fuera del ámbito y contenido de este Convenio que estamos analizando, y por tanto solicitamos que no figuren en las conclusiones de esta sesión cuando este sea el caso.

Para nosotros este caso no es un caso de retroceso, sino que vemos algunos pasos positivos en la dirección correcta. El hecho de que el Gobierno aceptara recibir la misión tripartita de alto nivel y la evolución positiva en algunas legislaciones, también con la aprobación de los cinco convenios de la OIT que ya se han mencionado, son en sí pruebas de la eficacia del trabajo de nuestra Comisión y de su credibilidad. No obstante, insistimos en que el Gobierno ha de tomar las medidas necesarias para cumplir plenamente el Convenio núm. 144. Esto implica tres medidas: en primer lugar, garantizar la plena composición del Consejo Superior del Trabajo lo antes posible; en segundo lugar, simplificar y facilitar el procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, y en tercer lugar, y en particular, debería reformarse la disposición del Código del Trabajo que prevé la renovación anual de la junta directiva de los sindicatos.

En general, pedimos al Gobierno que aplique plenamente las recomendaciones de la misión tripartita.

Miembros empleadores - Hemos escuchado atentamente todas las intervenciones, muy particularmente la del señor Ministro. Agradecemos a la representante de la Unión Europea que nos aclarara los conceptos contenidos en las conclusiones de la misión tripartita de alto nivel.

Cuando otros oradores se refirieron a ella, me pareció que hablaban de un documento que yo desconozco. Nos sorprende que alguien considere positiva la ratificación de un convenio, por positivo que ello pueda ser, cuando se ha hecho en violación del Convenio núm. 144, que es justamente el que estamos analizando en esta sala hoy. El fin no justifica los medios. Con la clara confesión, a través de la cuenta de Twitter del Presidente Bukele, de su intención sistemática de excluir a la ANEP, a la que convenientemente no se han referido quienes ven progresos en otras afirmaciones del Gobierno, queda claro que lo que dice el Ministro no coincide con el cumplimiento de lo estipulado en el Convenio núm. 144.

Los hechos dan cuenta de la ausencia de voluntad efectiva para aplicar adecuadamente la ley en la práctica, todo el articulado del Convenio, ello a pesar de las conclusiones de esta Comisión en los años 2017, 2018, 2019 y 2021; a pesar de siete observaciones publicadas por la Comisión de Expertos; a pesar de las numerosas intervenciones urgentes solicitadas al Director General de la OIT, por parte de la ANEP y de la OIE, y a pesar de la asistencia técnica de la OIT y de los ofrecimientos efectuados a la misión tripartita de alto nivel que recientemente visitó el país.

La situación de incumplimiento del Convenio por El Salvador es continua, grave y urgente. En tal sentido, instamos al Gobierno a: que se abstenga de interferir en la constitución de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y facilite, de conformidad con la legislación nacional e internacional, la debida representación de las organizaciones legítimas de empleadores emitiendo las credenciales correspondientes; que se abstenga de agredir y desprestigiar a la ANEP, organización empresarial más representativa y a sus dirigentes; que elabore en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores reglas claras, objetivas, predecibles y jurídicamente vinculantes para la

reactivación y el pleno funcionamiento del Consejo Superior del Trabajo; que reactive, sin demora, la consulta efectiva en el Consejo y el funcionamiento mismo de otros entes tripartitos, respetando la autonomía de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores y a través del diálogo social, a fin de garantizar su pleno funcionamiento sin injerencia alguna; que, en consulta con los interlocutores sociales, tome sin demora todas las medidas necesarias para modificar los 23 decretos adoptados el 3 de junio de 2021, de manera que cumplan con las garantías establecidas en los convenios de la OIT ratificados por El Salvador; que continúe recurriendo a la asistencia técnica de la OIT; y que presente una memoria detallada sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión de este año.

Por la gravedad de los hechos expuestos, solicitamos que el presente caso se incluya en un párrafo especial del informe de la Comisión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación sobre las cuestiones relativas al cumplimiento del Convenio núm. 144. La Comisión tomó nota de que el Gobierno no comunicó información por escrito.

La Comisión también tomó nota de la reciente misión tripartita de alto nivel de la OIT, que tuvo lugar en mayo de 2022. La Comisión lamentó que cinco convenios de la OIT fueran ratificados sin consultar a la organización de empleadores más representativa.

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 insta al Gobierno de El Salvador a:

- **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);**
- **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;**
- **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;**
- **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**
- **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 pide al Gobierno que presente 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.

La Comisión alienta al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Convenio.

Otro representante gubernamental - En nombre de la delegación de El Salvador tomo nota de las conclusiones señaladas por esta Comisión.

Aprovecho la ocasión para señalar que El Salvador es respetuoso de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo. Por otra parte, lamentamos que la Comisión no haya examinado la comunicación por escrito que enviamos en diferentes ocasiones, respondiendo oficialmente a la Comisión de Expertos. Lamentamos profundamente que en sus conclusiones esta Comisión no reconozca ningún signo de progreso, y que no haya tomado nota del informe de la misión de alto nivel tripartita que este mismo órgano envió a El Salvador.

Lamentamos que la Comisión haya ignorado la intervención de la representación de los trabajadores de El Salvador. En el país hay cinco instancias de diálogo social tripartito, las cuales están funcionando de manera efectiva, privilegiando el diálogo social y la consulta tripartita en línea con el Convenio.

Lamentamos que las conclusiones estén escritas en un lenguaje lacerante y condenatorio; alejado de la elegancia y diplomacia que caracteriza esta Comisión, y contrario al espíritu de cooperación de la OIT.

Ante las conclusiones, con mucho respeto, trasladamos una inquietud: ¿es competencia de esta Comisión mandar a un Estado para que reforme o derogue su legislación interna? Pareciera una extralimitación.

El Ministro de Trabajo, en su discurso ante la OIT planteó clara y categóricamente que nuestro compromiso con la OIT es inquebrantable, pero también hizo alusión a la dignidad y soberanía de los Estados.

Reafirmamos nuestro compromiso de que en El Salvador vamos a seguir privilegiando el diálogo social con todos los actores y sectores, sin privilegiar a ningún grupo de poder fáctico.

Finalmente, nos comprometemos a analizar las conclusiones de la Comisión.

Fiji (ratificación: 1974)

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

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - El Gobierno de Fiji agradece el asesoramiento de la Comisión de Expertos. La Ley sobre el Orden Público, de 1969, está en vigor en Fiji desde su independencia en 1970 y se aplica para garantizar el mantenimiento del orden en el país y que la seguridad de la población no se vea comprometida.

En todo el mundo, los actos de terrorismo, los disturbios raciales y la denigración religiosa y étnica han llevado a los países a establecer salvaguardias legales. Fiji no es diferente, ya que también experimentamos actos de terrorismo en 2000; sin embargo, nuestra legislación no contaba con las salvaguardias necesarias para contrarrestar dichos actos. La Ley sobre el Orden Público (enmienda), de 2012, puso remedio a esta situación, al modernizar la Ley sobre el Orden Público, de 1969, para incluir disposiciones que combaten eficazmente el terrorismo, los delitos contra el orden y la seguridad públicos, la denigración racial y religiosa, la incitación al odio y el sabotaje económico.

Miembros empleadores - El Convenio es un convenio fundamental de la OIT, que trata de la abolición del trabajo forzoso. Es un tema muy serio que merece toda nuestra atención. El Convenio fue concebido para complementar el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), que Fiji también ha ratificado. El Convenio exige la abolición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio en cinco casos específicos. Tres de ellos se refieren al uso del trabajo forzoso u obligatorio como coerción política, disciplina laboral o como castigo por haber participado en una huelga.

A modo de antecedentes, Fiji ratificó el Convenio en 1974. La Comisión de Expertos ha emitido cinco observaciones sobre la aplicación de este instrumento en la legislación y en la práctica de Fiji desde 1996. Más recientemente, la Comisión de Expertos emitió observaciones en 2014, 2017 y 2021.

Pasando ahora a las observaciones de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio por parte de Fiji, los miembros empleadores señalan que la cuestión principal en este caso se refiere a varias disposiciones legislativas que pueden dar lugar a la imposición de sanciones que implican un trabajo obligatorio por actividades vinculadas con la expresión de opiniones políticas que se oponen al orden político, social y económico establecido.

Las disposiciones legislativas en cuestión son las siguientes:

- El artículo 14 de la Ley sobre el Orden Público, que prevé sanciones de prisión de hasta tres años por utilizar palabras amenazantes, abusivas o insultantes en cualquier espacio público de reunión, o por comportarse con la intención de provocar una ruptura de la paz, o de tal manera que sea probable que se produzca una ruptura, y prevé la misma sanción cuando un agente de policía haya dado instrucciones de dispersarse o de impedir la obstrucción, con el fin de mantener el orden en cualquier espacio público, y una persona contravenga o no obedezca dichas instrucciones sin una excusa legal.
- El artículo 17 de la Ley sobre el Orden Público prevé sanciones de hasta diez años de prisión por difundir cualquier informe o hacer cualquier declaración que pueda socavar o sabotear, o intentar socavar o sabotear, la economía o la integridad financiera de Fiji.
- El artículo 67, *b)*, *c)* y *d)* del Decreto sobre Delitos, de 2009, prevé sanciones de hasta siete años de prisión por pronunciar palabras sediciosas, imprimir, publicar, vender, poner a la venta, distribuir o reproducir una publicación sediciosa o importar publicaciones sediciosas.

Los miembros empleadores tomamos nota de que el Gobierno ha indicado 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. Los miembros empleadores señalamos que el artículo 1, *a)* del Convenio establece la prohibición de utilizar cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

Recordamos también que, en el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, la Comisión de Expertos observó que las constituciones nacionales y otros textos legislativos en vigor en casi todos los países del mundo contienen disposiciones que reconocen la libertad de pensamiento y de expresión, el derecho de reunión pacífica, la libertad sindical, el derecho a no ser detenido arbitrariamente y el derecho a un juicio justo.

El Estudio General de 2012 continúa afirmando que, a este respecto, el Convenio no prohíbe la aplicación de sanciones que impliquen un trabajo obligatorio a las personas que utilizan la violencia, incitan a la violencia o perpetran actos de violencia.

La Comisión de Expertos especificó, en el Estudio General de 2012, que solo en circunstancias excepcionales de extrema gravedad y por un tiempo limitado, puede un país derogar este principio general. El Estudio General también recordó que, al examinar la compatibilidad de la legislación y la práctica nacionales con el Convenio, los delitos previstos en las leyes contra la difamación, la sedición y la subversión no se definen en términos tan amplios como para dar lugar a la imposición de sanciones que impliquen el trabajo obligatorio como medidas de coerción política o como sanción contra personas que hayan expresado opiniones políticas o ideológicas.

Los miembros empleadores apoyamos las observaciones de la Comisión de Expertos a este respecto en relación con la aplicación del Convenio por parte de Fiji, e instamos al Gobierno de Fiji a que armonice su legislación y su práctica penales con el Convenio, para garantizar que nadie pueda ser objeto de sanciones penales que impliquen un trabajo obligatorio, incluido el trabajo penitenciario obligatorio, únicamente por expresar pacíficamente opiniones políticas o contrarias al orden político, social y económico establecido, incluso mediante el ejercicio de la libertad de expresión o de reunión.

Los miembros empleadores también apoyan la solicitud de que el Gobierno de Fiji comunique información sobre la forma en que se aplican, en la ley y en la práctica, las mencionadas disposiciones legislativas.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de la inscripción, en el último momento, del Gobierno de Fiji, solo horas antes del examen del caso. Lamentamos tomar nota de que esta inscripción tardía tiene el efecto de impedir que los miembros de la Comisión se preparen adecuadamente para proceder hoy a un examen completo del caso. Esto complicará inevitablemente nuestra discusión de hoy. Los miembros trabajadores recuerdan la importancia del mandato de la Comisión, que consiste en proporcionar un foro tripartito para el diálogo sobre las cuestiones pendientes relativas a la aplicación de los convenios internacionales del trabajo ratificados. La negativa de un Gobierno a participar en los trabajos de esta Comisión es un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos fundamentales de la OIT.

Tras estas observaciones preliminares, pasemos a la cuestión planteada por la Comisión de Expertos.

Como ya observó la Comisión de Expertos en 2014 y en 2017, la legislación de Fiji contiene disposiciones que permiten la imposición de sanciones de prisión que implican un trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

Más concretamente, la Ley sobre el Orden Público, enmendada en 2012, y el Decreto sobre Delitos de 2009, tipifican como delito una serie de actividades relacionadas con el ejercicio de la libertad de opinión y expresión y la libertad de reunión, y prevén sanciones de prisión, mientras que el artículo 43, 1) de la Ley Penitenciaria y Correccional de 2006, establece que todo preso condenado puede ser obligado a realizar trabajos dentro o fuera de la prisión, en cualquier actividad que pueda ser prescrita por la normativa o por orden del comisario. Con este marco penal, el ejercicio de las libertades más fundamentales constituye un alto riesgo para los trabajadores y sus representantes. La lista de libertades tipificadas como delito en la legislación de Fiji es larga y las sanciones son desproporcionadamente severas.

El artículo 14 de la Ley sobre el Orden Público tipifica como delito el uso de palabras amenazantes, abusivas o insultantes en cualquier lugar o reunión pública, con una sanción de prisión de hasta tres años. La misma sanción puede imponerse por comportarse con la intención de provocar una alteración del orden público, o por no obedecer la indicación de un agente de policía de dispersarse.

El artículo 17 prevé sanciones de hasta diez años de prisión por difundir cualquier informe o hacer cualquier declaración que pueda socavar o sabotear o intentar socavar o sabotear la economía o la integridad financiera de Fiji.

El artículo 67, *b)*, *c)* y *d)* del Decreto sobre Delitos, de 2009, establece sanciones de hasta siete años de prisión por pronunciar palabras sediciosas, imprimir, publicar, vender, ofrecer para la venta, distribuir o reproducir cualquier publicación sediciosa, o importar cualquier publicación sediciosa. El término sedicioso no está definido y, por tanto, puede aplicarse ampliamente para sancionar actividades legítimas.

Apoyamos la preocupación de la Comisión de Expertos por el hecho de que estas disposiciones estén redactadas en términos tan generales que podrían conducir a la violación del artículo 1, *a)* del Convenio, que obliga a los Estados Miembros a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido. El simple hecho de mantener este marco penal es tanto más preocupante cuanto que la Ley sobre el Orden Público se utiliza regularmente para denegar arbitrariamente el permiso para celebrar reuniones sindicales y encuentros públicos. Recordamos también que el artículo 13 de esta ley prevé sanciones de prisión de hasta seis meses, con posibilidad de trabajo obligatorio por la simple participación en una reunión o manifestación sindical no autorizada.

Los miembros trabajadores destacan, una vez más, que el Convenio protege a las personas que expresan opiniones políticas o que manifiestan oposición ideológica al orden político, social y económico establecido, al determinar que, en el contexto de estas actividades, no pueden ser castigadas con sanciones que impliquen una obligación de trabajar.

La gama de actividades protegidas incluye el derecho a la libertad de expresión, ejercido oralmente o a través de la prensa u otros medios de comunicación, así como el derecho de asociación y de reunión, a través del cual los ciudadanos tratan de conseguir la difusión y aceptación de sus opiniones. Las amenazas y sanciones de encarcelamiento y trabajo forzoso se ciernen sobre los trabajadores y sus representantes cuando expresan opiniones contrarias a la posición oficial del Gobierno.

Las leyes de Fiji socavan gravemente el ejercicio de estas libertades y contravienen el Convenio. Esta situación exige una acción urgente para restablecer los derechos y libertades fundamentales, y los miembros trabajadores pedimos que se revisen las disposiciones penales, sin demora, y en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Fiji - El Convenio pone de manifiesto la ley y la práctica en Fiji, por las que se puede imponer a cualquier dirigente sindical o a cualquier ciudadano común la realización de trabajos obligatorios en la cárcel. En la actualidad, la ley y la práctica permanecen inalteradas, a pesar de varias solicitudes, en los últimos años, de la Comisión de Expertos al Gobierno de Fiji. La ley, en particular la Ley sobre el Orden Público, que fue enmendada en 2012, y el Decreto sobre Delitos, junto con el Decreto sobre los Partidos Políticos, de 2013, en varias partes, como se informó a la Comisión de Expertos, atacan enérgicamente a los sindicatos y a sus dirigentes.

En 2019, en mi condición de Secretario Nacional del Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC), junto con otros diez dirigentes sindicales de todo el país, fui detenido y encarcelado. Del mismo modo, otros 29 miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores fueron encarcelados el Primero de Mayo de 2019. Alrededor de 2 000 trabajadores fueron amenazados por la policía con la detención en todo el país, durante el mismo tiempo. Yo, como jefe del FTUC, todavía estoy compareciendo ante el tribunal y he sido acusado de causar ansiedad pública cuando hablé a los medios de comunicación sobre el despido de 2 000 trabajadores de la autoridad del agua de Fiji.

También preocupa la injerencia de la policía en los asuntos laborales y las tácticas de intimidación que está utilizando la policía contra los trabajadores. Permítanme decir que la Ley de Orden Público (enmienda) confiere poderes ilimitados al Comisario de Policía, en virtud del artículo 11, *a*) del Decreto y le otorga el control y la influencia que generalmente se confieren a los miembros del poder judicial en un tribunal de justicia. También confiere poderes ilimitados a los agentes de policía para interrumpir reuniones públicas o privadas y el agente, si lo considera una amenaza para la seguridad pública, puede utilizarlos para intimidar a los trabajadores en el lugar de trabajo.

La afirmación del Gobierno de que el propósito de esto es garantizar la seguridad pública frente a actos de terrorismo, disturbios raciales, denigración religiosa y étnica y sabotaje económico es una pista falsa. No ha habido absolutamente ninguna necesidad de tales leyes draconianas en Fiji porque no hay absolutamente ninguna amenaza que el Gobierno parezca querer demostrar. Todo esto es para intimidar e infundir miedo a la gente, y en cuanto al sabotaje público o al sabotaje de la economía, ello es para asegurar que los sindicatos no vayan a la huelga ni protesten en absoluto, de ninguna forma.

En al menos seis ocasiones, el FTUC ha solicitado permisos para protestar contra la imposición de leyes laborales que no dan cumplimiento a los convenios fundamentales de la OIT. Todas esas solicitudes han sido denegadas sin que se haya dado absolutamente ninguna razón para tal denegación. Mis comparecencias ante los tribunales han sido numerosas a lo largo de estos tres años y estoy en libertad bajo fianza. Está previsto que el caso se juzgue a finales de octubre. En caso de ser declarado culpable, podría ser condenado a una pena de prisión de hasta tres años, que incluye un trabajo penitenciario obligatorio.

La Comisión de Expertos ha solicitado en reiteradas ocasiones al Gobierno que revise los artículos 10, 14 y 17 del Decreto de Orden Público (enmienda) y el artículo 67 del Decreto sobre Delitos y que garantice que, en la ley y en la práctica, se respeten los derechos fundamentales. El Gobierno no ha tomado ninguna medida con respecto a algunas de estas peticiones, aparte de las garantías que ha dado de que las respetaría, que en realidad ya no se sostienen.

Recordamos que el Consejo de Administración de la OIT había decidido que una misión de contactos directos debería visitar Fiji en 2019. Seguimos esperando la visita de la misión de contactos, e insto a esta misión a visitar Fiji sin más demora.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Montenegro y Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, así como **Ucrania** también se suman a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros se han comprometido a promover, proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Alentamos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio, y apoyamos a la OIT en su función indispensable de

elaboración, promoción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y de los convenios fundamentales en particular.

Como signatarios del Acuerdo de Cotonú, la Unión Europea y Fiji han entablado un diálogo político amplio, equilibrado y profundo sobre los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, como requisito previo para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza.

Fiji y la Unión Europea también cooperan, a través del Acuerdo de Asociación Económica aplicado desde julio de 2014, que compromete a las partes a apoyar los derechos sociales.

Agradecemos a la Oficina y le brindamos nuestro pleno apoyo para que siga comprometida con la promoción de los derechos laborales en Fiji. Agradecemos a la Comisión de Expertos el informe sobre la aplicación del Convenio en Fiji.

La Unión Europea y sus Estados miembros están seriamente preocupados por los informes sobre el encarcelamiento que implica un trabajo obligatorio como castigo por tener o expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido, lo que constituye una violación de las disposiciones del Convenio.

La Ley sobre el Orden Público, modificada en 2012 por el Decreto de Orden Público, así como el Decreto sobre Delitos de 2009, están formulados en términos tan generales que pueden dar lugar a la imposición de sanciones que impliquen un trabajo obligatorio por actividades pacíficas protegidas por el convenio.

Estas disposiciones legislativas también se han utilizado cada vez más para interferir, impedir y hacer fracasar las reuniones y asambleas sindicales, tal y como informan la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el FTUC.

Nos sumamos plenamente al llamamiento de la Comisión de Expertos y pedimos al Gobierno que revise la Ley sobre el Orden Público y el Decreto sobre Delitos, para garantizar que, tanto en el derecho como en la práctica, las personas que expresen opiniones políticas o puntos de vista opuestos al orden político, social y económico establecido, especialmente mediante el ejercicio de sus derechos a la libertad de expresión o de reunión, no sean objeto de sanciones penales que impliquen un trabajo obligatorio, incluido un trabajo penitenciario obligatorio.

También reiteramos las peticiones anteriores de la Comisión de Expertos de que se proporcione información sobre cómo se aplican estas disposiciones legales en la práctica.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos a ayudar a Fiji a cumplir con sus obligaciones y seguirán de cerca la situación en el país.

Miembro trabajador, Australia - Los artículos 14, 15 y 17 del Decreto de Orden Público (enmienda), 2012, y el artículo 67 del Decreto sobre Delitos, prevén sanciones de prisión por el ejercicio de las libertades civiles, incluidas la libertad de expresión, la libertad de reunión y la libertad sindical. El artículo 43, 10) de la Ley Penitenciaria y Correccional de 2006, establece que todo preso puede ser obligado a realizar trabajos dentro o fuera de la cárcel. El efecto de estas disposiciones es que los sindicalistas y otras personas que expresen opiniones políticas y ejerzan la libertad sindical, la libertad de expresión o la libertad de reunión, podrían ser encarcelados y sometidos a trabajo forzoso.

Recordamos la discusión que tuvo lugar en 2019 en la Comisión, en la que se detallaron las violaciones de las libertades civiles básicas, incluidos los arrestos, las detenciones, las agresiones y las restricciones a la libertad sindical, así como el recurso de las autoridades de Fiji a la Ley sobre el Orden Público, para criminalizar las actividades sindicales legítimas y

pacíficas. De hecho, como acaba de escuchar esta Comisión, el dirigente del movimiento sindical de Fiji, Sr. Felix Anthony, ha sido detenido y encarcelado en numerosas ocasiones en virtud de las disposiciones del Decreto de Orden Público (enmienda). Esta ley está siendo utilizada como arma por las autoridades para reprimir cualquier forma de disidencia.

También recordamos las conclusiones de la discusión del caso de Fiji en la Comisión, en 2019, en las que la Comisión pidió al Gobierno que se abstuviera de realizar prácticas antisindicales, incluidas las detenciones, los arrestos, la violencia, la intimidación, el acoso y la injerencia, y que garantizara que las organizaciones de trabajadores y de empleadores pudieran ejercer sus derechos a la libertad sindical, la libertad de reunión y la libertad de expresión, sin injerencias indebidas por parte de las autoridades públicas.

Lamentamos que el Gobierno de Fiji, a pesar de los llamamientos de esta Comisión, no haya hecho nada para reformar el Decreto de Orden Público (enmienda) y garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de libertad sindical, libertad de expresión y libertad de palabra.

Instamos al Gobierno de Fiji a que acepte inmediatamente una misión de contactos directos de la OIT, a que ponga fin al acoso y a los ataques a los sindicalistas, a que respete las normas laborales fundamentales y a que reforme las leyes para garantizar que los trabajadores no sean objeto de sanciones que impliquen un trabajo penitenciario obligatorio por ejercer sus derechos fundamentales.

Miembro trabajador, Italia - Hablo en nombre de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) y en nombre de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). Como ha señalado la Comisión de Expertos en sus observaciones, en Fiji se sigue denegando arbitrariamente el permiso para celebrar reuniones sindicales y reuniones públicas. El artículo 8 de la Ley sobre el Orden Público, enmendado por el Decreto de 2012, sigue utilizándose para interferir, impedir y frustrar las reuniones y asambleas sindicales. Si bien esto supone en sí mismo una grave violación del derecho a la libertad sindical, el artículo 10 de la Ley sobre el Orden Público estipula que toda persona que participe en una reunión o manifestación para la que no se haya expedido un permiso o que contravenga las disposiciones de la Ley sobre el Orden Público, podrá ser condenada a una pena de prisión que implique un trabajo penitenciario obligatorio. Efectivamente, acabamos de escuchar al Sr. Anthony decir esto.

Aquí es donde la intersección entre el derecho a la libertad sindical y la protección de las libertades civiles se vuelve crítica. El simple hecho de que la asistencia a una reunión sindical pueda dar lugar a un trabajo penitenciario obligatorio es una violación flagrante de varios derechos humanos fundamentales.

Dado que algunos artículos de la Ley sobre el Orden Público tienen un impacto directo en el derecho a la libertad sindical, queremos destacar que la libertad sindical, como principio, tiene implicaciones que van mucho más allá del mero marco del derecho laboral. Como han mantenido los órganos de control de la OIT, en ausencia de un orden en el que se respeten los derechos fundamentales y las libertades civiles, el ejercicio de la libertad sindical no puede desarrollarse plenamente.

De hecho, el entendimiento común de que la libertad sindical es totalmente ineficaz sin la protección de las libertades civiles fundamentales de los sindicalistas quedó consagrado en una resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1970. Esta resolución reafirmó el vínculo entre las libertades civiles y los derechos sindicales, que ya se puso de relieve en la

Declaración de Filadelfia, y enumeró los derechos fundamentales necesarios para el ejercicio de la libertad sindical.

La resolución de la Conferencia de 1970 reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben basarse en el respeto de aquellas libertades civiles que han sido enunciadas en particular en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y que la ausencia de estas libertades civiles quita todo sentido al concepto de derechos sindicales.

Sobre esta base, sostenemos que las sanciones penales que conllevan penas de trabajo obligatorio no solo equivalen a graves violaciones del Convenio que estamos discutiendo hoy, sino también del Convenio núm. 87, de los principios de la libertad sindical y del derecho internacional de los derechos humanos en general.

Para concluir, instamos al Gobierno a que enmiende y derogue los artículos pertinentes de la Ley sobre el Orden Público para que esta legislación esté de conformidad con el Convenio.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Está bien establecido por la Comisión de Expertos y por este órgano, que la legislación que prevé el encarcelamiento con trabajo obligatorio por expresar opiniones diferentes de las del orden establecido es una amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales.

El Gobierno de Fiji debe enmendar la Ley sobre el Orden Público, en particular el artículo 14, que prevé sanciones de prisión de hasta tres años por utilizar palabras amenazantes, abusivas o insultantes en cualquier lugar público o en cualquier reunión. La Comisión de Expertos ha considerado acertadamente que esta ley está redactada en términos tan vagos y generales, que representa una amenaza inaceptable para la expresión de opiniones políticas o la manifestación de oposición ideológica al orden político, social y económico establecido.

El FTUC ha demostrado que la Ley sobre el Orden Público ha sido utilizada por el Gobierno para denegar arbitrariamente los permisos para las reuniones sindicales y las concentraciones públicas y, en general, para interferir en los asuntos sindicales.

El Gobierno afirma 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. Sin embargo, está claro que el Gobierno puede alcanzar estos objetivos sin pisotear los derechos fundamentales de los trabajadores y de otras personas a expresar opiniones políticas opuestas al orden político establecido.

Pedimos al Gobierno de Fiji que revise la Ley sobre el Orden Público, en consonancia con las recomendaciones del informe de la Comisión de Expertos.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Una de las cuestiones examinadas por la Comisión de Expertos en el marco del Convenio es la aplicación de la Ley sobre el Orden Público, enmendada en 2012 por el Decreto del Gobierno.

La Comisión de Expertos, por ejemplo, observó que, según el artículo 10 de la Ley sobre el Orden Público, una persona que participe en una reunión o manifestación para la que no se haya expedido un permiso o que contravenga las disposiciones de la Ley sobre el Orden Público, puede ser condenada a una pena de prisión que implique un trabajo penitenciario obligatorio.

La disposición está redactada e interpretada de forma tan amplia, que se utiliza contra aquellos a quienes no le guste al Gobierno. Obviamente, esto ha tenido efectos paralizadores

en cualquier libertad fundamental, pero, sobre todo, el derecho de reunión pacífica ha sido restringido arbitrariamente con el uso del Decreto de Orden Público (enmienda), de 2014, especialmente contra los sindicatos.

Por ejemplo, el Gobierno de Fiji celebró el Primero de Mayo de 2019 con el arresto y la detención de sindicalistas, entre los que se encontraban la secretaria general de nuestra afiliada, la Asociación de Enfermería de Fiji, Sra. Salanieta Matiavi, otros dirigentes de uno de los sindicatos de docentes y un dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores.

El Gobierno también ha utilizado esta ley para acosar a los sindicalistas que representan a los trabajadores del sector del agua que, en ese momento, se enfrentaban a la pérdida de puestos de trabajo a gran escala, al haber sido despedidos al finalizar los contratos temporales.

Anteriormente, el Gobierno reprimió a los controladores aéreos que se pusieron en acción tras el estancamiento de las negociaciones dirigidas a obtener aumentos salariales; los puestos de trabajo de estos trabajadores fueron posteriormente anunciados a nivel internacional por el Gobierno.

Hay otra legislación cuestionable en Fiji que fusiona esta cuestión del trabajo forzoso con la restricción de las libertades fundamentales. Con esto, Fiji ha establecido quizás un récord mundial. Es el único país que viola dos o más convenios fundamentales con una sola legislación.

Nos decepciona que aún no se hayan aceptado las recomendaciones específicas dirigidas a enmendar o derogar estas leyes represivas por parte de otros organismos de las Naciones Unidas, muchas de las cuales se basan en decretos draconianos promulgados tras el golpe militar de 2006 y que ya no son adecuados para su propósito.

Alentamos a Fiji a que apoye realmente los derechos básicos y a que armonice la legislación nacional con el derecho internacional y las normas laborales fundamentales.

Representante gubernamental - Tomo nota de los comentarios realizados y no tengo más comentarios al respecto.

Miembros empleadores – Para comenzar, los miembros empleadores señalamos nuestra profunda preocupación por los alegatos que hemos escuchado hoy sobre el encarcelamiento, incluyendo el trabajo obligatorio, mientras se está en prisión por incidentes que supuestamente implican actividades pacíficas. Como sabemos, este caso aparece en el contexto de las reiteradas peticiones de la Comisión de Expertos para que se modifiquen los artículos 14 y 17 de la Ley sobre el Orden Público y el artículo 67 del Decreto sobre Delitos. También observamos que este caso se produce en un contexto en el que esta legislación no se ha enmendado y en el que el Gobierno no ha tomado ninguna medida al respecto para remediar la posible sanción del trabajo forzoso. Esperamos que esta situación se resuelva sin más demora. Hemos escuchado atentamente las opiniones del representante del Gobierno y de los miembros de los trabajadores sobre este caso. Creemos que vale la pena repetir que el trabajo forzoso es un asunto grave que viola los derechos humanos fundamentales. Si bien el Convenio no es un instrumento que garantice la libertad de pensamiento o de expresión o que regule cuestiones de disciplina laboral o de huelga, sí prohíbe el uso del trabajo forzoso u obligatorio como medio de coacción política, de educación o como castigo por tener o expresar opiniones políticas opuestas al orden político, social o económico establecido.

Tras escuchar atentamente las opiniones expresadas hoy por los miembros de la Comisión, los miembros empleadores también deseamos tomar nota especialmente del firme compromiso de algunos oradores con la capacidad de los interlocutores sociales de expresar

pacíficamente sus opiniones relacionadas con el orden político, social y económico establecido, sin ser sancionados, incluso sin pena de prisión e imposición del trabajo forzoso, como un aspecto clave de los derechos fundamentales, incluidos los derechos fundamentales en torno a la libertad sindical. Esperamos que esta posición de los ponentes siga siendo coherente, a lo largo de nuestra discusión, con todos los casos que tiene ante sí la Comisión sobre esta cuestión fundamental de la protección de la libertad sindical.

En cuanto a las recomendaciones en este caso, los miembros empleadores opinamos que debemos instar al Gobierno, sin más demora, a enmendar los artículos 10, 14 y 17 de la Ley sobre el Orden Público y a enmendar inmediatamente el artículo 67, *b)*, *c)* y *d)*, del Decreto sobre Delitos, para garantizar que las personas que expresen opiniones políticas o que se opongan al orden político, social y económico establecido, incluso a través del derecho a la libertad de expresión o de reunión, no puedan ser objeto de sanciones penales que impliquen trabajo obligatorio, incluido el trabajo penitenciario obligatorio.

Los miembros empleadores debemos instar al Gobierno a que comunique de inmediato información sobre la manera en que estas disposiciones legislativas se aplican en la práctica y a que presente una memoria, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, a la Comisión de Expertos, a más tardar el 1.º de septiembre de 2022.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores agradecemos al Gobierno de Fiji su extensa respuesta. También agradecemos a los demás oradores sus intervenciones. En vista del registro de última hora del Gobierno de Fiji y de sus consecuencias en nuestra discusión de hoy, los miembros trabajadores recordamos una vez más la importancia del mandato de nuestra Comisión de proporcionar un foro tripartito para el diálogo sobre las cuestiones pendientes relativas a la aplicación de los convenios internacionales del trabajo ratificados. También recordamos que la negativa del Gobierno a participar en los trabajos de esta Comisión constituye un obstáculo significativo para la consecución de los objetivos fundamentales de la OIT.

Pasando a la cuestión examinada en esta discusión, los miembros trabajadores expresamos nuestra profunda preocupación por el marco penal aplicado en Fiji, que sanciona con trabajo penitenciario obligatorio el ejercicio de la libertad de opinión, de expresión y de reunión de los trabajadores y de sus representantes, con lo que se infringen gravemente estas libertades más fundamentales.

Como subrayamos en nuestro discurso de apertura, la Ley sobre el Orden Público y el Decreto sobre Delitos contravienen el Convenio y crean un clima que no es propicio para el pleno disfrute de las libertades individuales y de los trabajadores. La situación exige una acción urgente y apoyamos a la Comisión de Expertos en su análisis y en las recomendaciones relativas a la necesidad de revisar los artículos 10, 14 y 17 de la Ley sobre el Orden Público y el artículo 67, *b)*, *c)* y *d)* del Decreto sobre Delitos, para garantizar que, tanto en la ley como en la práctica, las personas que expresen opiniones políticas o contrarias al orden político, social y económico establecido, incluso mediante el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión o reunión, no sean objeto de sanciones que impliquen un trabajo obligatorio.

Hacemos un llamamiento al Gobierno para que solicite la asistencia técnica de la OIT, con miras a resolver esta cuestión con rapidez y de conformidad con las disposiciones del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión lamentó profundamente tomar nota de que el Gobierno no proporcionó ninguna información escrita u oral a la Comisión. La Comisión tomó nota del debate que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación del reiterado fracaso del Gobierno para poner su marco legislativo nacional de conformidad con el Convenio, a fin de permitir que los sindicalistas ejerzan sus derechos a la libertad de reunión y de expresión, sin la amenaza de sanciones penales que impliquen un trabajo obligatorio.

La Comisión lamentó el uso sistemático de sanciones penales contra los trabajadores y sus representantes.

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

- adoptar medidas efectivas, urgentes y en un plazo determinado para enmendar los artículos 10, 14 y 17 de la Ley de Orden Público y el artículo 67, *b), c) y d)* del Decreto sobre Delitos, y
- garantizar que, tanto en la ley como en la práctica, las personas, incluidos los sindicalistas que expresan opiniones políticas u opiniones opuestas al orden político, social y económico establecido, no sean objeto de sanciones penales que impliquen un trabajo obligatorio, de conformidad con el Convenio.

La Comisión invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para aplicar efectivamente las conclusiones de la Comisión, en consulta con los interlocutores sociales.

La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022, con información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales.

Representante gubernamental - Fiji toma nota del informe y quisiera transmitir su sincero agradecimiento a la Comisión por la discusión y, asimismo, por la elaboración de este informe. Es bastante desafortunado, dada la diferencia horaria, que mis colegas de la capital confirmen el contenido de este informe, en particular, del primer párrafo.

Sin embargo, hemos tomado nota de los elementos del informe y les aseguramos nuestro apoyo, en consonancia con nuestro compromiso con los Convenios de la OIT. Fiji concede una gran significación al papel de la OIT, y seguiremos comprometidos con el espíritu de los Convenios que hemos suscrito, así como con el contenido del informe.

Además, hemos tomado nota de las solicitudes de visita, así como de la solicitud de presentación de una memoria, y tengan la seguridad de que también nos comprometemos en este sentido. Hemos tomado nota asimismo de la asistencia técnica y nos pondremos en contacto con la Secretaría para ver cómo podemos proseguir con esto conforme al espíritu del informe.

Guatemala (ratificación: 1952)

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

Información escrita proporcionada por el Gobierno el 16 de mayo de 2022

El Gobierno ha proporcionado la siguiente información escrita, así como el informe del sector gubernamental ante la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad

Sindical con datos de indicadores clave actualizados a 2022 y la carta del Ministro a los sectores empleador y trabajador de dicha comisión de 16 de mayo de 2022.

Derechos sindicales y libertades públicas

El Gobierno de Guatemala comunica que en atención a la importancia de las iniciativas de la Subcomisión de cumplimiento de hoja de ruta, así como de los alegatos presentados por el sector trabajador relativos a la investigación de actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas, con el propósito de deslindar las responsabilidades y sancionar tanto a los autores materiales como intelectuales de los hechos; tomando plena consideración de las investigaciones de las actividades sindicales de las víctimas; así como brindando 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; el Gobierno se encuentra sumando esfuerzos y tomando medidas firmes que permitan que el movimiento sindical pueda desarrollarse en un clima exento de violencia, amenazas, presiones y con ello que los derechos sindicales puedan desarrollarse con total normalidad. Como parte de estos esfuerzos, el Gobierno recuerda que el Ministerio Público ha obtenido sentencias desde 2007, con lo cual se ha evidenciado un aumento significativo del número de casos de homicidios de dirigentes sindicales y sindicalistas, denunciados ante la OIT esclarecidos y que han dado lugar a una condena, como está referido en el indicador clave 1 de la hoja de ruta; comportamiento que se puede observar en los informes enviados a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). A pesar del contexto de la pandemia, respecto al número de las sentencias obtenidas con relación a la muerte de líderes sindicales y sindicalistas, el Ministerio Público informa que de los tres casos que se encuentran en fase de juicio oral y público para 2022, el Tribunal de Sentencia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente de Retalhuelu ha señalado en mayo de 2022 el inicio del debate oral y público para uno de ellos, con lo cual, se prevé continuar con la obtención de sentencias para 2022.

Así también, el Ministerio Público informa que la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas (FDCOJYS) continúa realizando esfuerzos exhaustivos de investigación en observancia al Estado de derecho, instando a la colaboración del sector trabajador a proveer en aquellos casos en donde obtienen la colaboración de los líderes sindicales y sindicalistas que coadyuvan a una efectiva y pronta investigación. En consecuencia, el Ministerio Público, atendiendo a lo señalado por la CEACR y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 2609 (informado por el Gobierno el 30 de septiembre, 22 y 25 de octubre y 6 de diciembre de 2021, 7 y 17 de enero y 15 de febrero de 2022), respecto: i) al continuo desarrollo de la mesa técnica sindical del Ministerio Público, informa que ha celebrado reuniones de alto nivel el 28 de octubre y 29 de noviembre de 2021 y el 27 de enero de 2022, espacios donde se ha proporcionado información y ha habido un diálogo interactivo con la plena participación de los representantes sindicales; en tanto que la reunión del 28 de abril de 2022 no pudo celebrarse en atención a la excusa presentada por el sector trabajador; ii) a ponerse en contacto y reunirse con las organizaciones querellantes para facilitar la identificación de todos los casos de violencia antisindical denunciados por las mismas en su última comunicación, se manifiesta que el Ministerio Público puso a disposición de los representantes del sector trabajador desde el 29 de noviembre de 2021 reuniones semanales asignándole la Fiscal General a la FDCOJYS los viernes para atender casos relacionados, sin que a la fecha los representantes del sector trabajador las hayan atendido; iii) al fortalecimiento institucional, manifiesta que ha habido un aumento significativo con atribución de los recursos humanos y financieros necesarios, las capacidades de investigación criminal de esa fiscalía para 2022, según lo informado en el Sistema de Contabilidad Integrada Gubernamental del Ministerio Público cuenta con un presupuesto de 605 885,31 dólares de los Estados Unidos

(4 645 359 quetzales) que cubre el salario del personal (91 por ciento) e insumos para funcionamiento (9 por ciento); de ello, la Fiscalía tiene un incremento de 1 697,19 dólares de los Estados Unidos (13 006 quetzales) en la asignación presupuestaria de insumos para funcionamiento; en 2021 contó con un monto de 52 560,93 dólares de los Estados Unidos (406 994 quetzales) y en 2022 con 54 806,96 dólares de los Estados Unidos (420 000 quetzales); iv) a la investigación de los 35 casos de homicidios (uno repetido) señalados por la Comisión Nacional Tripartita (CNT) reitera que adicionalmente ha tomado las medidas necesarias para la atención y recursos a estas, habiendo obtenido siete sentencias de tales casos, y v) a todos los casos que continúan en investigación, se realizan conforme a la instrucción núm. 1-2015 del Ministerio Público con el que se procede sobre la seguridad de los sindicalistas, en consecuencia, el número telefónico asignado a la FDCOJYS para atender denuncias sigue habilitado y en funcionamiento. Aunado a ello, la señora Fiscal General ha puesto a disposición de los líderes sindicales y sindicalistas un número telefónico para denunciar específicamente delitos cometidos en contra de líderes sindicales y sindicalistas atendidos al más alto nivel por el Secretario de Asuntos Internacionales, con atención personalizada; de ello, cabe destacar la atención de dos casos planteados por el sector trabajador en 2022.

Respecto a la intensificación de las medidas de seguridad necesarias, especialmente a aquellas de carácter personal, el Ministerio de Gobernación provee la logística y planificación para proporcionar la cobertura y atención a los requerimientos de seguridad realizados por la Fiscalía General; en ese sentido, se continúan brindando medidas de seguridad, informando que de 2021 al 15 de abril de 2022 fueron recibidas 109 denuncias y otorgadas 119 medidas de protección, entre ellas, la del Presidente de la CNT y representante del sector trabajador, Sr. Carlos Mancilla, a quien, entre otros, se le ha provisto de medidas de seguridad personal. Así también, el señor Presidente Constitucional de la República de Guatemala ha girado instrucciones precisas para que se ponga en marcha la instancia de Análisis de ataques contra líderes sindicales y sindicalistas, a fin de reforzar el cumplimiento de la declaración conjunta efectuada por los ministerios Público, Trabajo y Gobernación.

Aspectos legislativos

El Gobierno de Guatemala sobre los esfuerzos tripartitos atendidos desde 2018 (carta de 7 de marzo y el acuerdo tripartito de agosto), y la propuesta de iniciativa de ley abordada y dialogada por los tres sectores, en marzo y abril de 2021, ha manifestado su buena voluntad para que la misma sea presentada nuevamente ante el Congreso de la República, ajustándola en un proyecto de iniciativa de ley previo consenso tripartito, para que conforme a su mandato constitucional procedan a la reforma legal correspondiente. Lo anterior fue derivado del diálogo social y tripartito manifestado en los siguientes aspectos: i) el sector trabajador, añadió un considerando que hiciera relación a la armonización de la legislación nacional con los principios de libertad sindical; ii) el sector Gobierno propuso que no se reforme el artículo 12 del Decreto núm. 7-2017 del Congreso —como fue plasmado en la propuesta enviada el 7 de marzo de 2018— toda vez que ha sido superado por la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y que un error técnico legislativo como en este caso no inhibe el cumplimiento de fondo del derecho, entre otros, y iii) el sector empleador, a la luz de ese diálogo, realizaría una nueva revisión; en consecuencia, se estarían presentando los comentarios oportunamente. El Gobierno en el marco del respeto a los principios de diálogo social y tripartismo ha requerido ante los sectores sus comentarios y/o anuencia a la propuesta de iniciativa de ley, los mismos que no han sido recibidos y en consecuencia que no se concrete su presentación ante el Congreso de la República como una propuesta tripartita. Asimismo, se informa que el Gobierno de Guatemala se permitió transmitir y requerir los aportes de los sectores en comunicaciones del 22 de abril, 19 de

septiembre y 31 de octubre de 2021, 24 de enero de 2022, y del 10 de enero de 2022 se requirió su abordaje en la CNT (espacio reconocido y privilegiado de diálogo), para que pueda transmitirse una propuesta consensuada tripartitamente ante el Congreso y no solo el Gobierno como Estado concernido y responsable último de procurar las reformas legislativas tomando en consideración lecciones aprendidas y mejores prácticas en presentar proyectos plenamente consensuados y acuerdos alcanzados tripartitamente. Al respecto, el Gobierno confía en que, derivado del diálogo social, tripartismo y con la AT-OIT podrá finalmente presentar una propuesta legislativa que atienda las realidades nacionales, así como las observaciones de la CEACR, y que esta sea presentada tripartitamente para que sea aprobada por el Congreso sin mayor trámite.

Convenio en la práctica

El Gobierno de Guatemala tomando nota de las recomendaciones de la CEACR respecto a acudir en el marco del Programa de Cooperación Técnica (PCT) de la Oficina y a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 334.^a reunión, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión social solicitó apoyo a la Oficina para el rediseño de los procesos críticos y construcción de una herramienta informática que permita agilizar el acceso interno a información sobre registro sindical y generar reportes y manejo de expedientes. Así también, informa que en la actualidad el Ministerio de Trabajo y Previsión social ha registrado 17 nuevas organizaciones sindicales de septiembre de 2021 a mayo de 2022. Asimismo, sobre el tratamiento de conflictos, dinámica a cargo de la Subcomisión de mediación y resolución de conflictos, y que el Gobierno como miembro concernido, ha efectuado esfuerzos por medio de la Inspección General del Trabajo (IGT) en la constitución de 64 mesas de diálogo, entre 2021 y 2022 (hasta abril). De la solución de conflictos, se puede referir que se arrojan 15 casos en donde se alcanzaron resultados, entre ellos, la municipalidad de Mixco que no obstante de concluir el proceso judicial, se atiende la problemática en la IGT por medio de la mesa de diálogo y después de 18 reuniones de diálogo se reinstalan a nueve personas, según acta de 14 de diciembre de 2021, todo lo anterior a requerimiento de organizaciones sindicales ante la IGT para el desarrollo y democratización de derechos y prácticas sindicales mediante el diálogo social y tripartito.

El Gobierno de Guatemala se permite indicar que, respecto al aumento significativo del porcentaje de sentencias de reintegro de trabajadores objeto de despidos antisindicales efectivamente cumplidas —relacionado con el punto 7 de la hoja de ruta por el Convenio núm. 87—, el organismo judicial mediante oficio núm. Ref. 052-2022/DGL/Orza de 30 de marzo de 2022 y su ampliación, por medio del reporte de diligencias de reinstalaciones aceptadas a nivel nacional de septiembre de 2021 a marzo de 2022, se reportaron 255 diligencias de reinstalaciones efectivas.

El Gobierno de Guatemala reitera su compromiso en el cumplimiento de la hoja de ruta de la que se ha indicado en sus últimos tres años, su constante avance señalando que la lección más importante que se ha obtenido de este proceso es la necesidad de consolidar un verdadero diálogo social para Guatemala, enfatizando que se ha dado el acompañamiento de constantes muestras de voluntad política en el cumplimiento de la hoja de ruta y resultados en cada uno de sus indicadores clave. Los esfuerzos del Gobierno aunados al PCT de la OIT, acogido por el Consejo de Administración en su 340.^a reunión y su puesta en marcha, han logrado los siguientes resultados: 1) funcionamiento de la CNT integrada por sus tres subcomisiones —como órgano rector de diálogo social en políticas de trabajo y tutela de derechos laborales, en particular de la libertad sindical y la negociación colectiva—; 2) mejoras en los mecanismos de protección y tutela de los derechos laborales, con el ofrecimiento de la Unión Europea, que aún no se ha concretado, se espera que se maximicen y potencien los

esfuerzos; 3) armonización de la legislación con las normas internacionales del trabajo, particularmente los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, y 4) promoción efectiva de la negociación colectiva a fin de optimizar y reforzar un planteamiento tripartito sobre la legislación armonizada con las normas internacionales del trabajo.

De lo indicado anteriormente, el Gobierno de Guatemala mantiene y continuará con firmes esfuerzos que permitan generar espacios de confianza que garanticen las prácticas, libertades y derechos sindicales a nivel nacional, mediante el diálogo social y consultas tripartitas.

Información escrita proporcionada por el Gobierno el 2 de junio de 2022

1. Antecedentes

El Gobierno de Guatemala manifiesta que ante el cumplimiento de la hoja de ruta en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la OIT y la medición a través de sus indicadores clave, en observancia al Acuerdo Tripartito suscrito en noviembre de 2017, en Ginebra, Suiza; y en atención a los documentos que permiten los procedimientos referidos por la Comisión de Aplicación de Normas para la 110.^a reunión de Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra 2022, CAN/D.1, se permite remitir un documento con suministro de información relativo al Convenio señalado.

El Consejo de Administración de la OIT da seguimiento a la implementación de la hoja de ruta, y según lo resuelto en su 340.^a reunión (noviembre de 2020), se adopta el Programa de Asistencia y Cooperación Técnica, y se solicita a la Oficina un reporte anual de su implementación en sus sesiones de octubre a noviembre durante los tres años del Programa (señalado en el GB.340/INS/PV, párrafo 114), habiendo presentado su primer informe en noviembre 2021 ante el Consejo de Administración durante su 343.^a reunión, en consecuencia el Gobierno considera que se ha informado y continuará informando en el marco del Consejo de Administración en total y estricto respeto a lo adoptado por el Consejo de Administración. Asimismo, el Gobierno de Guatemala señala que se podrán maximizar los esfuerzos institucionales para el cumplimiento de la hoja de ruta por el Convenio a través del Programa de Asistencia y Cooperación Técnica, no dejando de recalcar que sumarán y reforzarán los propios esfuerzos que ha venido realizando el Estado de Guatemala, a través de las instituciones que centran sus acciones en el pleno respeto de los derechos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación en pleno cumplimiento del marco de sus competencias.

2. Hoja de ruta

Como referido, se trabaja bajo 11 puntos que son medidos por 9 indicadores clave, siendo los siguientes:

a) Derechos sindicales y libertades públicas

Indicador clave núm. 1: Aumento significativo del número de casos de homicidios de dirigentes sindicales y sindicalistas, denunciados ante la OIT esclarecidos y que han dado lugar a una condena —relacionado con los puntos núms. 1 y 2 de la hoja de ruta—.

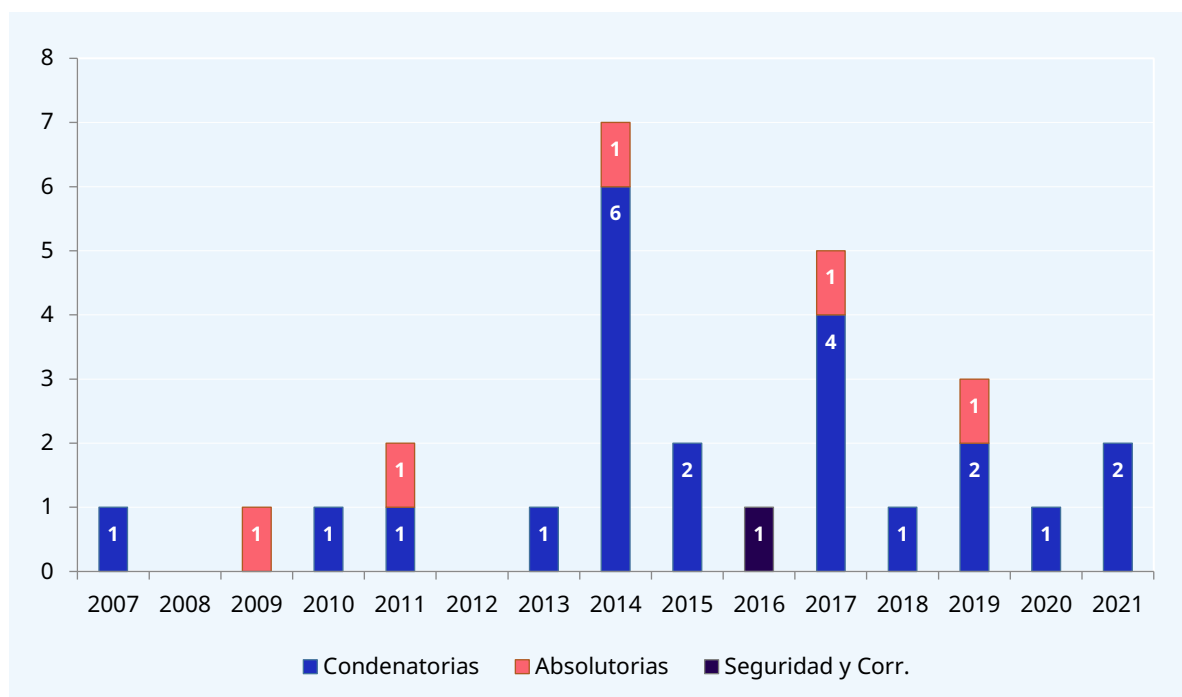
El Ministerio Público, mediante Oficios SAIC/G 2021-000957/behedq y SAIC/G 2021-000990/behedq, de 7 y 10 de septiembre de 2021, brindó la siguiente información, que se amplía para conocimiento y detalle del histórico del seguimiento al presente indicador clave:

Historical status of cases before the Public Prosecutor's Office	Cantidad
Número de sentencias condenatorias	22
Condenatoria por medida de seguridad y corrección	1
Número de sentencias absolutorias	5
Número de casos en fase de investigación en Fiscalía	56
Expedientes en investigación en otras Fiscalías	4
Número de casos y/o personas extinguidos	6
Número de casos en juicio oral	3
Número de casos con órdenes de aprehensión pendientes	7 *

* El número de casos con órdenes de aprehensión pendientes de ejecutar, corresponden dentro del número de casos en fase de investigación en Fiscalía.

De la información anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se permite presentar el siguiente gráfico estadístico.

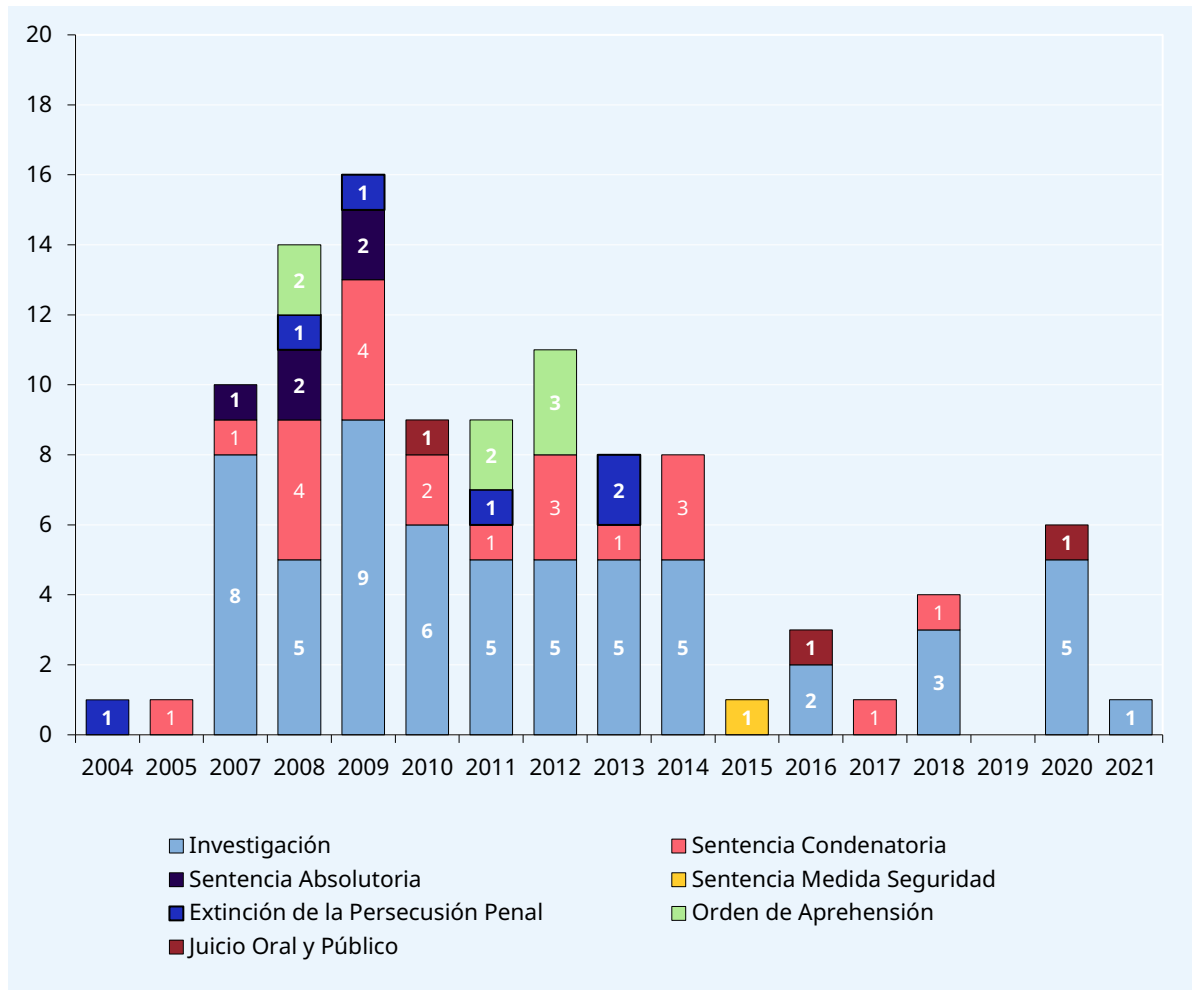
► **Gráfico 1. Sentencias obtenidas: Seguridad y corrección, absolutorias y condenatorias - Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas del Ministerio Público (2007-2021)**



Fuente: Elaborado por la Unidad de Asuntos Internacionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con información de la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas del Ministerio Público: 2007 a septiembre 2021.

De 2007 a septiembre de 2021, se observa una constante en que las instituciones a cargo del sector de la justicia en el marco de su competencia, actúan para la conformación de casos con investigación robustecida y en la observancia de la objetividad y los principios procesales, concluyendo como resultado las resoluciones judiciales basadas en el debido proceso, emitidas a través de sentencias condenatorias o absolutorias, con lo cual el Estado ratifica que observa la aplicación de la ley, en casos relacionados a muertes de líderes sindicales y sindicalistas, como lo es el presente indicador. Asimismo, se presenta el siguiente gráfico el estado de cada uno de los casos denunciados ante la Organización Internacional del Trabajo:

► **Gráfico 2. Estatus histórico de muertes de líderes sindicales y sindicalistas - Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas del Ministerio Público (2004-2021)**



Fuente: Elaborado por la Unidad de Asuntos Internacionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con información de la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas del Ministerio Público: 2004 a septiembre 2021.

Notas: * En 2008, se observan cuatro (4) sentencias condenatorias, dos (2) de las cuales corresponden a un (1) mismo caso: Lucy Martínez Zúñiga. De la misma manera, se reporta que el caso de Miguel Ángel Ramírez Enríquez cuenta con una (1) sentencia condenatoria y una (1) orden de aprehensión vigente; razón por la cual, la columna «2008» suma 14 casos; habiendo acaecido 12 casos en 2008.

* En 2009, se reportan dos (2) sentencias por el mismo caso: Adolfo Ich Chamán, una (1) sentencia absoluta y una (1) sentencia condenatoria, razón por la cual, la columna «2009» suma 16 casos; habiendo acaecido en 2009 15 casos.

* En 2010, las dos (2) sentencias condenatorias corresponden al caso de Bruno Ernesto Figueroa. Este mismo caso reporta un (1) juicio oral y público, razón por la cual, la columna «2010» suma 9 casos; habiendo acaecido 7 casos en 2010.

* En 2012, se observan tres (3) sentencias condenatorias, dos (2) corresponden a un mismo caso: Luis Ovidio Ortiz Cajas y la otra (1) al caso de José Ricardo Morataya Lemus, razón por la cual la columna «2012» suma 11 casos, habiendo acaecido 10 casos en 2012.

** El número de casos con órdenes de aprehensión pendientes de ejecutar, corresponden dentro del número de casos en fase de investigación en Fiscalía.

*** Del número de casos en investigación en este gráfico, tres casos corresponden a aquellos en los que se ha obtenido una o más sentencias de un mismo caso, y aún se encuentran en investigación para deducir otras responsabilidades.

Ante la Subcomisión de Cumplimiento de la hoja de ruta en su reunión 03-2021, de 18 de mayo de 2021, así como en Oficio 304-2021, ampliado ante esa subcomisión en reunión

ordinaria 04-2021, así como en Oficio MISU-ws 325-2021, de 23 de septiembre de 2021, y en atención a lo que se observa en la tabla *supra*, el Estado de Guatemala ha informado sobre sentencias en casos de muertes de líderes sindicales y sindicalistas siendo 16 por autoría material, 5 por autoría intelectual y 3 por autoría material e intelectual.

Indicador clave núm. 2: Realización, con las organizaciones sindicales pertinentes, de los estudios de riesgo para todos los dirigentes sindicales y sindicalistas amenazados y asignación de las medidas de protección correspondientes —relacionado con el punto núm. 3 de la hoja de ruta—.

El Ministerio de Gobernación, mediante Oficio DM-2300-2021/GRRM/jmt-ss, de 8 de septiembre de 2021 y su ampliación en Oficio DM-1141-2022 de 22 de abril de 2022, brindó la siguiente información: de 2021 al 15 de abril de 2022, se reporta un número de 109 denuncias recibidas y otorgadas 119 medidas de protección, entre ellas al presidente de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, Sr. Carlos Mancilla García, a quien se le otorgaron medidas de seguridad personal. Conforme a las acciones de coordinación interinstitucional, el Ministerio Público ha manifestado mediante Oficio FDCOJS/G 2022-000151/wzvrdc de 26 de mayo de 2022, que la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas ha efectuado al menos 11 diligencias investigativas adicionales a las nueve reportadas a inicios de mayo de 2022, para la investigación y esclarecimiento de los hechos de intimidación denunciados por el presidente de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, y con ello determinar la identidad de los responsables de los hechos denunciados así como el móvil del hecho.

b) Aspectos legislativos

Indicador clave núm. 4: Elaboración y sumisión al Congreso de un proyecto de ley que garantice, con base en los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la puesta en conformidad de la legislación nacional con 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) —relacionado con el punto núm. 5 de la hoja de ruta—.

El Gobierno de Guatemala sobre los esfuerzos tripartitos atendidos desde 2018 (carta de 7 de marzo y el Acuerdo Tripartito de agosto), y la propuesta de iniciativa de ley abordada y dialogada por los tres sectores, en marzo y abril de 2021, ha manifestado buena voluntad que la misma sea presentada nuevamente ante el Congreso de la República, ajustándola en un proyecto de iniciativa de ley previo consenso tripartito, para que conforme a su mandato constitucional procedan a la reforma legal correspondiente. Lo anterior derivado del diálogo social y tripartito manifestado en los siguientes aspectos: i) el sector trabajador propone añadir un considerando que hiciera relación con la armonización de la legislación nacional con los principios de libertad sindical; ii) el sector gubernamental propone que no se reforme el artículo 12 del Decreto núm. 7-2017 del Congreso —como plasmado en la propuesta enviada el 7 de marzo de 2018— toda vez que ha sido superado por jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad y la Corte IDH que un error técnico legislativo como en este caso no inhibe el cumplimiento de fondo del derecho, entre otros, y iii) El sector empleador, a la luz de ese diálogo, realizaría una nueva revisión; en consecuencia se estarían presentando los comentarios oportunamente.

c) Convenio en la práctica

Indicador clave núm. 5: Aumento significativo del porcentaje de sentencias de reintegro de trabajadores objeto de despidos antisindicales efectivamente cumplidas —relacionado con el punto núm. 7 de la hoja de ruta—.

La Dirección de Gestión Laboral del Organismo Judicial, mediante comunicación Ref. 292-2021/DGL/Orza, de 14 de septiembre de 2021, y sus ampliaciones a 2022 remitió la siguiente información:

Respecto al tema de reinstalación con ubicación, la Dirección de Gestión Laboral del Organismo Judicial mediante Oficio Ref. 052-2022/DGL/Orza, de 30 de marzo de 2022, y sus ampliaciones, y en reciente Oficio Ref. 066-2022/DGL/Orza, de 30 de mayo de 2022, se comunica que para 2021; conforme al cierre del dato contable presentado por el Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial en Oficio 331-2022/CIDEJ, de 30 de mayo de 2022, se efectuaron 727 reinstalaciones de las cuales, el 75,93 por ciento corresponden al departamento de Guatemala, y el 24,07 por ciento a 13 departamentos de la República de Guatemala, y para 2022, la Dirección de Gestión Laboral reporta 188 diligencias de reinstalación efectivas.

Indicador clave núm. 6: Tratamiento y resolución de conflictos por la Comisión de Resolución de Conflictos en materia de libertad sindical y negociación colectiva —relacionado con el punto núm. 8 de la hoja de ruta—.

Sobre el presente indicador clave, el Gobierno de Guatemala reitera que la dinámica está a cargo de la Subcomisión de Mediación y Resolución de Conflictos, y podrá ser referida por esta; en tanto, el Gobierno como miembro concernido, refiere y amplía que ha efectuado su esfuerzo en la constitución de al menos 67 mesas de diálogo, entre 2021 y 2022 (a finales de mayo de 2022). De la solución de conflictos, se puede referir que se arrojan 15 casos en donde se alcanzaron resultados positivos, entre ellos, la Municipalidad de Mixco, que por medio de la Inspección General del Trabajo constituyó una Mesa de Diálogo, espacio que cuenta con 18 reuniones reportadas y con resultados satisfactorios como la reinstalación a nueve trabajadores (según Acta de 14 de diciembre de 2021 de la IGT). Entre otros casos de éxito, el Gobierno se permite mencionar mesas de diálogo en las Municipalidades de Aguacatán y Cuilco, Huehuetenango; Morales, Izabal; San Cristóbal Totonicapán, Totonicapán; Retalhuleu, San Felipe y Champerico, Retalhuleu; San Pedro y Malacatán, San Marcos.

Indicador clave núm. 8: Inscripción sin trabas de las organizaciones sindicales en el Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La Dirección General de Trabajo informó mediante Oficio 374-2021 MRGE/LASC. de 16 de septiembre de 2021, Oficio 102-2022 DGT-LASC/Napl, de 29 de marzo de 2022, y Oficio 167-2022 DGT-DISH/Napl, de 1.º de junio de 2022, que para finales de 2021 se inscribieron 57 organizaciones sindicales en el Registro Público de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. Asimismo, la Dirección General del Trabajo en Oficio 148-2022 DGT-DISH/Napl, de 12 de mayo de 2022, y por medio de Oficio 164-2022 DGT-DISH/Napl, de 30 de mayo de 2022, informa que durante el año 2022 (hasta el 30 de mayo de 2022), se han inscrito 12 organizaciones sindicales en el Registro Público de Sindicatos.

Indicador clave núm. 9: Evolución del número de solicitudes de homologación de pactos colectivos de condiciones de trabajo con la indicación de su rama de producción

La Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante Oficio 388 2022 SG/MNAL/arp, de 12 de mayo de 2022, y su ampliación, informa que ha

homologado entre 2021 y 2022 (al 1.º de junio como fecha de reporte para informe suplementario ante la Comisión de Aplicación de Normas), la cantidad de 18 pactos. Así también, el Gobierno de Guatemala ha requerido asistencia técnica y apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, para atender la negociación colectiva con atención a las observaciones y solicitudes directas que ha efectuado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en un taller sobre negociación colectiva y diálogo social, enfocado a funcionarios públicos del sector gubernamental, la que se desarrolló en las fechas de 23 y 24 de mayo de 2022, con el consultor Alexander Godínez Vargas; y la participación de representantes de las siguientes instituciones relacionados con la materia: Asociación Nacional de Municipalidades, Contraloría General de Cuentas, Ministerio Público, Ministerio de Finanzas Públicas, Oficina Nacional de Servicio Civil, Organismo Judicial a través de la Dirección de Gestión Laboral y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo y Previsión Social - Agradezco el espacio que le permite a Guatemala dirigirse a ustedes en este respetable pleno, en virtud de informar sobre la atención que el Estado de Guatemala ha venido prestando a las observaciones referidas por la Comisión de Expertos, así como lo manifiesta ante el Comité de Libertad Sindical y frente al Consejo de Administración, en virtud de las decisiones alcanzadas por este importante órgano durante sus 334.^a, 337.^a, 340.^a y 343.^a reuniones, celebradas en 2018, 2019, 2020 y 2021 respectivamente, por lo que me permito recalcar que Guatemala ha informado y seguirá informando sobre los avances en los diferentes puntos de la hoja de ruta.

Respecto a las medidas adicionales adoptadas por el Gobierno en el marco del cumplimiento de la hoja de ruta, me encuentro acompañado en el día de hoy de manera presencial por los magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de manera virtual por el Ministerio Público, quienes tenemos responsabilidad compartida en la ejecución de acciones que permiten el cumplimiento de la hoja de ruta, con quienes hemos construido en conjunto y presentado en tiempo, ante esta honorable Comisión, la información suplementaria que señala el documento D.1.

Debo destacar que el Ministerio Público, atendiendo a la recomendación del Comité de Libertad Sindical según su 387.º informe, de noviembre de 2018, ha incrementado su presupuesto de manera constante y, según lo manifiesta en su misiva de 10 de mayo de 2022, la Fiscalía de Delitos contra operadores de justicia y sindicalistas cuenta con una asignación presupuestaria para el presente año 2022 de 1 288 252 dólares de los Estados Unidos. Con ello evidenciamos el alto nivel de importancia y compromiso de Estado ante las acciones urgentes que realiza el ente investigador nacional para efectuar investigaciones inmediatas independientes, exhaustivas, eficientes e imparciales, para la procuración de justicia en casos relacionados a nuestros líderes sindicales y sindicalistas, demostrando que desde su creación en 2011 hasta la fecha, con más de diez años de funcionamiento, se le ha elevado no solo la categoría de fiscalía de sección, sino que actualmente cuenta con una asignación 12 veces mayor que el presupuesto con el cual inició.

La Fiscalía ha trabajado oportunamente la totalidad de los casos que tiene a su conocimiento y señala que un caso ya se encuentra en curso de debate oral y público, otro caso más relacionado a hechos acaecidos en el municipio de Coatepeque (Quetzaltenango) presenta ya un requerimiento fiscal oportuno y pertinente ante el órgano jurisdiccional, esperado que de manera pronta pueda juzgarse en debate oral y público, juntamente con otros dos casos con postura fiscal, con lo cual proyectamos obtener cuatro sentencias más a las 28 que Guatemala ha venido informando y con ello continuar demostrando, como lo

establece el indicador clave 1 de la hoja de ruta, el aumento significativo del número de casos de homicidio de dirigentes sindicales y sindicalistas denunciados ante esta Organización que ya están esclarecidos y que han dado lugar a sentencia o a una condena.

Por lo que, el Gobierno de Guatemala manifiesta, de esta forma, y reitera su completa disposición que, con el recurso humano asignado, un presupuesto robustecido y las acciones de coordinación útiles, oportunas y contundentes, podrá continuar dando muestras de cumplimiento a los puntos 1, 2, 3 y 4 de la hoja de ruta relativos a la vida e integridad física de los líderes sindicales y sindicalistas cuya responsabilidad está a cargo del Estado de Guatemala, y que se continuarán maximizando los esfuerzos necesarios para demostrar con pasos firmes su cumplimiento.

Asimismo, debo señalar que el Ministro de Gobernación, por instrucciones del Presidente constitucional de la República, el doctor Alejandro Giammattei, firmó el Acuerdo Ministerial núm. 288-2022 de 3 de junio de 2022, el pasado viernes, y el mismo fue publicado en el día de hoy en el *Diario Oficial*, con lo cual se reinicia la operación de la instancia de análisis de ataques de líderes sindicales y sindicalistas, con lo cual enfocamos ese análisis priorizando esta vez a nuestros líderes sindicales y sindicalistas.

Respecto a las cuestiones legislativas, debo reiterar y referir que para dar impulso a la propuesta de una iniciativa de ley cuyo contenido abarque los consensos tripartitos ya alcanzados, en concordancia y atención a la realidad nacional, con miras a que contengan la evolución de estudios jurídicos y la jurisprudencia, hemos trabajado de manera tripartita en dos reuniones amplias de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, junto con la Subcomisión de Legislación y Política Laboral de esa comisión, celebradas en marzo y abril de 2021. Me permito señalar que como Estado concernido entendemos perfectamente que somos responsables últimos de procurar las reformas legislativas tomando en consideración las lecciones aprendidas y mejores prácticas en presentar proyectos ante el Congreso de la República. Sin embargo, estamos a la espera de las reacciones de los mandantes ante las últimas observaciones del Gobierno para dar continuidad a la discusión y búsqueda de un consenso en cuanto a la redacción final, lo que no dudamos pueda materializarse este año 2022. En ese sentido hemos procurado y continuaré promoviendo un espacio ante la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical para que sea una constante el abordaje de las reformas legislativas como parte del diálogo tripartito en este espacio. No obstante, el Organismo Legislativo tiene conocimiento de nuestro compromiso internacional como Estado, por lo que oportunamente, cuando esté lista dicha reforma, se requerirá nuevamente audiencia para que, tan pronto se plantee el proyecto en formato de iniciativa de ley, se coloque en la agenda y se reciba a los mandantes tripartitos para su diálogo y continúe el proceso hasta su efectiva reforma.

Respecto al Convenio en la práctica, quiero manifestar que hemos hecho un avance significativo en materia de sentencias de reinstalación. He de mencionar que el Organismo Judicial, hoy representado por sus magistrados, en conjunto con el Ministerio Público y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social han fortalecido el espacio de coordinación interinstitucional para dar respuesta a las preocupaciones del sector trabajador en casos específicos. Es por ello que, se informa que en 2021 se efectuaron 727 reinstalaciones, de las cuales el 75 por ciento corresponden al departamento de Guatemala y el otro 25 por ciento al restante de los 13 departamentos de la República de Guatemala; para 2022, la Dirección de Gestión Laboral ha reportado 188 diligencias de reinstalación efectivas. Manifestar también que el Ministerio de Trabajo ha hecho una verificación exhaustiva de sus registros y reporta, entre 2021 y mayo de 2022, la inscripción de 69 organizaciones sindicales. Señalar que se requirió el apoyo de esta Oficina, tanto para el rediseño de los procesos críticos y la

construcción, también, de una herramienta informática que esperamos y estamos seguros va a permitir agilizar el acceso interno a información sobre el registro sindical y generar así reportes y manejo de expedientes para que todo el trámite sea más expedito, como para el desarrollo de un taller interinstitucional relativo a la negociación colectiva y el diálogo social, espacio donde participaron ya instituciones relacionadas con la temática.

Me complace manifestar que el 24 de mayo de 2022 se ha abordado el cumplimiento de la hoja de ruta e indicadores clave a nivel de Gabinete de Gobierno, donde he planteado los retos, desafíos y propuestas para su cumplimiento a los demás miembros de este y al mismo Presidente, fijando como propuesta regular los esfuerzos institucionales para el efectivo cumplimiento de la hoja de ruta y dar pronto cumplimiento de la misma. Para ello se exhortó a que: i) las instituciones de gobierno continúen acatando las órdenes de reinstalación emitidas por el juez competente; ii) se asignen medidas de protección personales a miembros del movimiento sindical en situación de riesgo, como las que ya se hicieron de forma ágil en el lamentable caso de amenazas al Sr. Carlos Mancilla, presidente de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, y iii) la solicitud de aprobar la instancia de análisis de ataques a líderes sindicales y sindicalistas que, como mencioné anteriormente, ya fue atendida.

Resalto que, recientemente, sostuvimos una constructiva reunión con la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y con los mandantes tripartitos nacionales e internacionales a quienes reiteramos nuestra complacencia por el fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita y sus subcomisiones, espacios que consideramos de vital importancia en el desarrollo del diálogo, en el que se puedan alcanzar soluciones integrales a las dinámicas laborales de nuestro país de forma conjunta, así como un continuo abordaje del desarrollo de la hoja de ruta, en virtud del Convenio. A quienes hemos expresado, y de quienes hemos escuchado, sobre los retos y desafíos por cumplir y con quienes coincidimos en la preocupación de alcanzar el pleno cumplimiento de la hoja de ruta e indicadores clave en el menor tiempo posible,

No dudamos que el programa de asistencia y cooperación técnica, solicitado a la Oficina por el Consejo de Administración en su 334.^a reunión, coadyuve a la sostenibilidad del proceso del actual diálogo social e impulse los avances de la aplicación de la hoja de ruta, procurando que dicho programa, acogido por el Consejo de Administración en su 340.^a reunión de noviembre de 2020, pueda funcionar de manera pronta, sumando a los esfuerzos y fondos propios que esta Oficina ha aportado, y con aquellos que esperamos vengan de la Unión Europea en este 2022, a los que desde ya estamos agradecidos, lo que sin duda alguna, juntamente con el diálogo social y el tripartismo, robustecerá no solo la propuesta legislativa sino redoblará los esfuerzos institucionales para el cumplimiento de la hoja de ruta, no dejando de recalcar que se sumarán y maximizarán a los propios esfuerzos que ha venido realizando el Estado de Guatemala a través de las instituciones que centran sus acciones en el pleno respeto de los derechos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación en pleno cumplimiento del marco de sus competencias.

Así también, agradecemos el tiempo y apoyo de los interlocutores sociales internacionales, a la OIT, a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) para la consolidación en este camino del diálogo social y la continua aplicación del Convenio en la práctica.

En ese sentido, y en aras de una democratización y refuerzo al ejercicio de respeto de los derechos laborales en Guatemala, se nos ha propuesto, a nosotros los mandantes tripartitos en mi país, un acompañamiento técnico devenido de la aplicación equilibrada del programa

de asistencia y cooperación técnica, por lo cual, me complace en referir que agradecemos nuevamente el apoyo ofrecido y consideramos que el intercambio de experiencias y conocimientos podrá impulsar la decisión alcanzada por el Consejo de Administración en su 334.ª reunión, párrafo 401, apartado *b*), por medio de la que se insta firmemente al Gobierno de Guatemala, a los interlocutores sociales y a las demás autoridades públicas pertinentes a que con el apoyo de la Organización Internacional de Empleadores y de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y con la asistencia técnica de la OIT elaboren y adopten las reformas legislativas que se ajustan plenamente al punto 5 de la hoja de ruta.

Debo destacar que conscientes de la responsabilidad gubernamental en el cumplimiento de la hoja de ruta y sus indicadores clave, su compromiso se mantiene irrestricto, esforzándose en atender las preocupaciones de los sectores, procurando proveer de una respuesta institucional que alcance los mayores niveles de eficiencia y enfoque a la atención de nuestros líderes sindicales y sindicalistas.

En una realidad de país que, aunque ha sido golpeado en su economía fuertemente, mantiene su irrestricto compromiso y voluntad estatal en dar pleno cumplimiento a toda la legislación nacional y a los compromisos internacionales en materia de derechos laborales individuales y colectivos, y en continuar con un diálogo enfocado en acciones que permitan la generación de empleo digno, el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible.

Miembros trabajadores - Cinco años después del último examen del caso, la Comisión está llamada de nuevo a revisar la aplicación del Convenio en Guatemala, país que ostenta el triste récord de haber comparecido ante la Comisión en 19 ocasiones en relación con la aplicación del Convenio.

El Gobierno de Guatemala no ha actuado sistemáticamente en respuesta a las graves observaciones y recomendaciones de los mecanismos de control de la OIT. Hace exactamente diez años, los delegados de los trabajadores presentaron una queja para el establecimiento de una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT sobre el incumplimiento del Convenio. Nuestra queja se cerró finalmente en 2018, y se adoptó un programa de cooperación técnica de tres años con vistas al «Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo». El objetivo principal de esta iniciativa es precisamente «la protección y promoción de los derechos laborales con especial atención a las acciones contra la violencia antisindical y la impunidad».

Sin embargo, y lamentándolo mucho, no se ha logrado ningún avance sustancial para poner fin a los actos de violencia antisindical, incluidos los numerosos asesinatos de dirigentes sindicales y la situación de impunidad que conlleva.

El Gobierno de Guatemala afirma haber realizado 55 análisis de riesgo para los miembros del movimiento sindical en el transcurso de 2020, con una medida de seguridad personal y 47 medidas de seguridad perimetral. En 2021 se realizaron 19 análisis de riesgo para miembros del movimiento sindical, adoptándose 15 medidas de seguridad perimetral. Estas medidas distan mucho de ser satisfactorias; por el contrario, la violencia contra los trabajadores y los dirigentes sindicales no ha disminuido. Entre 2020 y 2021, nueve líderes y miembros de sindicatos fueron asesinados.

En respeto a su memoria, los miembros trabajadores quieren mencionar sus nombres completos Sres. Gerson Hedelman Ortiz Amaya, miembro del Sindicato de Trabajadores Municipales del Instituto de Fomento; José Miguel Alay, miembro del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos; Héctor David Xoy Ajualip, miembro de un sindicato de

trabajadores a nivel de empresa; Julio César Zamora Álvarez, miembro de un sindicato de trabajadores portuarios; Ludim Estuardo Ventura Castillo y Cinthia del Carmen Pineda Estrada, del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG); Misael López, Fidel López y Medardo Alonzo Lucero, miembros de la Central de Organizaciones Campesinas Chorti Nuevo Día, y Carlos Enrique Coy, miembro de la Unión Verapacense de Organizaciones Campesinas (UVOC).

Cada uno de estos brutales crímenes permanece impune. Otros innumerables sindicalistas y sus familias siguen siendo víctimas de intentos de asesinato, agresiones violentas, amenazas de muerte, intimidación y acoso.

Mientras tanto, todavía no se han producido condenas por la gran mayoría de los numerosos asesinatos registrados de miembros del movimiento sindical. El Gobierno no está cumpliendo con las expectativas y los compromisos adquiridos en la realización de investigaciones y procesamientos; incluso acciones tan básicas como la recogida de testimonios de familiares, testigos o aspectos de análisis balísticos no se realizan, cuando se producen crímenes antisindicales. Como consecuencia de estas deficiencias, a día de hoy, al menos 105 asesinatos siguen sin resolución judicial.

El grado extremo de violencia que invade a toda la sociedad, agravado por la falta de acción del Gobierno para investigar y perseguir los crímenes antisindicales y proteger a los sindicalistas, no puede seguir siendo tolerado y exige una acción firme e inmediata.

La libertad de asociación no puede ejercerse si no se respetan y salvaguardan plenamente los derechos humanos, especialmente el derecho a la vida y a la seguridad personal. El Gobierno de Guatemala no puede seguir eludiendo sus responsabilidades. Es necesario recordarle sus compromisos en virtud de las normas internacionales, incluso en el marco del programa de cooperación técnica en curso, y sus obligaciones para con su población de garantizar un clima libre de violencia, presión y amenazas.

La situación en el país se ve agravada por las lagunas existentes desde hace tiempo en la legislación nacional, que niegan de hecho los derechos laborales básicos a los trabajadores. El artículo 215, c) del Código del Trabajo, que exige una afiliación del «50 por ciento más uno» de los trabajadores del sector para constituir un sindicato sectorial. Los artículos 220 y 223 del Código del Trabajo, que establecen el requisito de ser de origen guatemalteco y trabajar en la empresa o actividad económica correspondiente para poder ser elegido como dirigente sindical: El artículo 241 del Código de Trabajo, según el cual las huelgas deben ser convocadas por la mayoría de los trabajadores y no por la mayoría de los votos. Los apartados *d)*, *e)* y *g)* del artículo 4 del Decreto núm. 71-86, que prevé la posibilidad de imponer un arbitraje obligatorio en los servicios no esenciales y establece otros obstáculos al derecho de huelga. Los artículos 390, 2) y 430 del Código Penal y el Decreto núm. 71-86, que establecen sanciones laborales, civiles y penales en caso de huelga de funcionarios o trabajadores de determinadas empresas y la exclusión de varias categorías de trabajadores del sector público contratados con cargo a la partida 029 y otras partidas del presupuesto.

A pesar de las reiteradas peticiones de los distintos órganos de control de la OIT, el Gobierno de Guatemala no ha realizado ningún avance concreto para adecuar la legislación al Convenio. Los miembros trabajadores instan al Gobierno a que modifique la legislación en consulta con los interlocutores sociales y en consonancia con el Convenio.

Tampoco se han producido avances en la cuestión, ya antigua, del registro de los sindicatos. Según la información proporcionada por el Gobierno, más de un tercio de las solicitudes de registro de sindicatos revisadas en los últimos dos años han sido rechazadas y

un número importante de solicitudes siguen siendo tramitadas varios meses después de su presentación.

Tampoco el Gobierno ha hecho cualquier esfuerzo para que se cumpla con las sentencias de reintegro de trabajadores objeto de despidos antisindicales.

Por último, el Gobierno no ha avanzado en la difusión de la campaña de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva en el país. Por el contrario, medios masivos de comunicación atacan continuamente a dirigentes sindicales y sus organizaciones. Desde que se cerró el procedimiento de denuncia del artículo 26, el Gobierno no ha mostrado ninguna voluntad de cumplir con los compromisos adquiridos a través de la hoja de ruta de 2013.

Los miembros trabajadores están sumamente preocupados por la persistencia de los asesinatos antisindicales y otros actos violentos relacionados con las actividades sindicales de las víctimas, por el clima de impunidad generalizado en el país y por la ausencia total de avances o incluso de muestras de voluntad por parte del Gobierno, a pesar de los múltiples y reiterados llamamientos de los distintos órganos de control de la OIT y del Consejo de Administración y de la asistencia técnica de la OIT.

Exigimos al Gobierno que tome medidas inmediatas, decididas y efectivas para proteger la vida y la integridad física de todos los dirigentes y afiliados sindicales y de los trabajadores, que agilice las investigaciones de los delitos antisindicales y que castigue a los culpables de estos delitos. También esperamos que el Gobierno ponga la legislación en conformidad con el Convenio en consulta con los interlocutores sociales y sin más demora.

Miembros empleadores - Empezamos por manifestar que a nosotros igualmente nos conmueven y sensibilizan actos que impliquen la pérdida de vidas humanas. En este caso asuntos que están referidos a la de líderes y activistas sindicales.

Este es un asunto que venimos abordando de tiempo atrás, ya la distinguida representante de los trabajadores mencionaba que en 2012 fue presentada una queja en relación con el artículo 26 de la Constitución, la misma que fue cerrada en 2018.

Pero, en el transcurso de la evaluación en seguimiento del Consejo de Administración en 2013 se aprobó un memorándum de entendimiento al más alto nivel, con la CSI apoyando dicho proceso; en 2014 se aprobó el inicio de una hoja de ruta; en 2015 se incorporaron específicamente nueve indicadores claves para el seguimiento de la hoja de ruta; en 2017 se llegó a un acuerdo tripartito sobre cuatro de los seis temas legislativos que acaba de mencionar la representante de los trabajadores; en 2018 se instaló la Comisión nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, que entre otras, llegó a unos acuerdos adicionales y complementarios en donde hay tres subcomisiones que están deliberando en distintos aspectos: uno de ellos en temas específicamente internacionales.

Al cierre de la queja se acordó finalmente, a partir de 2020, tener un programa de asistencia técnica y, particularmente el Consejo de Administración pidió que se le hiciera un seguimiento a ese programa de asistencia técnica en la evaluación de los indicadores de la hoja de ruta. Hechos que, efectivamente, se han venido suscitando en 2020 al aprobarse por tres años el programa, pues se han presentado, finalmente, informes y reportes en la reunión de noviembre de 2021 sobre la implementación de esa cooperación y de estos programas de asistencia técnica.

Y también, el Comité de Libertad Sindical desde 2005 viene atendiendo alegatos sobre serios y preocupantes actos de violencia contra líderes sindicales y miembros de las

organizaciones sindicales. El caso núm. 2609 el cual fue analizado por última oportunidad en octubre del año pasado y en donde estamos haciendo la evaluación de actos entre 2004 y 2021, precisamente, en asesinatos y homicidios de personas del movimiento sindical.

Nos conmueve fundamentalmente, como digo esta naturaleza. Pero, precisamente en el ejercicio de evolución de la hoja de ruta, uno tiene que, objetivamente, anotar elementos que van significando acciones específicas de las distintas instituciones de Guatemala. En cuanto al número de asesinatos, se han venido presentando sentencias en los últimos tiempos, en donde, pues si bien no es el ideal de lo que uno quisiera tener como información porque nos gustaría tener detalles específicos de todos ellos, encontramos sí, que hay 22 sentencias condenatorias; que hay 1 condena con medidas de seguridad y corrección; que hay 5 sentencias absolutorias; que hay 56 casos en la fiscalía y en otras dependencias de fiscalización por un número de 59, y que hay otra serie de datos informativos entre los cuales: algunos archivos de investigación por la muerte de las personas que debían ser investigadas como perpetradores de estos crímenes.

Tenemos también, asuntos de carácter legislativo pendientes de los cuales, si bien han habido estos acuerdos que he mencionado, es necesario, precisamente, que se den pasos complementarios en el Congreso de Guatemala para ser adoptado un acuerdo tripartito mediante una ley de ese país.

También, en mecanismos de prevención y protección de líderes se ha destacado el hecho de que hay 119 medidas de protección en los dos últimos años. Y, si bien, probablemente no sea suficiente, sí demuestra una acción específica de brindar particulares programas de protección. Incluyendo, particularmente, al distinguido representante de los trabajadores de Guatemala, del cual conocemos que tiene un esquema de protección especial, para brindarle todas las garantías para su ejercicio.

En cuanto a inspección del trabajo, nosotros hemos registrado que desde 2017 se expidió por el Congreso de la República una normatividad que adopta nuevos sistemas de aplicación de sanciones y que mejora las formas individualizadas de establecer estadísticas, y adicionalmente, de fortalecer institucionalmente a todo lo que significa la administración del trabajo.

De igual manera, en los distintos indicadores de la hoja de ruta vemos en relación con sentencias proferidas por tribunales laborales que se ha pedido la reinstalación de trabajadores objeto de actividades que implican despidos antisindicales y que en 2020 se produjeron 761 diligencias de reinstalaciones, en 2021 (727) y en lo corrido de 2022 (188).

Al mismo tiempo hay una segunda campaña de sensibilización sobre la libertad sindical que está en proceso de desarrollo, después de la primera implementada. Y tenemos toda la esperanza de que efectivamente a través de la Subcomisión de cumplimiento de la hoja de ruta se le pueda dar desarrollo y seguimiento concreto a este indicador.

También, la inscripción sin trabas de organizaciones sindicales, donde en 2021 hay 57 organizaciones inscritas y en lo transcurrido de este año dos organizaciones, igualmente inscritas con personalidad jurídica.

En cuanto a la homologación de pactos colectivos para 2020 registramos que hay 13 homologaciones y en el transcurso de 2021 y 2022 hay 18 nuevas homologaciones.

Finalmente, dentro de los indicadores de la hoja de ruta, nosotros registramos los programas de asistencia técnica que se han venido implementando y que, a través de los mismos, hay acciones específicas en temas muy concretos; mencionaba ya el funcionamiento

de la Comisión Nacional Tripartita de la cual sería bueno conocer muchos mayores detalles sobre el desarrollo de su propia actividad, y específicamente, sobre la disposición que tienen los distintos actores tripartitos, tanto de las instituciones de las autoridades públicas, como de los empleadores, pero también igualmente de la actitud de los trabajadores en función de la buena marcha de esta organización.

De igual manera, sabemos que se han mejorado los mecanismos de protección y tutela de derechos laborales; ha habido más actividades en función de las autoridades judiciales. Hay una búsqueda de armonizar la legislación con las normas internacionales, fruto de cuatro de los seis puntos específicos que pidió la Comisión de Expertos que se enmendaran. Algunos de ellos refiriéndose a la huelga, de lo cual, en ese tema nosotros no haremos detalle particular.

Por último, hay una promovida y efectiva negociación colectiva como lo registran, precisamente, los datos de inscripción de estos pactos homologados. En ese sentido, nosotros vemos que ha habido un proceso evolutivo, no suficiente, en donde la institucionalidad de Guatemala necesita reforzarse en su funcionamiento y ejercicio, y particularmente creeríamos pertinente una acción conjunta de dichas autoridades en reforzar la institucionalidad existente en estos diálogos, a fin de que siga habiendo progresos.

Termino, diciendo que el Consejo de Administración hará evaluaciones en los próximos años alrededor de estos indicadores y siendo así, es precisamente, un órgano competente para poder seguir en relación con estos temas.

Miembro empleador, Guatemala - Agradecemos la información facilitada por el Gobierno de Guatemala en la cual se puede observar el reporte de avances relacionados con la implementación de la hoja de ruta adoptada tripartitamente en 2013.

Me refiero en primer lugar al tema que más preocupa, esto es, los hechos de violencia y el seguimiento a las investigaciones de los casos de muerte violenta. Partimos del hecho de que la pérdida de cualquier vida es condenable, y no debe ser tolerada sea por la razón que fuere, sea o no consecuencia de la actividad sindical de la víctima.

Años atrás, las cifras reportadas permanecieron sin variaciones sensibles. Se observa desde hace algún tiempo, no obstante, una tendencia interesante en los resultados que se muestran y que parecen indicar que ha habido voluntad política del Estado que ha trascendido a administraciones gubernamentales en atender estos casos.

Queremos destacar que, según investigaciones de las sentencias condenatorias y absolutorias hasta ahora, en ningún caso se ha demostrado el móvil antisindical. En efecto, entre los móviles podemos encontrar problemas personales, actividad de pandillas, robos, accidentes de tránsito, extorsiones, problemas conyugales, y problemas de propiedades inmuebles, tal como se nos ha reportado a la Subcomisión de seguimiento de la hoja de ruta. Esto es entendible por el contexto de violencia que desafortunadamente vive nuestro país, que durante 2021 estuvo entre los 15 países más violentos del mundo, según índices de organismos internacionales. Y solo en la última década ha contabilizado más de 60 000 asesinatos de acuerdo con cifras oficiales. Reiteramos nuestra condena a tales hechos, pero nos parece de justicia hacer la relación de los móviles por los reiterados señalamientos que en esta sala se han hecho en ese sentido en años anteriores.

De igual forma, parece importante mencionar que la gran mayoría de estos casos provienen de muchos años atrás y que, en ese contexto, su resolución judicial se hace bastante complicada. No obstante a ello, notamos, de las cifras presentadas, que se han obtenido resultados positivos que muestran que no ha existido una persecución antisindical en Guatemala, como en su momento señaló a la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales

de Trabajo, en aquel entonces, el Comisionado contra la impunidad en Guatemala luego de analizar los casos denunciados en ese foro.

En el mismo sentido, vemos la voluntad política de actuar en el hecho de que los mecanismos de prevención, protección y reacción en contra de amenazas y atentados, en contra de líderes sindicales, están activos y dando resultados.

Confiamos que tal curso de acción contribuye a resolver la situación que está enfrentando el Sr. Carlos Mancilla, Presidente de la Comisión Nacional Tripartita, con quien nos solidarizamos.

Paso a referirme a las cuestiones de índole legislativa, y partimos del hecho que, desde hace varios años, se alcanzaron acuerdos bipartitos y tripartitos para modificar la legislación en el sentido que lo pide la Comisión de Expertos, concretamente el Código Penal y la Ley de Sindicalización de Trabajadores del Estado y el Código del Trabajo. En cuanto a este último, si bien no se alcanzaron acuerdos en los temas de naturaleza más sensibles para trabajadores y empleadores, al menos se pactó en qué sentido tales reformas deberían hacerse. Todo esto fue reportado a esta Comisión y considerado un hito importante.

Vemos con preocupación, por una parte, que las reformas acordadas no hayan avanzado en el Congreso de la República, por otra, que la Comisión Nacional Tripartita no haya sido capaz de avanzar en el tratamiento de las reformas pendientes.

Se requiere voluntad sincera de todos los involucrados en tal Comisión para arrojar resultados concretos. Conviene hacer una autocrítica en este último aspecto, y hablo en primera persona, como miembro que soy de la Comisión Nacional Tripartita. Me pregunto, ¿hemos hecho lo suficiente para convencer al organismo legislativo en el sentido de aprobar las iniciativas que les hemos presentado?, ¿hemos sido proactivos en la discusión de las reformas pendientes?, ¿hemos abordado los temas de fondo de la Comisión Nacional?, o por el contrario, ¿hemos perdido el tiempo en discusiones intrascendentes, e incluso, de mera forma en la discusión de ayudas de memoria?

Confiamos en que los temas pendientes, tal como el caso de la conformación de sindicatos de rama de actividad y la representatividad para negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo sean discutidos y ojalá acordados tripartitamente. Muy pronto como tema prioritario de la referida Comisión Nacional, que debería pensar mejor su agenda inscribiendo esta como su primera tarea.

Un buen ejemplo de que tales resultados son alcanzables, lo encontramos en las reformas legislativas que permiten a la inspección general de trabajo cumplir con su mandato de velar de manera efectiva por la aplicación de la legislación laboral, que fueron introducidas por el Congreso de la República mediante el Decreto núm. 7 de 2017, que respondieron a un acuerdo entre los actores sociales.

Los actores sociales, en definitiva, debemos asumir el compromiso de avanzar desde el sector empleador, así lo entendemos, y lo hemos puesto en práctica desde hace muchos años, para lo cual, aportamos nuestro esfuerzo en los foros de diálogo social, en mesas institucionales y otros esfuerzos *ad hoc*, con el objetivo de dar cumplimiento a los indicadores de la hoja de ruta, y a los comentarios de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Guatemala - Antes que nada, queremos agradecer al Grupo de los Trabajadores por sus muestras de apoyo y solidaridad para la clase trabajadora guatemalteca, para poner fin a la violencia en contra de dirigentes sindicales y por el respeto a la vida del pueblo guatemalteco, por el Estado de derecho, la aplicación de la justicia pronta y cumplida y

por la plena vigencia de los derechos humanos, laborales, la libertad sindical y la negociación colectiva. De la misma forma, nuestra solidaridad con las compañeras y compañeros trabajadores de nuestra América y del mundo, a quienes al igual que nosotros se nos violenta y asesina sin ninguna consideración, y sin que haya poder supremo que lo pueda superar, para que en nuestros países haya paz y justicia social.

El Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y los Sindicatos Globales de Guatemala, en relación a la queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio núm. 87, presentada por varios delegados a la 101.^a reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo, en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT y en seguimiento de la hoja de ruta adoptada por el Gobierno de Guatemala en 2013, realizamos las siguientes consideraciones.

Las permanentes y graves violaciones a la libertad sindical que desde hace años se viven en Guatemala, no solo afectan profundamente a las relaciones de trabajo, sino que cuestionan la vigencia de la propia democracia y los derechos humanos en el país. Una feroz campaña antisindical impulsada desde sectores empresariales y estatales que pretende hacer ver a las organizaciones sindicales como las responsables del desgobierno, la corrupción y la crisis económica que sufren la mayor parte de las y los guatemaltecos. Prueba contundente de ello lo constituye la campaña periodística en la que se descalifica y deslegitima de manera general —y directamente— a la dirigencia sindical, incluyendo autónomos y globales, cuya autoría corresponde a algunos personajes relacionados con el sector empresarial.

Estas acciones antisindicales preparan el terreno y se transforman en hechos que ponen en alto riesgo la integridad de la organización sindical y de los sindicalistas. No es de ningún modo casual, que varios de nuestros compañeros dirigentes y sus familias reciban amenazas de muerte. Lamentablemente, cuando se requiere desde el movimiento sindical la intervención de las autoridades responsables de preservar la seguridad ciudadana se nos reprocha que somos malos ciudadanos por el simple hecho de demandar atención y protección ante estos ataques, que muchas veces terminan en asesinatos que quedan en la impunidad. Así los datos de la violencia contra sindicalistas en Guatemala son concluyentes, en tanto se han registrado más de 100 asesinatos en los últimos años, solo considerando que los que se encuentran denunciados en la Fiscalía Especializada del Ministerio Público.

En materia de derechos laborales, son muchos los trabajadores que han sido despedidos por intentar organizarse sindicalmente, pero las sentencias de reinstalación no son cumplidas por los empleadores en la mayor parte de los casos sin que ese verdadero desacato tenga consecuencias sancionatorias o de ejecución forzada; continúan las múltiples trabas ministeriales para la inscripción de nuevos sindicatos, así como para la homologación de los convenios colectivos que logran acordarse entre patronos y trabajadores; y por último, y sin agotar el inventario de problemas, el Gobierno de la República emite una circular por la cual prácticamente prohíbe la negociación colectiva en el sector público.

El problema no se detiene en gravedad extrema de los asesinatos, amenazas, vigilancia y otras formas de violencia física, sino que existe una pertinaz impunidad con la que el Gobierno no ha sido capaz de acabar.

El Ministerio Público ha presentado al Consejo de Administración informes sobre el estado de las investigaciones de algunos de los asesinatos de sindicalistas. Estos documentos no hacen más que corroborar la incapacidad técnica y la falta de voluntad política en investigar los asesinatos de los y las compañeras sindicalistas. La gran mayoría de los casos no avanzan procesalmente, y en los que se registran novedades, en general se trata de absoluciones o cierres de investigaciones. Es decir, impunidad total.

Por otra parte, los resultados de la hoja de ruta acordada en la OIT han sido absolutamente insuficientes y no han denotado cambios significativos respecto a la libertad sindical en el país. Se ha incumplido la hoja de ruta por el Gobierno, y con ello se ha desconocido el valor del tripartismo y se ha desconocido también la solución que ha aportado la OIT respecto de la violencia contra sindicalistas.

El Gobierno tampoco ha cumplido con las reiteradas observaciones de los órganos de control de la OIT acerca de la necesidad de apegar la legislación y la práctica a la libertad sindical y la negociación colectiva, tal como se deriva de los convenios internacionales respectivos y ratificados por Guatemala.

Se invoca recurrentemente la voluntad de diálogo, pero en muchas oportunidades no se respetan ni siquiera los espacios tripartitos relacionados con los convenios internacionales de trabajo.

Lamentablemente debemos afirmar que ser sindicalista en Guatemala sigue siendo tan peligroso ahora como hace nueve años, cuando se firmó la hoja de ruta.

Por tanto, sin perjuicio de reiterar nuestros compromisos en realizar todos los aportes que estén a nuestro alcance para hacer cumplir los compromisos de la hoja de ruta y, en general, para hacer realidad los derechos de las personas que trabajan, las organizaciones sindicales solicitamos que esta Conferencia reclame al Estado de Guatemala acciones concretas para garantizar los derechos previstos en el Convenio, e igualmente por su naturaleza y convergencia el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

En virtud de lo manifestado, las organizaciones sindicales insistiremos en la necesidad del establecimiento de la comisión de encuesta para Guatemala, tal y como lo manifestamos en la queja presentada hace ya varios años.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hablar en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a la presente declaración **Montenegro y Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con el fomento, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, como el derecho de sindicación y la libertad de asociación.

Alentamos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio núm. 87 sobre libertad sindical. Apoyamos a la OIT en su indispensable papel de elaborar, promover y controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

Queremos recordar el compromiso asumido por Guatemala, en el marco del capítulo de Comercio y Desarrollo Sostenible del Acuerdo de Asociación Centroamérica-Unión Europea, de aplicar efectivamente, en la ley y en la práctica, los convenios fundamentales de la OIT.

Aunque el Consejo de Administración, en su 334.^a reunión, archivó la queja hace tres años, la Unión Europea y sus Estados miembros siguen muy de cerca la aplicación efectiva del Convenio en la legislación y en la práctica, incluido el programa de cooperación técnica, continuando con sus compromisos con Guatemala en cuestiones laborales.

Las consultas tripartitas y un diálogo social significativo y eficaz son bases esenciales para la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sobre la base del último informe de la Comisión de Expertos, lamentamos profundamente que, a pesar de las discusiones en la Conferencia Internacional del Trabajo y en el Consejo de Administración, de la existencia de la Comisión Nacional Tripartita y de la asistencia técnica proporcionada por la Oficina, no haya habido ningún progreso tangible en el cumplimiento de los compromisos del Gobierno relativos a la aplicación efectiva del Convenio núm. 87 desde el archivo de la queja.

Aunque tomamos debida nota de la información proporcionada por el Gobierno, y reconocemos la importancia de las iniciativas solicitadas por la Subcomisión de Cumplimiento de la Hoja de Ruta, seguimos profundamente preocupados por la persistencia de graves actos de violencia antisindical, incluidos los asesinatos de dirigentes y miembros de los sindicatos, y por la situación de impunidad conexas. Debe garantizarse la protección efectiva de los dirigentes y activistas sindicales para evitar nuevos actos de violencia antisindical. Si no se refuerzan los mecanismos para prevenir, proteger y responder a las amenazas y ataques contra los dirigentes y activistas sindicales, es probable que esta lamentable situación continúe e incluso empeore. En este sentido, pedimos que se investigue y enjuicie efectivamente a los autores e instigadores de estos actos.

Instamos nuevamente al Gobierno a adoptar, sin demora, las reformas legislativas que fueron sometidas por consenso tripartito al Congreso de la República para dar pleno cumplimiento al Convenio núm. 87 e implementar la hoja de ruta. Observamos con preocupación las persistentes dificultades relacionadas con el proceso de registro de los sindicatos.

En relación con lo anterior, destacamos la importancia de la aplicación efectiva de las recomendaciones derivadas de la asistencia técnica prestada, incluida la difusión de campañas de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva.

Nos complace anunciar que, en el marco del programa bilateral «Apoyo al Empleo Decente», la Unión Europea aprobó hace apenas dos semanas un acuerdo con el Gobierno y la OIT. En consecuencia, se está apoyando al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a otras instituciones públicas y a los interlocutores sociales en el cumplimiento de los compromisos incluidos en la hoja de ruta.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán supervisando y analizando la situación y seguirán comprometidos con una estrecha cooperación y asociación con Guatemala en el cumplimiento de todas sus obligaciones en virtud de los convenios de la OIT, prestando especial atención a los convenios fundamentales, como el Convenio núm. 87.

Miembro gubernamental, Chile - Pronuncio esta intervención en nombre de **una significativa mayoría de países de América Latina y el Caribe**. Agradecemos la información que el señor Ministro de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de la República de Guatemala ha tenido bien a presentar el día de hoy ante esta Comisión relativa a la aplicación del Convenio. Reconocemos el compromiso de los mandantes guatemaltecos para fortalecer los procesos de negociación y consecución de acuerdos en el seno de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical y sus subcomisiones, priorizando el diálogo social y el respeto a las normas internacionales del trabajo. Invitamos a la autoridad del Estado a redoblar los esfuerzos y avance de la hoja de ruta para consolidar el diálogo social, labor desempeñada hasta ahora por la Comisión Nacional Tripartita, y garantizar la aplicación del Convenio. Recordamos que el Consejo de Administración de la OIT da seguimiento anual a la implementación de la hoja de ruta sobre este mismo convenio en el marco del programa de fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala, para la efectiva aplicación de las normas internacionales del

trabajo. Una significativa media de países de América Latina y el Caribe recuerda también el llamado del Gobierno guatemalteco a los donantes, durante la presentación del primer informe anual sobre la aplicación de dicho programa en noviembre de 2021, para contribuir financiera y técnicamente a fortalecer los recursos y esfuerzos nacionales destinados a su implementación. Se toma nota de que las acciones referidas por el Gobierno de Guatemala han sido financiadas con fondos propios y con fondos ubicados por la Oficina provenientes de otros programas.

Finalmente, reiteramos nuestra preocupación por la utilización simultánea de mecanismos para tratar las mismas alegaciones relativas a un país que ya está bajo consideración del Consejo de Administración. Estimamos que la aplicación de mecanismos podría debilitar el funcionamiento de los órganos de control de la OIT.

Miembro empleador, Panamá - Visto el informe de la Comisión de Expertos y luego de escuchar y analizar la respuesta y explicaciones detalladas del Gobierno que dan cuenta de los avances relacionados con la hoja de ruta adoptada tripartitamente, proceso al que los empleadores hemos dado seguimiento con interés, en nuestra condición de ciudadanos y empleadores centroamericanos, vemos con preocupación la situación de inseguridad que sufre la República de Guatemala, que afecta a líderes sindicales, a sindicalistas y a la población en general.

La seguridad personal y la integridad física de todos no tiene precio. Es fundamental para generar un clima de estabilidad en el país que permita el desarrollo social y económico a nivel nacional e inclusive regional. Dicho esto, es importante destacar que las cifras y estadísticas reportadas en los procesos penales realizados bajo los principios de independencia judicial y debido proceso, fundamentales en un Estado de derecho, instruidos por el Ministerio Público y realizados ante los tribunales de justicia, dan cuenta de un gran número de sentencias en casos de violencia que forman parte del Informe de la Comisión de Expertos. Para ello, se reporta que se aumentó inclusive el presupuesto del Ministerio Público y se dedicó una fiscalía especial, lo cual muestra un gran interés en cumplir lo dispuesto por la Comisión y en atacar el flagelo que los afecta.

Por otro lado, es importante destacar que el diálogo social y los acuerdos tripartitos resultan fundamentales para alcanzar las reformas legislativas a que se refiere el Informe de la Comisión de Expertos. Sabemos que en el pasado se realizó un diálogo, el cual quedó estancado, para la adquisición de propuestas legislativas. Sin embargo, consideramos que el mismo debe ser retomado lo más urgentemente posible. Este diálogo más que un derecho es una obligación, y a él estamos llamados todos a dar nuestro mayor esfuerzo con una actitud de buena fe en beneficio de la población del país.

Miembro trabajador, Botswana - Tengo el honor de hablar en nombre del Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC). Cualquier esfuerzo por mejorar la situación de la libertad sindical en Guatemala se ve comprometido por la mala fe del Gobierno.

El SATUCC señala que la Comisión de Expertos recordó que el Consejo de Administración había solicitado a la Organización Internacional del Trabajo que desarrollara un programa de cooperación técnica para impulsar los avances en la aplicación de la hoja de ruta adoptada en 2013. El programa titulado «Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo» preveía la elaboración de informes anuales de seguimiento por parte de la OIT durante tres años a partir de la adopción de la hoja de ruta. En relación con los objetivos acordados en la hoja de ruta, el Gobierno de Guatemala niega ahora que esos objetivos sean válidos.

Una de las formas en que el Gobierno de Guatemala ha invalidado los objetivos de la hoja de ruta es no reconocer que los trabajadores tengan representación. Hemos sabido que el Ministerio de Trabajo de Guatemala ha consultado a la OIT para verificar la representatividad de los delegados de los trabajadores que participan en la Comisión tripartita. La negación de estas normas laborales perjudica a los trabajadores, al violar sus derechos de sindicación y de negociación colectiva.

La actitud del Gobierno de Guatemala contrasta con la información que proporcionó a la Comisión de Expertos, en la que reconocía que el papel activo desempeñado por la Comisión Nacional Tripartita se ajustaba a la hoja de ruta.

El cuestionamiento de la representación de las organizaciones sindicales que forman parte de la gestión democrática de las relaciones laborales en Guatemala es una clara evidencia de que no se están cumpliendo los compromisos adquiridos con la Comisión Nacional Tripartita. Este cuestionamiento de la representación sindical es también un golpe para los interlocutores sociales, ya que parece que el Gobierno de Guatemala no reconoce ahora a los trabajadores como uno de los actores fundamentales del diálogo social.

La consulta del Gobierno de Guatemala a la OIT se produce en un contexto en el que se incumplen las sentencias sobre la readmisión de los trabajadores despedidos por discriminación antisindical y el incumplimiento de las obligaciones derivadas de los objetivos acordados en la hoja de ruta.

Resulta increíble que en un país en el que los sindicalistas son acosados, asesinados y amenazados desde hace más de cuatro décadas, su Gobierno decida dar inicio a una discusión para decidir si los trabajadores están debidamente representados o no. No se trata de una hábil estrategia para acabar con los sindicatos, sino de una acción incuestionable que se enmarca en la paranoia estatal. En nuestra región de África, nuestras experiencias anticolonialistas y de *apartheid* nos dicen que esta práctica es un acto de mala fe y una clara táctica de intimidación contra la que una sociedad consciente debe levantarse.

Miembro empleador, Honduras - Hemos escuchado las explicaciones del Gobierno de Guatemala sobre los avances relacionados con la hoja de ruta adoptada tripartitamente en 2013, proceso al cual hemos dado seguimiento como empleadores centroamericanos.

Guatemala sufre de una situación de inseguridad que afecta a los líderes sindicales y sindicalistas, lo mismo que al resto de la población. No obstante, las cifras parecen respaldar el hecho que las autoridades de aquel país, el Ministerio Público y los tribunales de justicia vienen trabajando en la resolución de los casos de violencia reportados en el informe, lo cual nos parece destacable.

Como sector empleador condenamos cualquier tipo de acto de violencia, pero es necesario que comprendamos que la inseguridad solo es posible resolverla con procesos transparentes que fortalezcan los sistemas de justicia en los países, estos son procesos que pueden durar varios años, pero resaltamos que, derivado de los acuerdos alcanzados en forma tripartita en Guatemala, se ha logrado aclarar muchos de los casos en contra de los sindicalistas en Guatemala, determinando que no han sido casos de violencia antisindical.

Por otro lado, vemos que las reformas legislativas a que se refiere la Comisión de Expertos aún no han sido adoptadas, pues existen acuerdos bipartitos y tripartitos sobre varios de los temas a que se refiere la Comisión; insistimos en la necesidad de apoyar y confiar en el diálogo social como el mecanismo idóneo para que los actores sociales y el Gobierno den una respuesta adecuada a todos los temas planteados.

Muchas de las reformas legislativas que recomienda la Comisión de Expertos son procesos de diálogo que requieren de mucha discusión. Se debe destacar, que estos ya se encuentran en etapas avanzadas, por lo que pronto se alcanzarán acuerdos que permitan contar con que la legislación se encuentre en total armonía con lo establecido en el Convenio.

Conocemos el proceso que se ha llevado en el pasado para la adopción de propuestas legislativas por parte de los actores sociales; entendemos que ese diálogo debe retomarse en el entendido que todos los involucrados deben obrar de buena fe, con verdadera voluntad de alcanzar acuerdos.

Finalmente, pedimos a esta comisión que continúe confiando en los esfuerzos que han emprendido los trabajadores, empleadores y el Gobierno de Guatemala, porque gracias al diálogo social, están alcanzando soluciones favorables que han contribuido al combate de la impunidad y con ello dar garantías al ejercicio del derecho de libertad sindical en Guatemala.

Miembro trabajador, Colombia - Hablo en nombre de las tres confederaciones de Colombia, CUT, CTC y CGT, quienes vemos con inmensa preocupación el nivel de violación a la libertad sindical en Guatemala y el grave riesgo a la vida que corren los líderes sindicales en este país.

La situación de violencia y persecución que viven nuestros compañeros y compañeras sindicalistas en Guatemala ha escalado a niveles aún más graves, persistiendo el abandono gubernamental y la impunidad. Informes de los trabajadores han reportado el asesinato de más de 100 líderes del movimiento sindical en los últimos tiempos. El 7 de mayo de 2021 se dio el asesinato de la lideresa la Sra. Cinthia del Carmen Pineda Estrada, dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), así como otros actos graves de violencia antisindical cometidos en 2020 y 2021. Además, el acceso a la justicia para los trabajadores ha sido ineficaz y casi inexistente, tan solo ha habido 22 sentencias condenatorias.

Vemos con preocupación los elementos normativos que en Guatemala ponen en riesgo el derecho a la huelga y además prevé la posibilidad de imponer el arbitraje de manera obligatoria en servicios que no son esenciales; situación que obstaculiza el derecho de huelga, elemento fundamental en el libre ejercicio de libertad sindical que tienen las organizaciones a partir del Convenio.

Será imposible superar este lastre de incumplimientos del Gobierno a sus obligaciones internacionales, cuando, ni antes, ni ahora, se han dispuesto las condiciones y acciones necesarias para esclarecer los asesinatos del movimiento sindical, y tal como lo dice la CSI, Guatemala es uno de los países más peligrosos para ejercer esta actividad.

No acatar los llamados de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical resulta inexplicable y absurdo cuando de la vida se trata. Esta falta de acción y resultados para la protección de los líderes sindicales amplían las posibilidades de nuevos asesinatos de compañeros y compañeras, a quienes le reconocemos su importante labor de afianzar la paz laboral.

La persecución y judicialización arbitraria a los sindicalistas que honrosamente defienden los principios de la OIT y postulados del Convenio debe cesar e instamos, como también lo hicieron la Comisión de Expertos, a que se aceleren las investigaciones y sanciones, así como la protección y garantías para el ejercicio de la Libertad sindical y respeto por los derechos fundamentales, los mismos que no dan espera si no son atendidos con seriedad.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Esta es la primera vez que la Comisión discute el cumplimiento del Convenio por parte del Gobierno de Guatemala desde que se archivó la queja de larga data presentada en virtud del artículo 26. Tomamos nota de la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la grave y continua violación del Convenio. Instamos al Gobierno a realizar progresos significativos en las cuestiones que fueron objeto de la queja, tanto en la ley como en la práctica, en los casi cuatro años transcurridos desde su archivo. Pedimos al Gobierno que aplique plenamente todas las recomendaciones pendientes de los distintos órganos de control de la OIT, incluida la hoja de ruta de 2013. A tal fin, insta al Gobierno a que tome medidas para: mejorar los procesos de investigación y aumentar el número de enjuiciamientos de los responsables de actos de violencia y asesinatos perpetrados contra sindicalistas; reconocer las amenazas y los incidentes de intimidación y acoso contra los sindicalistas como actos de violencia; crear un entorno seguro y propicio que permita a todos los trabajadores ejercer libremente sus derechos; adoptar una legislación consensuada que permita ajustar las leyes nacionales a las normas internacionales sobre libertad sindical y negociación colectiva; seguir mejorando el sistema de registro de las organizaciones sindicales y los convenios colectivos, y garantizar la notificación oportuna a los empleadores de la intención de sindicalización de los trabajadores. A tal fin, el Gobierno deberá dotar a la inspección de trabajo de recursos adicionales para que pueda operar eficazmente en todas las regiones del país, especialmente en los sectores de la agricultura y la maquila, donde persisten especialmente las violaciones de la legislación laboral relacionada con la libertad sindical y la negociación colectiva.

Seguimos comprometidos a trabajar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en el país. Instamos al Gobierno a aplicar estas recomendaciones en estrecha colaboración con los interlocutores sociales de la OIT.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Desde 2013, la CSI ha estado trabajando en asociación con el sindicato del sector privado más antiguo de Guatemala. Ese sindicato de trabajadores bananeros fue, durante varios años, uno de los más perseguidos del mundo, con 12 miembros de alto nivel asesinados en un periodo de siete años, incluyendo un dirigente asesinado solo cinco días después de reunirse con el Ministerio de Trabajo para quejarse de acoso. Ninguno de esos asesinatos ha dado lugar a juicios. A pesar de esta traumática historia, el sindicato estaba decidido a fortalecerse aún más y a establecer un diálogo tripartito constructivo con sus empleadores, hasta entonces hostiles, y con el Ministerio de Trabajo, que había fallado a su colega.

Su éxito es una perfecta ilustración del hecho de que el Convenio permite otros derechos fundamentales. Un informe de 2021 mostraba que los trabajadores bananeros sindicalizados de la costa del Caribe ganaban el doble que sus colegas no sindicalizados de otros lugares y trabajaban, de media, 12 horas menos a la semana. Una conclusión notable del informe era que el 58 por ciento de las mujeres de las plantaciones no sindicalizadas sufrían acoso sexual en el trabajo, frente a solo el 8 por ciento de las mujeres de las plantaciones sindicalizadas.

Durante la pandemia de COVID-19, en los centros de trabajo sindicalizados, para respetar el distanciamiento, los sindicatos negociaron un transporte especial y la distribución de turnos seguros de los trabajadores en las plantas de embalaje. Pero el 85 por ciento del empleo en el sector bananero se encuentra en la región del sur, donde los salarios son más bajos, las condiciones de trabajo más precarias y los sindicatos inexistentes.

La marcada diferencia entre los dos grupos de trabajadores pone en peligro los logros de los sindicatos. Una importante multinacional bananera abandonó cinco fincas sindicalizadas en el norte y ahora produce la misma cantidad de fruta que antes se producía en esas

instalaciones del norte en instalaciones subcontratadas —y no sindicalizadas— en el sur. La respuesta sencilla —sindicalizar el sur— se ve obstaculizada por la violenta reacción al anterior intento de introducir sindicatos. En 2007, trabajadores agrícolas en Escuintla se movilizaron para sindicalizarse.

Menos de un año después de la constitución de la organización, un dirigente sindical fue asesinado a tiros. Un mes después, la hija del secretario general del sindicato fue violada por hombres armados presuntamente vinculados a la dirección de la plantación. Las investigaciones sobre estos casos no se han resuelto.

El sindicato se desplomó poco después, y todavía no ha surgido ningún otro que ocupe su lugar en ninguna parte de la región. Como dice una publicación online del sector frutícola, simplemente no es creíble concluir que no hay sindicatos en el sur porque no hay injusticias o mejoras que hacer, los trabajadores no han constituido sindicatos o no se han afiliado a los mismos porque los empresarios desaniman a los sindicatos independientes y los trabajadores temen represalias.

La ausencia de sindicatos en el sur es persistente, y el peligro no ha desaparecido. Hace apenas unas semanas, un dirigente sindical nacional que acababa de participar en una discusión con un empresario del sur sobre la posibilidad de crear una escuela de formación de dirigentes sindicales, recibió amenazas de muerte, al igual que su familia.

A raíz de esto, el sindicato me dijo que el interés del Gobierno por violar nuestros derechos, especialmente en el sur de Guatemala, ha crecido de forma abrumadora. Allí los empleadores no cumplen con las garantías mínimas de nuestro Código del Trabajo y quienes intentan organizar un sindicato son perseguidos y despedidos de sus trabajos, solo por reclamar sus derechos.

Mientras que los intentos de destruir los sindicatos en el norte fracasaron, ahora son capaces de llevar los beneficios de la negociación colectiva a sus miembros. Está claro que en la mayor parte de la industria bananera y en todo el sector privado siguen existiendo demasiadas barreras para trabajar como para afiliarse o constituir sindicatos libremente, lo que perpetúa una cultura de bajos salarios, largas jornadas y abusos.

Miembro trabajador, México - Las y los trabajadores de México expresamos nuestra solidaridad a las y los compañeros trabajadores de Guatemala por los hechos de violencia suscitados hacia los dirigentes de las organizaciones sindicales, actos que laceran y quebrantan los principios de protección a su integridad. Lamentamos que estos acontecimientos sean recurrentes desde hace más de veinte años, pugnamos y solicitamos al Gobierno que mantenga un Estado de derecho que garantice la correcta aplicación, no solo de las normas fundamentales del trabajo, sino de los principios básicos de derechos humanos. En esta conferencia se encuentran nuestros compañeros de Guatemala que han sido víctimas de la violencia, recibiendo amenazas de muerte que han sido denunciadas al Ministerio Público.

Otro de los puntos que vemos con preocupación es el cuestionamiento a la representatividad de la presidencia de una de las centrales sindicales, actitud limitativa de la libertad sindical y contradictoria con la pretensión de implementar un diálogo tripartito para superar las observaciones de los órganos de control de la OIT.

A pesar de que se han tenido diversas mesas de diálogo, estas no han dado los resultados esperados, dando cuenta de que los problemas siguen siendo de fondo y sistémicos. En este sentido, expresamos nuestra preocupación por que estas medidas se queden cortas, ya que, si bien existe una hoja de ruta, su finalidad es resolver los problemas de fondo y no únicamente

servir para la presentación de informes que pueden distar mucho de la realidad que se vive en el sindicalismo del día a día.

La violencia, los ataques por medios de prensa, las intimidaciones contra los sindicalistas deben terminar. La correcta aplicación del Convenio debe de venir acompañada de medidas que garanticen la seguridad de los sindicalistas, sin que sean señalados como malos guatemaltecos por alzar la voz de forma genuina para hacer valer sus derechos laborales.

Creemos que es momento de tomar medidas urgentes que garanticen la protección a los derechos labores y a la libertad sindical, por lo que es importante que el Gobierno acepte una solicitud de una misión tripartita de alto nivel que permita analizar en el propio terreno las violaciones y condiciones en las que los líderes sindicales mantienen en nuestro país hermano.

Miembro trabajador, El Salvador - Estamos ante un caso de un violador serial del Convenio, que además de las numerosas observaciones recibidas por parte de la Comisión de Expertos, esta Comisión de la Conferencia ha discutido en 2011, 2013, 2015, 2016, 2017 y ahora nuevamente. Como se dijo en la discusión del caso del Ecuador «ya no se trata de una discusión técnica o legal», sino de un caso de obstinación política de Gobiernos de distintos signos a lo largo de estos años.

Además de los aspectos legislativos resaltados por la Comisión de Expertos, y a pesar de los datos que aporta el Gobierno, los ataques a los sindicalistas siguen produciéndose con total impunidad. Por ejemplo, la sede del Sindicato de Trabajadores del Órgano Legislativo fue asaltada y quemada, sin que hasta la fecha los autores hayan sido identificados. Además, sus dirigentes sindicales y miembros del comité ejecutivo, junto con otros sindicalistas, han sido despedidos y luego procesados penalmente, al querer dar una conferencia de prensa por denunciar los despidos injustificados.

En fecha 17 de enero de 2019, los dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Guatemala fueron detenidos junto con otras nueve personas en el marco de una investigación por un supuesto fraude en contra del Estado. El fraude en este caso consistía en un contrato colectivo que, los ahora detenidos, firmaron en su oportunidad con el Ministerio de Salud, en 2013. Este contrato colectivo fue producto de una negociación previa; como tal, contenía tanto derechos como obligaciones para las partes. La Fiscalía Anticorrupción caracterizó como fraude un acuerdo que, en su interpretación, representaba un perjuicio para el Estado a raíz de que este no se hallaba en condiciones de (o no quería) cumplir.

El Gobierno informa que la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas continúa realizando esfuerzos exhaustivos de investigación en observancia al Estado de derecho, y resalta una gran inversión en materia de seguridad para los sindicalistas amenazados. Sin embargo, en la actualidad existen más de 25 operadores de justicia, entre jueces y los mismos fiscales, que se encuentran en el exilio por actos intimidatorios y de represión en contra de ellos por ejercer su trabajo, entonces, ni el que debe proteger está protegido.

Para acabar, instamos a esta Comisión a que adopte conclusiones que reflejen la gravedad de este caso, y al Consejo de Administración de la OIT a que retome el establecimiento de una comisión de encuesta para Guatemala.

Miembro trabajador, Estados Unidos - Una vez más, el caso del prolongado incumplimiento del Convenio por parte de Guatemala es objeto de discusión en esta Comisión. A pesar de décadas de compromiso por parte de los mecanismos de control de la OIT y de los proyectos de asistencia técnica, los dirigentes sindicales de Guatemala siguen poniendo sus vidas y medios de vida en grave riesgo.

Desde 2005, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han examinado un flujo constante de graves actos de violencia contra dirigentes y miembros de sindicatos, incluidos numerosos asesinatos, que en su gran mayoría permanecen en la impunidad. A pesar de estos esfuerzos, la violencia y las amenazas continúan con otros nueve dirigentes sindicales asesinados en 2020 y 2021. Anteriormente nos enteramos de las amenazas contra el Sr. Carlos Mancilla, contra él y su familia. Esto es especialmente alarmante ya que el Sr. Mancilla es el Presidente de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical de Guatemala, a la que se le ha encomendado la tarea de ayudar a implementar la hoja de ruta de 2013.

Más allá de la cuestión de la violencia, el Gobierno de Guatemala en general no está aplicando eficazmente sus leyes laborales relacionadas con la libertad sindical y la negociación colectiva.

En su presentación a la Comisión de Expertos en relación con este caso, los sindicatos de Guatemala identificaron 90 casos distintos en los que los empleadores están violando los Convenios núms. 87 y 98 con impunidad. Estos resultados coinciden con un informe de 2017 de un panel de arbitraje independiente que encontró que Guatemala no estaba aplicando efectivamente sus leyes laborales nacionales, como se requiere en el Tratado de Libre Comercio de América Central.

Como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos han dicho en numerosas ocasiones, «los derechos sindicales solo pueden ejercerse en un clima libre de violencia, de presiones o de amenazas de cualquier tipo contra dirigentes y afiliados sindicales». Lamentablemente, Guatemala sigue incumpliendo esta obligación esencial.

En consecuencia, volvemos a pedir al Gobierno que adopte medidas urgentes para hacer frente a las amenazas y la violencia contra los sindicalistas y abordar todas las demás recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, España - Observamos con profunda tristeza y decepción cómo la labor que la OIT ha llevado a cabo durante años en Guatemala para la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo está siendo menospreciada. A pesar de la asistencia técnica ofrecida por la Oficina y de las reiteradas peticiones de la Comisión de Expertos, del Comité de Libertad Sindical, de esta Comisión y del propio Consejo de Administración, el Gobierno de Guatemala continúa sin tomar las medidas necesarias para adecuar la legislación y la práctica a las disposiciones del Convenio.

El Gobierno sigue obstaculizando la inscripción y registro de organizaciones sindicales, la ejecución de las sentencias sobre despidos antisindicales, el desarrollo de la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga. Asimismo, se continúa sin hacer lo suficiente para poner fin a la grave situación de violencia y acoso que padecen los miembros sindicales y sus familias.

El movimiento sindical en Guatemala sufre una intolerable política de terror y represión, la cual no solo se ha perpetuado a lo largo del tiempo, sino que se ha recrudecido en los últimos años. Las personas sindicalistas son detenidas y encarceladas ilegalmente; son secuestradas y asesinadas; son señaladas, descalificadas y expuestas públicamente por los medios de comunicación, y son amenazadas de muerte por defender unas mejores condiciones de vida y de trabajo, como así lo ha sido recientemente el compañero Carlos Mancilla al que trasladamos nuestra solidaridad, apoyo y respeto.

Frente a la inacción e indiferencia por parte del Gobierno de Guatemala a las reiteradas y graves violaciones del derecho a la libertad sindical, es el momento de que esta Comisión

proporcione una respuesta firme y contundente. Por este motivo, solicitamos a la Comisión que invite al Consejo de Administración a nombrar una misión tripartita de alto nivel que examine la no aplicación del Convenio núm. 87 por parte del Gobierno de Guatemala.

Observador, IndustriALL Global Union - Hablo en nombre de industriALL Global Union, que es una federación sindical internacional que representa a más de 50 millones de trabajadores en los sectores de minería, energía y manufactura en todo el mundo, incluida Guatemala. Como fue mencionado anteriormente por los miembros del Grupo de los Trabajadores, Guatemala se encuentra en un momento en que los derechos fundamentales de los trabajadores están siendo violados a través de amenazas, e intimidaciones que seriamente obstaculizan el pleno ejercicio del Convenio. Evidentemente hay un gran ataque contra los dirigentes sindicales que continúa día a día mientras defienden el derecho de los trabajadores.

Quiero mencionar aquí algunos ejemplos concretos sobre el terreno de cómo los trabajadores no pueden hacer uso de la libertad sindical. El sindicato afiliado a IndustriALL, la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares de Guatemala (FESTRAS) y uno de sus sindicatos de base tuvo un conflicto laboral de ocho años con la filial guatemalteca de una empresa siderúrgica con sede en Luxemburgo. Se inició un proceso de denuncia ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) porque la empresa se negó a reconocer y negociar con el sindicato en Guatemala.

Finalmente, después de ocho años, el sindicato local logró registrar el primer convenio colectivo sobre condiciones de trabajo. Una vez más, se necesitaron ocho años para llegar a un convenio colectivo durante el cual los trabajadores sufrieron mucho, ya que no existe en el país un entorno propicio que garantice el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Lamentablemente, nuestro sindicato afiliado, FESTRAS, ha informado a IndustriALL que otro de sus afiliados de base sigue enfrentando violaciones de los Convenios núms. 87 y 98. En la filial de una empresa multinacional con casa matriz en Corea del Sur, la empresa no respeta el derecho a la libertad de asociación. Hace dos semanas, la empresa cerró sus operaciones y despidió a varios de los trabajadores con el propósito de impedir la afiliación sindical. Es preciso agregar que los trabajadores de la empresa coreana han buscado ubicarse en maquilas del sector. Además, la filial de la empresa multinacional utiliza la violencia física, psicológica, intimidación y amenazas contra el sindicato local. La secretaria general del sindicato local fue hostigada y recibió además amenazas de muerte, por lo que se coordinó su salida de emergencia del lugar donde vivía con sus hijos menores ubicándola en un lugar seguro.

Hay otro sector en la economía guatemalteca donde la libertad sindical es prácticamente imposible, y donde existe una inmensa presión contra los sindicatos: es el sector de la maquila. Los trabajadores del sector de la maquila generalmente temen que las empresas puedan tomar represalias contra ellos si deciden afiliarse a un sindicato. A menudo son intimidados, amenazados, incluidos en listas negras e incluso despedidos.

Instamos entonces al Gobierno de Guatemala a tomar medidas inmediatas que resulten en la creación de un entorno propicio para que los trabajadores ejerzan su derecho fundamental, la libertad sindical, con plazos claros y en conformidad con el Convenio.

Representante gubernamental, Ministro de Trabajo y Previsión Social - Deseo iniciar reiterando que el Gobierno de Guatemala lamenta profundamente las muertes violentas de todas las personas que se dan en nuestro país, incluyendo las de las y los sindicalistas.

Acto seguido, quiero hacer uso de la palabra para manifestar que he escuchado con detenimiento e interés las intervenciones de los honorables representantes de los sectores empleador, trabajador y Gobierno, y señalar que, no obstante, nos ha tocado levantarnos de la crisis que nos deja la pandemia de COVID-19, sumada a desastres naturales como las tormentas Eta e Iota, encarar con entereza nuestras economías y observar a aquellos, los menos favorecidos en el crecimiento económico y aún con secuelas de la pandemia, el Gobierno de Guatemala ha mantenido y mantiene el compromiso de redoblar esfuerzos para atender las observaciones de la Comisión de Expertos y actuar con determinación en las acciones que permitan avanzar en el cumplimiento del Convenio. Así también confiamos en que, como referido en su momento, ante representantes del sector trabajador y del sector empleador, reconocemos y reafirmamos que es necesario enfocar los esfuerzos tripartitos en una dinámica nacional como una ruta estratégica a mediano y largo plazo, que trascienda el corto plazo con el que se ha venido discutiendo en los órganos de control de la OIT, y permita obtener resultados sostenibles.

Sabiendo que los procesos de generación de confianza y los resultados mismos de estos procesos conllevan un tiempo que puede extenderse más de lo deseado. Sin embargo, debemos continuar esforzándonos en afrontar los retos que tenemos por delante, como lo es nuestra historia nacional reciente, donde se suma la divergencia en determinados puntos. Resaltando, que lo más importante es privilegiar el diálogo tripartito, el diálogo social y la oportunidad que este espacio nos ofrece a los tres sectores que conformamos la honorable Comisión Nacional Tripartita de Relacionales Laborales y Libertad Sindical, en que su fortaleza es que, más allá de alcanzar acuerdos, podamos seguir dialogando y avanzando en acciones concretas en el cumplimiento de la hoja de ruta como lo hemos venido informando, esfuerzos que se materializan, como ya lo indiqué, en acciones concretas, como por ejemplo, el Acuerdo núm. 288 del Ministro de Gobernación, quien por instrucciones del Presidente de la República, el Doctor Alejandro Giammattei, firmó el 3 de junio y fue publicado el día de hoy, reiniciando así la operación de la instancia de análisis de ataques a líderes sindicales y sindicalistas, con lo cual enfocamos ese análisis priorizando a nuestros líderes sindicales y sindicalistas y así evitar nuevamente lamentables casos como el del presidente de la Comisión Nacional Tripartita, el Sr. Carlos Mancilla, a quien se le asignaron de forma ágil medidas de protección personal.

En observancia de la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, la Declaración de Filadelfia, nuevamente y respetuoso me permito reiterar el compromiso del Estado de Guatemala en el cumplimiento de los convenios internacionales y especialmente en los convenios fundamentales de la OIT, de los que se ha indicado su constante avance recordando que la lección más importante que se ha obtenido del proceso de la hoja de ruta, que como ya se mencionó, data de años atrás, y sus indicadores clave propuestos tripartitamente desde 2015, es la necesidad de construir confianza y consolidar un verdadero diálogo social para nuestro país acompañado de muestras constantes de voluntad política que han trascendido cambios de Gobierno y de quienes dirigen a cada una de las instituciones que tienen responsabilidades en la hoja de ruta, en el cumplimiento de esta y en los resultados de cada uno de sus indicadores claves. Lo cual se ha informado ante el Consejo de Administración de la OIT y se continuará informando bajo el programa de asistencia y cooperación técnica, disposición referida en su 340.ª reunión de noviembre de 2020, en observancia al acuerdo nacional tripartito firmado en noviembre de 2017 en Ginebra, Suiza.

Previo a concluir, y porque considero que las circunstancias lo ameritan, me quiero referir a uno de los puntos que se ha tocado previamente, y quiero hacer y reiterar que el Gobierno de Guatemala en ningún momento ha intentado interferir ni cuestionar los procesos internos

de organizaciones sindicales de trabajadores ni de empleadores. Únicamente ha intentado dejar sentadas bases para que se respeten los principios que inspiran las instituciones democráticas, las decisiones y procesos internos de las organizaciones en cuanto a su representatividad de conformidad con los principios establecidos en el mismo Convenio. El Estado de Guatemala tiene el compromiso de evitar y sancionar cualquier hecho de violencia, sobre todo si parten de discriminación antisindical.

Nuestra historia reciente transita desde los obstáculos que impone una desigualdad social dentro del contexto de una economía globalizada, hasta la persistencia de causas históricas vinculadas a la transición de una sociedad de conflicto a una sociedad democrática, que condicionan los actos creíbles en la consolidación institucional que garantiza el respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva y empiezan por la aceptación y práctica de los aspectos básicos que sustentan todo este sistema, como lo es el de la institucionalidad de la representatividad, tanto de las organizaciones de trabajadores como las de los empleadores.

La verdadera base democrática de la práctica libre y voluntaria de las organizaciones de trabajadores solo será posible cuando el fortalecimiento de las mismas, a través de procesos de afiliación lo suficientemente amplios, constituya una práctica aceptada por la sociedad como un mecanismo que garantice el desarrollo de relaciones sociales democráticas y una economía estable, productiva y sobre todo incluyente. Solo así, la justicia social, como anhelo de esta organización en las relaciones laborales y principio constitucional de la República de Guatemala, podrá ser una realidad; lo que implica que, hablar sobre el tema de forma transparente y directa, no significa cuestionar sino la necesidad de abordarlo como parte sustancial de los procesos democráticos.

Nuestra hermosa Guatemala está atenta a que tripartitamente se alcancen consensos que presenten soluciones a las necesidades y preocupaciones de la población guatemalteca en el mundo laboral. Sin duda alguna debemos reconocer la importancia de continuar con el diálogo social y mostrar signos de humildad en requerir ayuda cuando es necesaria. En ese sentido, reitero nuestro firme deseo en que haya más países que contribuyan financieramente al programa de asistencia y cooperación técnica que seguramente coadyuvará a los esfuerzos que refleja el Gobierno. No me resta más que alentar a mis compañeros constituyentes de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, a que resolvamos las cuestiones relativas a las relaciones laborales y a la libertad sindical, y a los países respaldarnos y apoyar la continuación del diálogo constructivo y resultados que nos permitan seguir informando ante el Consejo de Administración de la OIT, en el marco del programa de cooperación técnica.

Miembros trabajadores - Lamentablemente, las respuestas proporcionadas por el Gobierno de Guatemala no han calmado nuestra profunda preocupación por la difícil situación de los trabajadores y sindicalistas en el país. Lamentamos también que el portavoz del Grupo de los Empleadores haya afirmado ver signos de progresos. Mientras haya un solo asesinado en Guatemala no es decente hablar de progreso. Miembros trabajadores nunca harán concesiones en este punto.

Miembros trabajadores deploran, en los términos más enérgicos, la falta de voluntad del Gobierno para hacer frente de una vez por todas a los numerosos asesinatos antisindicales y a los actos de violencia y acoso, a la situación de impunidad que caracteriza estos crímenes y al clima general de violencia y miedo que actúa como un fuerte elemento disuasorio para que los trabajadores ejerzan su derecho a formar y afiliarse libremente a los sindicatos y a defender colectivamente sus intereses.

Guatemala ha sido objeto de numerosas revisiones por parte de los órganos de control de esta casa. A pesar de las recomendaciones formuladas, la situación en el país sigue deteriorándose con nueve líderes y miembros sindicales asesinados en 2020-2021. La investigación y el enjuiciamiento de los numerosos casos de asesinato son, en el mejor de los casos, lentos, pero la mayoría de ellos se encuentran en un punto muerto. Otros actos violentos antisindicales, como agresiones, amenazas de muerte y acoso, simplemente no son investigados por las autoridades. Sobre este punto, los delegados empleadores de Guatemala y Honduras han puesto en cuestión la conexión de estos asesinatos con la actividad sindical. Es, sin duda, una sorprendente coincidencia que todas las personas que mencioné en mi primera intervención fueran sindicalistas.

Guatemala no puede seguir eludiendo sus responsabilidades. La gravedad de los delitos cometidos y la impunidad que los rodea no pueden seguir ignorándose y exigen una acción urgente, decidida y eficaz. Están en juego vidas humanas.

Miembros trabajadores reiteran firmemente que la libertad de asociación no puede ejercerse si no se respetan y salvaguardan plenamente los derechos humanos, en particular el derecho a la vida y a la seguridad personal.

Instamos al Gobierno de Guatemala, en el marco de la cooperación técnica con la OIT a: investigar todos los actos de violencia contra dirigentes y miembros de sindicatos, incluyendo los asesinatos pero también las agresiones, las amenazas físicas y de muerte, la intimidación y el acoso, con el fin de determinar las responsabilidades y castigar a los autores e instigadores de estos actos, teniendo plenamente en cuenta las actividades sindicales de las víctimas en las investigaciones; proporcionar una protección rápida y eficaz a todos los dirigentes y miembros de los sindicatos que se encuentren en situación de riesgo con el fin de evitar nuevos actos de violencia antisindical, aumentando el presupuesto de los programas de protección de los miembros del movimiento sindical para que los protegidos no tengan que financiar personalmente ninguno de los costes asociados; eliminar los diversos obstáculos legislativos a la libre creación de organizaciones sindicales y revisar los procedimientos de solicitud de registro; garantizar que las sentencias de reintegro de trabajadores objeto de despidos antisindicales sean efectivamente cumplidas; adoptar las medidas necesarias para la difusión efectiva de la campaña de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva en los medios de comunicación nacionales, y dejar inmediatamente de estigmatizar y denigrar a través de los medios de comunicación a los funcionarios sindicales, a sus organizaciones y a los convenios colectivos.

En cuanto a las numerosas cuestiones legislativas planteadas desde hace tiempo por la Comisión de Expertos, miembros trabajadores subrayan que el marco legislativo actual obstaculiza gravemente el ejercicio del derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos en el sector público, a nivel sectorial y en las pequeñas empresas, que representan la inmensa mayoría de las empresas de Guatemala. La legislación también impone restricciones indebidas al derecho de huelga.

Lamentamos la falta de avances en la adecuación de la legislación nacional al Convenio e instamos al Gobierno de Guatemala a que modifique la legislación en consulta con los interlocutores sociales y en consonancia con el Convenio y las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Exhortamos al Gobierno a aceptar, antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos, una misión tripartita de alto nivel. Y, dada la gravedad de los hechos aquí comentados, solicitamos que este caso figure con un párrafo especial en las conclusiones de la Conferencia.

Miembros empleadores - Nosotros vemos que hay significativos elementos para llegar a unas propuestas que a continuación haré. Pero, antes quisiera destacar del mensaje del señor Ministro la referencia a un Acuerdo Ministerial núm. 288 que fue publicado el 3 de junio, en donde se crea la instancia de análisis de ataques contra líderes sindicales y sindicalistas. Y, nos parece una excelente noticia. Sin embargo, en el marco de la OIT donde hay espacios de carácter tripartito nos hubiera gustado que en dicha disposición, también haya la posibilidad de la participación de representantes del sector empleador.

En segundo lugar, nos gustaría congratular la decisión de un acuerdo con la Unión Europea como lo manifestó la distinguida representante de esa unión, para que se fortalezca la institucionalidad y el desarrollo de los programas, que ya ha anunciado el propio Gobierno de Guatemala.

En tercer lugar, y no podría dejar de hacerlo, mencionar que ha habido progresos no significa que está todo superado. Efectivamente, es como cuando un paciente, que estaba en cuidados intensivos, sale a cuidados especiales y después sale a su casa a acabar de recuperarse, no significa que haya un estado pleno de salud, pero, sí, ha significado que haya mejoría. Y, efectivamente, nosotros constatamos con todos los detalles que expliqué, que ha habido mejorías. Y particularmente, quiero recordar lo que manifestó el representante de los empleadores de Guatemala en el sentido de que en la última década con cifras oficiales se han presentado más de 60 000 asesinatos en Guatemala. Nos conmueven todas esas vidas, las vidas de los representantes de los trabajadores pero también probablemente muchas otras vidas en donde, hay seguramente, y nosotros no traemos lista, empleadores en Guatemala.

El ejercicio de la libertad sindical solamente puede desarrollarse en un ambiente exento de violencia, de intimidaciones o de amenazas de cualquier tipo. Por eso, los Gobiernos deben asegurar que efectivamente las libertades se ejerzan de esa manera. Y es por eso que nosotros creemos que se deben incorporar algunas propuestas: la primera de ellas tiene que ver con parte de lo que en el informe aparece en relación con el ofrecimiento que ha hecho la Fiscalía de ese país, de Guatemala, en relación con que el Ministerio Público puso a disposición de los representantes del sector trabajador desde el 29 de noviembre de 2021, reuniones semanales asignándole a la Fiscalía General de la Fiscalía de Delitos contra Operadores de Justicia y Sindicalistas la posibilidad de hacer reuniones, y directamente los viernes de cada semana atender casos relacionados. Y, nos informan que hasta la fecha de este informe no había habido ninguna reunión por parte de los trabajadores.

Una primera propuesta nuestra es invitar y alentar a los trabajadores y sus organizaciones a que acudan a instancias de esta naturaleza que se están ofreciendo por las autoridades públicas de Guatemala.

En segundo lugar, y en relación con los hechos de violencia que nos conmueven, nosotros creemos que se deben investigar todos los actos de violencia contra líderes sindicales y contra sindicalistas con miras a determinar los responsables y a sancionar a todos los perpetradores e instigadores de dichos actos. También nos parece que debe proveerse, y de manera pronta, una efectiva protección a todos los líderes sindicales y a los miembros de los sindicatos que puedan estar en riesgo, de cara a prevenir cualquier futuro acto de violencia antisindical.

En tercer lugar, nos parece importante alentar al Gobierno a que dentro del programa de asistencia técnica con el que cuentan se desarrolle un diálogo nacional con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. De forma que se hagan progresos y que se faciliten los procesos del registro de los sindicatos en Guatemala.

En cuarto lugar, nos parece importante que se pueda hacer una difusión mediante una campaña sobre un reconocimiento de la libertad de asociación y de la negociación colectiva en los medios de comunicación dentro del más alto espectro.

Finalmente, mencionar que, de parte del Grupo de los Empleadores, habrá el interés de hacer seguimiento a través del Consejo de Administración, a través de los reportes posteriores a los que está comprometido el Gobierno de Guatemala, para hacerle seguimiento a la hoja de ruta.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión deploró y lamentó 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.

Habida cuenta de la discusión, la Comisión pide al Gobierno de Guatemala que, en consulta con los interlocutores sociales, tomara las siguientes medidas:

- **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;**
- **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;**
- **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;**
- **garantizar que las decisiones judiciales de reincorporación al empleo tras los despidos antisindicales se ejecuten sin demora;**
- **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;**
- **poner la legislación nacional de conformidad con el Convenio, en consulta con los interlocutores sociales, y**
- **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 invita al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para dar pleno efecto a estas conclusiones.

La Comisión pidió al Gobierno que, antes del 1.º de septiembre de 2022, presente a la Comisión de Expertos una memoria que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales.

Representante gubernamental - Me permito reiterar el compromiso de Guatemala de continuar velando por el cumplimiento del Convenio, y redoblar los esfuerzos no solo para seguir construyendo un diálogo más maduro entre los sectores que conformamos la Comisión Nacional Tripartita sino también para dar muestras firmes de los avances que hemos hecho en la hoja de ruta; y que podamos, como país, construir confianza entre los sectores involucrados a nivel nacional e internacional a fin de que pueda lograr ver ese compromiso de avances, del cual hemos venido informando, en todos los espacios que nos ha señalado la OIT.

Por lo anterior, tomamos nota y atenderemos las conclusiones que se acaban de presentar en este espacio.

Hungría (ratificación: 1957)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

Como explicó Hungría en 2021-2022, durante el examen del caso núm. 3399 ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la aplicación 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) fueron consideraciones prioritarias en el desarrollo de la legislación nacional objeto de examen.

Los marcos reguladores nacionales húngaros de los derechos colectivos de los trabajadores están en consonancia con las normas internacionales del trabajo. El artículo VIII, 2) y 5) de la Ley Fundamental de Hungría, garantiza la libertad sindical, y en su artículo XVII, se declara el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. La Ley VII de 1989 sobre las huelgas contiene las normas de garantía detalladas correspondientes. Sin embargo, según sus disposiciones sobre las huelgas ilegales, no existe el derecho de huelga en determinados organismos administrativos públicos que desempeñan funciones de administración pública. La Ley C de 2020 sobre la relación de los servicios de atención médica (en adelante, Ley sobre la relación de los servicios de atención médica) regula en consonancia con estas disposiciones, lo que también permite los convenios de la OIT. (Cabe señalar aquí que, en virtud del artículo 298, 4) de la Ley I de 2012 sobre el Código del Trabajo, el código general de derecho del trabajo de Hungría, una ley puede —con respecto a las especificidades sectoriales y profesionales— apartarse de las disposiciones del Código del Trabajo, y esto es también la base para el establecimiento de normas que difieren de las normas generales, como el artículo 15, 10) de la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica para los prestadores de asistencia sanitaria sujetos a la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica).

Como se ha explicado anteriormente, la legislación sectorial está en consonancia con la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* del Consejo de Administración de la OIT, que, entre otras cosas, brinda orientaciones para una interpretación más precisa del artículo 6 del Convenio núm. 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, y que, en el caso del sector sanitario, considera principalmente el párrafo 576 como guía.

Sobre esta base, el derecho de huelga puede restringirse o prohibirse en la administración pública para los funcionarios que ejercen la 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). El Convenio núm. 98 de la OIT, en su artículo 6, establece que «El presente Convenio

no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto».

El artículo 15, 1) de la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica, crea la posibilidad de conciliar los intereses de los proveedores de servicios sanitarios y de las personas con una relación de servicios de atención médica, de negociar la resolución de conflictos y de alcanzar acuerdos adecuados —teniendo en cuenta el principio de seguridad de la prestación de la asistencia sanitaria—, con la participación del Gobierno, las organizaciones nacionales de representación de los intereses sectoriales y las organizaciones nacionales de representación de los intereses de las personas con una relación de servicios de atención médica en un grupo de negociación del Foro de Conciliación de los Intereses de los Servicios de Salud (en adelante, el HSIRF). La competencia del HSIRF abarca las cuestiones relativas a las condiciones de vida y de trabajo y las condiciones laborales de las personas con una relación de servicios de atención médica que trabajan en el sector de la salud.

En Hungría, los convenios colectivos del sector sanitario solían ser muy heterogéneos. Al redactar la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica, el objetivo del legislador era, entre otros, crear un sistema transparente y uniforme para los trabajadores y prestadores sanitarios de las instituciones sanitarias estatales y municipales, mediante el establecimiento de una relación de servicios de atención médica. Por este motivo, los convenios colectivos heterogéneos fueron sustituidos por una regulación a nivel legislativo, ya que el decreto de aplicación de la Ley sobre la relación de los servicios de atención médica incorporó el contenido del convenio colectivo sectorial para la mayoría de los hospitales. El capítulo 6 del Decreto gubernamental 528/2020 (XI. 28.) de aplicación de la Ley C de 2020 sobre la relación de los servicios de atención médica —«Normas específicas relativas al tiempo de trabajo de una persona en una relación de servicios de atención médica»— contiene las disposiciones del convenio colectivo multiempresarial celebrado por el Centro Nacional de Servicios de Atención Médica con el Sindicato Democrático de Trabajadores Sociales y Sanitarios de Hungría, facilitando así la garantía de aplicación de las disposiciones favorables a los trabajadores sanitarios y a los prestadores de servicios de salud de manera uniforme, en lugar de variar de una institución a otra.

El Gobierno de Hungría sigue dando importancia y promoviendo la representación de los intereses de los prestadores de servicios de salud y de los trabajadores sanitarios, y seguirá brindando oportunidades para la representación de los trabajadores sanitarios, a través de los foros de conciliación de intereses con la participación de los sindicatos.

El enfoque establecido en el Acuerdo de Asociación Estratégica entre el Ministerio de Capacidades Humanas, el Sindicato Democrático de Trabajadores Sociales y Sanitarios de Hungría y el Sindicato Independiente de Trabajadores de Ambulancias, sirve de guía para las negociaciones y el desarrollo posterior de un entorno legislativo adecuado.

El Gobierno de Hungría —manteniendo los compromisos asumidos en enero de 2022 en respuesta a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT— examina en la actualidad las posibles direcciones de la revisión de la legislación vigente y seguirá garantizando que el principio de consulta con los órganos representativos de los trabajadores y de los empleadores pertinentes se respete plenamente en cualquier otra medida prevista.

Es importante señalar que no se han producido cambios en la legislación —sobre todo, teniendo en cuenta las elecciones parlamentarias de abril de este año, debido a las cuales se ha suspendido el proceso legislativo— desde que se formularon las recomendaciones. No obstante, el Gobierno mantendrá informada a la OIT de los progresos realizados, de conformidad con las recomendaciones.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Soy el recién nombrado Secretario de Estado de Industria y Empleo del Ministerio de Tecnología e Industria y quisiera comenzar mi intervención informando a la Comisión de que, tras las elecciones parlamentarias de Hungría, de abril de 2022, se está formando el nuevo Gobierno. La transformación de la estructura del Gobierno no ha concluido y la cartera de políticas de empleo también está sufriendo cambios.

En la reunión de la Comisión de hoy, represento al Gobierno de Hungría y quisiera pedir a la Subsecretaría de Estado de Política de Empleo, que presente la declaración del Gobierno húngaro.

Otra representante gubernamental - En primer lugar, quisiera confirmar el firme compromiso del Gobierno de Hungría de cooperar eficazmente con la Oficina de la OIT, así como de cumplir plenamente sus obligaciones como Estado Miembro de la OIT.

Hungría prepara cada año sus memorias nacionales sobre la aplicación de los convenios ratificados. Sin embargo, lamentablemente, el año pasado enviamos las memorias más tarde del plazo previsto. En consecuencia, la Comisión de Expertos no pudo examinar nuestras memorias, ni nuestros comentarios sobre sus notas y observaciones anteriores. Para evitar esta situación, haremos todo lo posible para enviar nuestras memorias nacionales a tiempo en el futuro.

La memoria nacional sobre la aplicación del Convenio, que es el tema de nuestro debate de hoy, ha sido preparada y presentada a la Oficina por escrito el 5 de diciembre de 2021. En la memoria, que también fue discutida con los interlocutores sociales en el seno del Consejo Nacional de la OIT, hemos proporcionado información detallada sobre los últimos avances de la legislación nacional pertinente y hemos reaccionado a los comentarios de la Comisión de Expertos.

Hoy, en el marco de la Comisión, quisiera presentar estas opiniones y comentarios.

La Comisión de Expertos ha solicitado los comentarios del Gobierno sobre las observaciones del Foro para la Cooperación de los Sindicatos y del Sindicato de Trabajadores de la Colección Pública y de la Cultura Pública sobre el proceso legislativo relativo al estatuto de los trabajadores de la cultura. A este respecto, observamos que los cambios en el mundo del trabajo en los últimos treinta años, así como la diferenciación de algunas profesiones y la normativa específica que las regula, han vaciado de manera significativa la Ley sobre el Estatuto Jurídico de los Funcionarios, que en muchos aspectos no ha seguido el ritmo de los cambios en el mercado de trabajo y la legislación laboral.

En consecuencia, en 2020 se ha aprobado la Ley de Transformación del Estatuto Jurídico de los Empleados de las Instituciones Culturales como Funcionarios Públicos (la Ley), que convierte el estatuto de los funcionarios del sector cultural en una relación laboral regulada por el Código del Trabajo, creando así un estatuto jurídico y unas condiciones de trabajo uniformes para ellos. La nueva legislación también ha reformado su sistema salarial, con la garantía de que las condiciones salariales generales de los empleados afectados no podrán ser menos favorables que las previstas anteriormente.

Por lo tanto, paralelamente al cambio de estatuto de los empleados del sector cultural, el Gobierno ha concedido a los profesionales de la cultura un aumento salarial del 6 por ciento en 2020, con el objetivo de garantizar el reconocimiento financiero de su trabajo.

Antes de que se tomara la decisión de cambiar el estatuto legal de los empleados del sector cultural, el sector cultural hizo preparativos serios durante aproximadamente un año y medio, para elevar los salarios de los profesionales empleados en el sector a un nivel superior.

El Gobierno presta especial atención a las condiciones salariales de los empleados afectados por el cambio legal. Los aumentos salariales introducidos en 2020, 2021 y 2022 contribuyen a la realización efectiva de las tareas culturales, ayudan a mantener a quienes trabajan en el sector cultural en la trayectoria profesional y ayudan a los jóvenes a encontrar una profesión en el sector.

Quisiera destacar que se iniciaron varias discusiones con la participación de los representantes del sector cultural en relación con esta reforma, durante las cuales se estableció que la relación jurídica de los funcionarios públicos es una carga para los responsables de las instituciones y debe ser reformada. El 27 de mayo de 2020, el Consejo Nacional de la Función Pública y la Conciliación también celebró una discusión sobre la Ley y el Gobierno proporcionó información sobre la transición del estatuto jurídico y el aumento de los salarios.

Pasando ahora a la cuestión del umbral de representatividad y la negociación colectiva en Hungría, quisiera informar a la Comisión sobre lo siguiente.

En relación con las observaciones sobre la representación sindical y el derecho a negociar convenios colectivos, cabe destacar que, con la entrada en vigor del Código del Trabajo en 2012, la regulación de la capacidad de celebrar convenios colectivos se basa en un concepto diferente, en comparación con la normativa anterior. Su objetivo es simplificar las normas que regulan la capacidad de negociación colectiva del sindicato. Para ello, la regulación se basa en el umbral del 10 por ciento de conformidad con el mencionado artículo del Código del Trabajo, que constituye un requisito unificado en términos de capacidad de negociación colectiva. El objetivo era garantizar que un sindicato con suficiente apoyo pudiera suscribir un convenio colectivo, y evitar la fragmentación de la representación de intereses a la hora de realizar la negociación colectiva y establecer el convenio colectivo.

En relación con el comentario sobre las restricciones legales a las libertades sindicales de la coalición, observamos que se deben tener en cuenta las disposiciones relativas a la negociación colectiva. De conformidad con dicho artículo del Código del Trabajo, los sindicatos con capacidad de negociación colectiva pueden concluir un convenio colectivo de forma conjunta. En consecuencia, si hay más sindicatos con capacidad de negociación colectiva en la empresa, tendrán derecho a concluir el convenio colectivo conjuntamente. Esto significa que una declaración legal para la celebración de un convenio colectivo solo puede ser válidamente concluida por todos los sindicatos.

El umbral del 10 por ciento para cada sindicato en cuestión, es también una condición para la negociación colectiva conjunta, que sirve para garantizar un apoyo suficiente. Por lo tanto, el Código del Trabajo no permite la negociación colectiva de los sindicatos con una representación inferior al 10 por ciento, ya que esto aumentaría la fragmentación de la representación de intereses.

Además, el Código del Trabajo prevé el derecho de una federación sindical a concluir un convenio colectivo con un empleador (o varios empleadores), en virtud de una disposición especial. Por lo tanto, una federación sindical tiene derecho a celebrar un convenio colectivo, si al menos una de sus organizaciones miembro representada por el empleador cumple la condición de suscribir un convenio colectivo y sus organizaciones miembro le autorizan a hacerlo. Por consiguiente, el Código del Trabajo permite que el sindicato representado no negocie ni

celebre una negociación colectiva con el empleador directamente, sino a través de una federación sindical a la que pertenezca el sindicato representado por el empleador.

En cuanto a la cuestión de si el umbral de representación se aplica a los convenios colectivos, tanto a nivel de empresa como a nivel sectorial, cabe destacar que el Código del Trabajo no regula la celebración de convenios colectivos a nivel sectorial. Sin embargo, según las normas pertinentes del Código del Trabajo, se deduce que, en el caso de un convenio colectivo celebrado en el lugar de trabajo, a nivel de empresa o por más empleadores, como en un sector o subsector, el umbral del 10 por ciento se aplica como condición legal.

En cuanto al comentario sobre los derechos de negociación colectiva del comité de empresa, cabe señalar que los comités de empresa no están facultados para celebrar convenios colectivos. Pueden llevar a cabo acuerdos de trabajo que puedan regular un derecho o una obligación derivada de la relación laboral o relacionada con ella, excepto la remuneración. El objetivo de esta disposición es permitir que el acuerdo de trabajo sustituya, al menos parcialmente, a los convenios colectivos, fomentando así la función reguladora del convenio en el lugar de trabajo. Sin embargo, las condiciones para concluir el así llamado convenio colectivo normativo, son que el empresario no esté incluido en el ámbito de aplicación de ningún convenio colectivo y que no haya representación sindical en la empresa.

Con respecto a la observación de la Comisión de Expertos sobre la Autoridad sobre Igualdad de Trato, quisiéramos indicar que la función de la Autoridad fue asumida por el Comisario de Derechos Fundamentales, a partir del 1.º de enero de 2021. En consecuencia, la lucha contra las violaciones de la igualdad de trato la lleva a cabo ahora un organismo constitucional con un personal que no ha cambiado, sin comprometer el alto nivel de conocimientos técnicos. El comisario actúa en los procedimientos administrativos en las materias especificadas en la Ley de Igualdad de Trato, de acuerdo con las normas de procedimiento pertinentes.

Es importante destacar que el Comisario de Derechos Fundamentales ha asumido todas las responsabilidades de la Autoridad sobre Igualdad de Trato, incluidas las competencias administrativas, por lo que el comisario puede adoptar una decisión vinculante e imponer sanciones. Las sanciones pertinentes, que se han establecido en consonancia con las directivas de la Unión Europea en cuestión, no han cambiado.

Entre 2017 y 2021, la Autoridad investigó 17 quejas, en las que el solicitante se quejaba de haber sido discriminado por su empleador debido a su afiliación o actividad sindical. En la mayoría de los casos, la discriminación supuso la finalización de la relación laboral, y en varios casos también se reclamó el acoso a los miembros del sindicato y la desventaja relacionada con una prestación. Hubo un caso en el que el demandante se quejó de que no había sido contratado por su empleador debido a su actividad sindical anterior. Se tomaron decisiones sobre cuestiones de fondo en 8 de los 17 casos, y no se pudo establecer ninguna infracción en ninguno de ellos.

En relación con la competencia de la Autoridad sobre Igualdad de Trato, cabe mencionar que investiga la discriminación basada en características de protección, incluidas las actividades realizadas en el sindicato relacionadas con la representación de intereses. Sin embargo, la Autoridad no tiene competencias para investigar todas las violaciones vinculadas con la representación de los trabajadores y el derecho de sindicación. En estos casos, la Autoridad informa a los solicitantes de los recursos disponibles.

La Comisión de Expertos solicitó información sobre las sanciones y las consecuencias legales determinadas por la Autoridad sobre Igualdad de Trato. Según la interpretación

jurídica coherente de la Autoridad, la consecuencia jurídica de ordenar el cese de la infracción, no se extiende a la reincorporación en el puesto. Esto está claramente sujeto a los procedimientos judiciales, de acuerdo con un determinado párrafo del Código Laboral. La Autoridad tampoco puede disponer el pago de una indemnización de conformidad con un determinado párrafo del Código del Trabajo. Sin embargo, la Autoridad puede imponer multas y ordenar la publicación de su decisión final.

No obstante, durante el procedimiento ante la Autoridad, las partes podrán acordar un convenio, que podrá, en su caso, prever el restablecimiento de la relación laboral o una compensación económica. Las partes solicitarán a la Autoridad que apruebe el acuerdo mediante una decisión. Los acuerdos que implican el restablecimiento de la relación laboral o las indemnizaciones aprobadas por la Autoridad son poco frecuentes. Es más frecuente que las partes lleguen a un acuerdo fuera del procedimiento y que el o la demandante retire su demanda.

El plazo, fijado por la Ley de Igualdad de Trato, para el procedimiento administrativo de evaluación de la conformidad con el requisito de igualdad de trato, es de 75 días. El periodo de suspensión, el aplazamiento del procedimiento y la omisión o el retraso del cliente, no se incluyen en este periodo. La Autoridad recopiló estadísticas para el año 2017, según las cuales la duración media de los procedimientos administrativos en ese año fue de 157 días, lo que no incluye el recurso judicial. En base a la experiencia, la revisión judicial de una decisión de la Autoridad en materia de empleo suele durar entre uno y tres años.

El Gobierno húngaro tomó nota de las observaciones de la Comisión de Expertos en el sentido de que son necesarias disposiciones legislativas específicas para prohibir los actos de injerencia por parte del empleador. Como ya ha declarado el Gobierno, creemos que la legislación actual, es decir, las disposiciones de la Ley Fundamental y del Código del Trabajo, garantizan que todas las formas de intervención ilegal contra los sindicatos estén prohibidas en Hungría. En cuanto a las sanciones aplicables en caso de intervención contra un sindicato, el Comisario de Derechos Fundamentales puede aplicar las mismas sanciones que en el caso de que se perjudique el principio de igualdad de trato, o un tribunal puede aplicar la ley basándose en el Código del Trabajo.

Dicho esto, quisiera asegurar a la Comisión que volveremos a considerar las observaciones y examinaremos las experiencias prácticas de la aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Por último, la Comisión de Expertos invita al Gobierno a proporcionar información sobre el número de convenios colectivos firmados, los sectores afectados y la proporción de la mano de obra que cubren los convenios colectivos. El reglamento de 2004 sobre las normas detalladas para la notificación y el registro de los convenios colectivos, obliga a las partes contratantes a tomar nota de la celebración, la modificación o la terminación de los convenios colectivos y a cumplir con la obligación de informar sobre los datos relativos a los mismos. El Sistema de Información de las Relaciones de Trabajo (ISLR) es el sistema de apoyo informático para las notificaciones en relación con los convenios colectivos y el registro de los mismos.

Debido a la necesidad de realizar aclaraciones y actualizaciones en los datos relevantes, que actualmente está en curso, podríamos presentar información clave sobre los convenios colectivos para los años comprendidos entre 2017 y 2019. Estos datos se incluyen en detalle en nuestra memoria sobre la aplicación del Convenio.

Miembros empleadores - Quisiéramos comenzar agradeciendo al Gobierno la información proporcionada aquí en nuestra sesión de la Comisión, así como la presentación escrita enviada

el 16 de mayo de 2022. Si bien esto se valora, también debemos señalar que el Gobierno no ha enviado su memoria regular sobre el Convenio a la Oficina, lo que llevó a la Comisión de Expertos a repetir sus comentarios anteriores. El Gobierno parece tener algunos problemas con sus obligaciones de presentación de memorias y observamos que la presentación que el Gobierno proporcionó el 16 de mayo de 2022 no parece estar relacionada con las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos en sus observaciones en el marco del Convenio. Por lo tanto, confiamos en que el Gobierno enviará en el futuro su memoria regular sobre el Convenio a tiempo y también en línea con su compromiso declarado hoy en su presentación a la Comisión. Además, animamos al Gobierno a que comparta con la Comisión de Expertos la información por escrito que acaba de facilitar a nuestra Comisión.

En cuanto a las observaciones de la Comisión de Expertos, los empleadores observan que contienen, entre otras cosas, solicitudes al Gobierno de comentarios e información, incluida una solicitud de comentarios sobre una observación de los sindicatos húngaros en la que se alega que un proceso relativo al estatuto de los trabajadores de la cultura no tuvo en cuenta las obligaciones del Convenio. La Comisión de Expertos solicitó comentarios sobre las observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI), en las que se alegan actos de despidos antisindicales, así como sobre las observaciones formuladas por el Grupo de los Trabajadores del Consejo Nacional de la OIT, en las que se denuncian restricciones a la negociación colectiva, por ejemplo, un umbral de representación del 10 por ciento para el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva. La Comisión de Expertos también solicitó información sobre el número de convenios colectivos firmados, los sectores afectados y la proporción de la mano de obra que cubren los convenios colectivos.

Teniendo en cuenta las presentaciones del Gobierno, los empleadores señalan que parece haber dos cuestiones principales en nuestra discusión de hoy. La primera cuestión se refiere a los artículos del Código del Trabajo relativos a la indemnización por despido improcedente de miembros o funcionarios sindicales, en particular, el artículo 82 del Código del Trabajo, que establece una indemnización por una cuantía que no exceda de 12 meses de remuneración a los trabajadores, en caso de despido improcedente de dirigentes o afiliados sindicales.

El artículo 83, párrafo 1, según el cual se concede la reincorporación en caso de despidos que violen el principio de igualdad de trato o que violen el requisito de consentimiento previo del órgano superior del sindicato antes del despido de un dirigente sindical y la posibilidad de que la Autoridad sobre Igualdad de Trato, en tales casos, imponga multas en ausencia de disposiciones sobre sanciones por actos de discriminación antisindical contra funcionarios y afiliados sindicales en el Código del Trabajo. A este respecto, la Comisión de Expertos, en su observación, tomó nota con interés de la indicación del Gobierno de que una nueva ley, el proyecto de ley núm. T17998, prevé garantizar, mediante una modificación de la definición de «representante de los trabajadores», que, en caso de despido improcedente, también los responsables sindicales tengan la posibilidad de solicitar su reincorporación. Teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos, los empleadores esperan que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que los dirigentes sindicales, los afiliados sindicales y los representantes elegidos, gocen de una protección efectiva contra cualquier acto que les perjudique por su condición o actividad sindical, incluido el despido, y solicitan al Gobierno que proporcione información sobre la evolución vinculada con la adopción de nuevas disposiciones legislativas a este respecto.

Además, tomando nota también de las observaciones de la Comisión de Expertos, los empleadores piden al Gobierno que indique si la Autoridad sobre Igualdad de Trato puede ordenar la reincorporación en un caso de despido antisindical de dirigentes y afiliados

sindicales, que proporcione información sobre si la Autoridad puede ordenar una indemnización y que proporcione información sobre la duración media de los procedimientos ante la Autoridad relacionados con la discriminación antisindical, así como sobre la duración media de los procedimientos judiciales. Acogemos con beneplácito la información que responde a algunas de estas cuestiones proporcionada hoy por el Gobierno y alentamos a que se comunique dicha información detallada por escrito antes de la próxima reunión de la Comisión de Expertos.

La segunda cuestión se refiere a la protección adecuada contra los actos de injerencia, que se regula en virtud del artículo 2 del Convenio. Si bien, según el Gobierno, la Constitución y la legislación nacional vigente son suficientes para proteger y prevenir los actos de injerencia, la Comisión de Expertos expresó sus dudas señalando que las disposiciones del Código del Trabajo y de la Ley de Igualdad de Trato no comprenden específicamente los actos de injerencia destinados a promover la creación de organizaciones de trabajadores bajo el dominio de los empleadores o de las organizaciones de empleadores o a colocar a las organizaciones de trabajadores bajo el control de los empleadores o de las organizaciones de empleadores por medios financieros o de otro tipo. Tomando nota de esta cuestión, los empleadores solicitan al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para adoptar disposiciones legislativas específicas que prohíban tales actos de injerencia por parte de los empleadores o de las organizaciones de empleadores, con procedimientos de recurso expresos acompañados de sanciones eficaces y suficientemente disuasorias. Los empleadores consideran que la forma de aplicar, sin embargo, las obligaciones mencionadas del artículo 2 del Convenio sigue siendo competencia del Gobierno, siempre que este garantice su aplicación efectiva. En opinión de los empleadores, esta flexibilidad se refleja en el artículo 3, que dice: «Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes». En opinión de los empleadores, la expresión «organismos adecuados a las condiciones nacionales» podría significar disposiciones legislativas específicas, pero también podría significar otras medidas. Por lo tanto, esta flexibilidad debe ser tenida en cuenta por la Comisión de Expertos al examinar la aplicación del Convenio por parte de Hungría.

Dado que el Gobierno opina que las leyes existentes proporcionan suficiente protección, puede ser útil escuchar al Gobierno en qué basa esta evaluación. ¿Existen, por ejemplo, decisiones judiciales que demuestren que la legislación existente es suficientemente eficaz en la protección contra los actos de injerencia? Los empleadores toman nota de que hoy se han hecho algunos comentarios sobre esta cuestión y esperan seguir analizando la información del Gobierno a este respecto. Los empleadores agradecerían que el Gobierno les facilitara más información y aclaraciones sobre esta cuestión.

Por último, los miembros empleadores señalaron que la discusión de este caso en la Comisión, en su opinión, viene a demostrar una falta de diálogo social a nivel nacional, que incluye, a los empleadores del sector competitivo. Observamos que la paz laboral a largo plazo, las relaciones laborales efectivas y la aplicación, tanto en la ley como en la práctica, de las obligaciones del Gobierno en virtud del Convenio, requieren un diálogo social a nivel nacional con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Por consiguiente, aprovechamos esta oportunidad para recordar al Gobierno sus obligaciones a este respecto y alentar un diálogo social nacional efectivo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas a este respecto y en cumplimiento de sus obligaciones laborales internacionales.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que esta Comisión discute la aplicación del Convenio en Hungría, país que lo ratificó en 1957. El informe de la Comisión de Expertos señala

que el Gobierno no está cumpliendo con sus obligaciones en virtud del Convenio. Además, la Comisión no ha recibido las memorias del Gobierno y debemos reiterar que todo el sistema de control se basa en la presentación puntual de las memorias por parte del Gobierno. Por ello, instamos al Gobierno de Hungría a que cumpla con sus obligaciones de presentación de memorias a este respecto.

El informe de la Comisión plantea varias violaciones repetidas y graves en la ley y en la práctica que van al corazón de las protecciones que el Convenio otorga a los sindicatos y a sus miembros. En la práctica, encontramos numerosos casos de despidos antisindicales, acoso sindical e intimidación en varios sectores y empresas. Los dirigentes sindicales están siendo despedidos a menudo durante las negociaciones colectivas y la discriminación antisindical está muy extendida. Los trabajadores carecen de una protección adecuada en la ley contra los actos de discriminación antisindical contrarios al artículo 1 del Convenio. El Código del Trabajo no contiene sanciones para los actos de discriminación antisindical contra los dirigentes y afiliados sindicales. Si bien el Gobierno ha argumentado que la Autoridad sobre Igualdad de Trato puede, en tales casos, imponer multas, no proporcionó a la Oficina información con respecto a la competencia de la Autoridad para ordenar la reincorporación y la indemnización en casos de despidos antisindicales.

La negociación colectiva es un derecho y, junto con el derecho a la libertad sindical, permite el ejercicio de todos los demás derechos en el trabajo. Sin una protección efectiva y significativa contra la discriminación antisindical, la negociación colectiva carece de sentido. Determinar el alcance y el significado del derecho a la negociación colectiva en virtud del Convenio, sin su contexto de derechos humanos y las salvaguardias que se trata de otorgar a los trabajadores cuando se ejerce este derecho, conducirá a una carrera a la baja en lo que respecta a las condiciones de trabajo.

La Comisión de Expertos ha sido clara al afirmar que el Gobierno debe adoptar las medidas necesarias para garantizar que los funcionarios, los miembros y los representantes elegidos de los sindicatos gocen de una protección efectiva contra cualquier acto que les perjudique, incluidos los despidos basados en su condición o sus actividades. Los sindicatos, sus miembros y funcionarios deben disfrutar de una protección efectiva contra la discriminación antisindical.

Además, según la legislación actual, los dirigentes sindicales no están incluidos en la definición de representantes de los trabajadores. Esta definición solo abarca a los representantes elegidos. En consecuencia, los dirigentes sindicales no pueden ser reincorporados al puesto de trabajo original en caso de despidos antisindicales. El Gobierno ha expresado su intención de revisar la definición de los representantes de los trabajadores que figura en el artículo 294-1, e) del Código del Trabajo para garantizar su aplicación a los dirigentes sindicales. Esperamos que el Gobierno tome las medidas necesarias, en plena consulta con los interlocutores sociales, para garantizar la revisión legislativa de las respectivas disposiciones de la ley.

Los trabajadores también carecen de protección efectiva en la ley contra los actos de injerencia. Las disposiciones del Código del Trabajo y de la Ley de Igualdad de Trato no prohíben los actos destinados a colocar a los trabajadores bajo el dominio de los empleadores o de las organizaciones de empleadores o a colocar a las organizaciones de trabajadores bajo el control de los empleadores o de las organizaciones de empleadores por medios financieros o de otro tipo.

Recordamos que el artículo 2 del Convenio contiene el principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra los actos de

injerencia en su constitución, funcionamiento o administración, e instamos al Gobierno a adoptar disposiciones legislativas específicas que prohíban tales actos de injerencia y prevean sanciones suficientemente disuasorias.

El derecho a la negociación colectiva también se ve gravemente limitado por los umbrales de representatividad previstos en la legislación nacional. Los sindicatos con menos del 10 por ciento de representación entre los trabajadores no pueden negociar convenios colectivos, ni siquiera con respecto a sus propios miembros. En tales casos, las leyes nacionales permiten que los convenios de negociación colectiva pueden ser celebrados por los consejos de trabajadores. Esto socava la posición de los sindicatos. Además, la ley limita el alcance de la negociación a los derechos derivados de la relación laboral.

Además, los empleadores tienen la facultad de modificar, anular o ampliar unilateralmente el alcance y el contenido de los convenios colectivos, debilitando y socavando todo proceso de negociación colectiva. Esto es claramente incompatible con el Convenio y socava el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva como un derecho.

Debemos señalar también a la atención la legislación COVID-19 aprobada por el Parlamento húngaro, es decir, la Ley C de 2020, relativa al personal sanitario y los Decretos gubernamentales núm. 528/2020 y 530/2020. Esta normativa también es objeto de la queja del Comité de Libertad Sindical, caso núm. 3426. Esta normativa se adoptó en medio de la pandemia de COVID-19, pero en lugar de proteger a los trabajadores sanitarios que luchaban en primera línea de la pandemia, restringieron la libertad sindical y prohibieron la negociación colectiva. A partir del 1.º de enero de 2021, los trabajadores sanitarios no pudieron celebrar convenios colectivos en base al párrafo 15/10 de la Ley C. Además, todos los convenios colectivos en vigor expiraron a partir del 1.º de enero de 2021, en base al artículo 6 del Decreto núm. 530/2020. Estas disposiciones violan gravemente el artículo 4 del Convenio, que exige que el Estado facilite las negociaciones voluntarias entre los interlocutores sociales, con el fin de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo y de trabajo.

Por lo general, el contenido de los convenios colectivos se acuerda libre y mutuamente entre las partes del convenio, salvo en circunstancias especiales. Asimismo, el artículo 4 del Convenio deja claro que los procedimientos para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de la negociación colectiva adecuada a las condiciones nacionales, son responsabilidad del Estado. El Gobierno debe fomentar y promover la negociación colectiva en lugar de socavarla, y pedimos al Gobierno que derogue la normativa mencionada y restablezca el acceso de los trabajadores sanitarios a los derechos fundamentales de sindicación y de negociación colectiva.

Miembro empleador, Hungría - Los empleadores húngaros, como parte de la comunidad europea e internacional de empleadores, defienden firmemente los principios del diálogo social y actúan para ponerlo en práctica. Por ello, pensamos que el cumplimiento de los convenios de la OIT es una base importante de nuestro sistema de diálogo social y de relaciones laborales. Los empleadores lamentan comprobar que Hungría está en la lista de los incumplimientos graves por no haber cumplido con las obligaciones de presentación de memorias a la OIT y que también está hoy en el orden del día de la Comisión por las preocupaciones relacionadas con la aplicación del Convenio, a pesar de que los interlocutores sociales negociaron la memoria sobre la aplicación del Convenio con el Gobierno, en el marco del Consejo Nacional de la OIT. Por alguna razón, el Gobierno no la presentó a la OIT. Por lo que sabemos, la memoria está lista para su presentación, y animamos a nuestro Gobierno a que la apruebe y la presente lo antes posible.

Una vez superados los cambios en el Gobierno a partir de las elecciones del 3 de abril de 2022, creemos que el diálogo social nacional es la forma adecuada de tratar los casos que hoy figuran en el orden del día de la Comisión. Quisiéramos señalar a la atención de la Comisión el hecho de que los empleadores no se reunieron en torno a estos asuntos en cuestión en el foro nacional tripartito correspondiente. Cuando se trata de negociar la necesaria modificación de la ley, sobre todo del Código del Trabajo, que es la principal fuente legal de los derechos colectivos, el organismo pertinente es el Foro de Consulta Permanente del Sector de la Competencia y el Gobierno. Como miembros de esta entidad, nos encontramos por primera vez con estas cuestiones en el orden del día de la Comisión y en el informe de la Comisión de Expertos. Este es un mensaje para nuestro Gobierno y también para los sindicatos: si es necesaria alguna modificación de la ley, los empleadores, como representantes del sector empresarial, los miembros húngaros de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) están abiertos a entablar negociaciones en profundidad en la forma pertinente de diálogo social. Aunque tengamos diferentes intereses y diferentes opiniones respecto de los casos constantes, pensamos que hablar hoy podría haberse evitado con un diálogo social nacional significativo, ya sea en el mencionado Consejo Nacional Tripartito o en el Consejo Nacional de la OIT.

Para concluir, quisiéramos animar a nuestro Gobierno a intensificar el diálogo social nacional sobre los casos y procesos legales en cuestión, que es el requisito previo de nuestra paz laboral a largo plazo. Quisiera subrayar nuevamente que los empleadores defienden los derechos fundamentales y que estamos abiertos a negociar a nivel nacional.

Miembro trabajador, Hungría - El caso de Hungría sobre la aplicación del Convenio tiene una historia que se remonta a 2012, cuando se adoptó el nuevo Código del Trabajo. Este nuevo Código redujo los derechos colectivos de los trabajadores al nivel mínimo posible regulado en el derecho internacional, principalmente por los convenios fundamentales de la OIT.

A lo largo de los años, estos derechos de nivel mínimo se han debilitado más aún en la legislación y en la práctica. Nuestros derechos colectivos, al igual que el derecho a la negociación colectiva y al diálogo social, el derecho a la protección contra la discriminación antisindical o el derecho de huelga, no se promueven ni protegen realmente en Hungría. No existen sanciones efectivas y disuasorias reguladas en la legislación contra la vulneración de estos derechos, e incluso la organización de un nuevo sindicato es bastante difícil debido a los numerosos obstáculos administrativos impuestos por la legislación para el registro de los sindicatos.

El objetivo del Convenio es apoyar y proteger los derechos colectivos de los trabajadores, en particular su derecho a no ser objeto de discriminación antisindical, y promover la negociación colectiva.

Quisiera destacar algunos ejemplos del debilitamiento de las posibilidades de negociación colectiva y de la situación actual de la discriminación antisindical en Hungría. En relación con la promoción de la negociación colectiva, en virtud del artículo 4 del Convenio, se han adoptado medidas para fomentar y promover el establecimiento y la utilización de mecanismos de negociación colectiva voluntaria. En Hungría, el nivel de cobertura de la negociación colectiva es considerablemente bajo, y solo el 10 por ciento de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos. Por consiguiente, la promoción de la negociación colectiva es imprescindible para nosotros.

Algunas disposiciones legales, en lugar de promover la negociación colectiva en el lugar de trabajo, que es el nivel de negociación colectiva tradicional en nuestro país, plantean

obstáculos para el ejercicio de este derecho. Tradicionalmente en Hungría, varios sindicatos realizan su actividad en muchas empresas, en particular las empresas más grandes.

Si estos sindicatos no alcanzan por separado el umbral de representatividad para tener derecho a la negociación colectiva, no tendrán el derecho legal de negociar ni concluir convenios colectivos, ni siquiera si crean una coalición o una federación constituida legalmente para alcanzar de manera conjunta este umbral. En esta situación, no habrá sindicatos reconocidos legalmente para la negociación colectiva en la empresa, aunque los sindicatos alcancen juntos el umbral de representatividad. Esto tendrá como consecuencia, de conformidad con la ley, que los comités de empresa, en lugar de los sindicatos, tendrán derecho a negociar y acordar las condiciones de trabajo con el empleador. Esta situación debilita la posición y el respeto de los sindicatos, y socava su posición en el lugar de trabajo. Por consiguiente, esta disposición legal no promueve la negociación colectiva como un derecho tradicional y una prerrogativa exclusiva de los sindicatos.

A nivel sectorial, en estos momentos apenas se han concluido convenios colectivos, por lo que esta realidad muestra que la negociación colectiva sectorial tampoco se está promoviendo realmente.

Era muy perjudicial para los sindicatos que, en el caso de los trabajadores de la cultura y los trabajadores sanitarios del sector público, no se entablara un diálogo social antes de la adopción de nuevas leyes, que cambiaban prácticamente su situación legal y afectaban casi todos los aspectos de sus condiciones de trabajo. Además, los trabajadores sanitarios del sector público, en virtud de esta nueva ley, se han visto privados del derecho a negociar colectivamente; en el marco de su nueva situación legal se les consideraba similares a los funcionarios públicos. Si embargo, su nueva situación es una relación de trabajo especial contemplada como tal en la legislación, sin derecho de negociación. Por lo tanto, la limitación total del derecho de los trabajadores sanitarios del sector público a negociar colectivamente constituye una grave violación del Convenio, así como del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de negociación, 1948 (núm. 87). El representante del Secretario General del sindicato de trabajadores de la cultura, el Sindicato de Trabajadores de la Colección Pública y de la Cultura Pública, pidió en numerosas ocasiones por carta que tuviera lugar una reunión de conciliación con el Ministerio para abordar la remuneración de estos trabajadores y el nuevo proyecto de ley, pero el Ministerio competente no atendió su solicitud, a pesar de que la negociación también habría sido una obligación legal del Ministerio de conformidad con la ley vigente. Solo tras la aprobación de la nueva situación legal por el Parlamento, durante las vacaciones de Semana Santa, el texto de esta nueva ley se transmitió al sindicato representativo para que opinara sobre él. En estas circunstancias inaceptables, solo se les permitió que dedicaran media hora de su tiempo de trabajo a analizar las disposiciones legales y opinar sobre ellas. En vista de la limitación del derecho de negociación colectiva en estos sectores, el diálogo social tiene un papel fundamental que desempeñar al determinar las condiciones de trabajo, por lo que debe tomarse muy en serio.

Durante la pandemia de COVID-19, los derechos de negociación colectiva también fueron debilitados por la legislación de emergencia adoptada asimismo sin recurrir al diálogo social. En lo que respecta a la discriminación antisindical, de conformidad con el artículo 1 del Convenio, los trabajadores gozan de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical con respecto a su empleo. La legislación húngara no brinda a los sindicalistas protección adecuada contra la discriminación sindical, por lo que no está en consonancia con este artículo.

El nuevo Código del Trabajo de Hungría adoptado en 2012 modificó la disposición relativa a la protección de los representantes sindicales contra el despido u otras medidas perjudiciales que les impongan los empleadores, sobre la base de la discriminación antisindical. Sin el consentimiento del despido por parte de los dirigentes sindicales de más alto rango, los sindicalistas no pueden ser despedidos en absoluto. Sin embargo, de conformidad con la nueva disposición, el tribunal puede sustituir el consentimiento otorgado por los dirigentes sindicales de más alto rango si estima que estos han hecho uso indebido de este derecho. La nueva disposición legal tiene como consecuencia que el tribunal examina el caso, no como un caso de discriminación antisindical, sino centrándose en si el comportamiento del dirigente sindical de más alto rango ha sido lícito, o si ha actuado de manera ilícita al negarse a estar de acuerdo con el despido.

Como conclusión, quisiera destacar que no existen sanciones reales por la vulneración de los derechos colectivos de los trabajadores, por lo que quisiera pedir a la Comisión que inste al Gobierno a poner nuestra legislación y nuestra práctica en consonancia con el Convenio y, en caso necesario, también solicitamos la asistencia técnica de la OIT.

Miembro gubernamental, Serbia - La República de Serbia ha tomado nota del informe de la Comisión de Expertos y ha escuchado con interés el discurso de la representante gubernamental de Hungría sobre la aplicación del Convenio. Hemos observado, y encomiamos, el enfoque constructivo que Hungría está demostrando en cooperación con la OIT. Quisiéramos subrayar el argumento esgrimido en representación de Hungría, a saber, que los cambios en el mundo del trabajo requieren una adaptación constante, también en el marco normativo.

La República de Serbia acoge con agrado las garantías establecidas en el marco normativo nacional para los derechos colectivos de los trabajadores, que deberían cumplir las normas internacionales del trabajo. Consideramos importante reiterar que cualquier cambio en la situación legal de los trabajadores no debería conducir a condiciones menos favorables. En el caso presentado por Hungría, a Serbia, como país vecino, le ha complacido escuchar que, de conformidad con la nueva legislación, se han modificado y aumentado los salarios tras la celebración de consultas con los sectores pertinentes.

Creemos que Hungría ha adoptado medidas para dar curso a las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos, y la República de Serbia quisiera alentar a Hungría a proseguir con el diálogo social abierto e inclusivo, así como con su cooperación constructiva en el marco de la OIT. Esperamos con interés recibir más informes de la Comisión de Expertos sobre la aplicación continua de los convenios pertinentes de la OIT.

Miembro trabajador, Italia - Hablo hoy en nombre de las tres confederaciones sindicales italianas afiliadas a la CSI. Creemos que la libertad sindical y el derecho de asociación y de negociación colectiva no solo se contemplan en los convenios fundamentales de la OIT, sino que también forman parte del modelo social europeo, y que los tratados de la Unión Europea conceden al modelo social europeo y a los interlocutores sociales europeos una prerrogativa única: pueden participar incluso en la colegislación, presentando conjuntamente a las instituciones los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales europeos para que adopten la forma de una directiva.

Estos días vivimos unos momentos muy trágicos, ya que ha vuelto a estallar una guerra en el continente europeo, y los Estados miembros de la Unión Europea deberían hacer todo lo posible por promover el diálogo y deberían sentirse orgullosos de sus normas estrictas cuando se trata de la protección de los derechos fundamentales, incluida la libertad sindical y la mejora de la negociación colectiva a todos los niveles.

Este es el motivo por el que estamos sumamente preocupados por la inacción reiterada del Gobierno húngaro al enmendar los artículos 8 y 9 del Código del Trabajo de 2012 y otras disposiciones puestas de relieve por los portavoces de los Trabajadores. Esta es una exigencia de larga data de la Comisión de Expertos, que se ha ignorado hasta la fecha. Es inaceptable que la acción sindical libre se vea menoscabada por las posibles alegaciones de que perjudica la reputación de los empleadores o de que redundaría en perjuicio de su interés económico. Esto menoscaba la libertad de expresión, también relacionada con el exceso de normas impuestas a la luz de las restricciones relacionadas con la pandemia de COVID-19, y se utiliza indebidamente para limitar el derecho a emprender acciones colectivas en muchos Estados Miembros, con inclusión de Hungría, donde han sido introducidas unilateral y excesivamente por el Gobierno.

También es muy preocupante que el informe de la Comisión de Expertos indique que el Gobierno húngaro no haya logrado probar nuevamente el número real de sindicatos a los que se ha denegado el registro, y apoyamos plenamente su solicitud de transparencia. Esto también es contrario al espíritu de la directiva de la Unión Europea —que está finalizándose en estos momentos—, la cual fortalecerá más aún la negociación colectiva, al exigir, entre otros, a los interlocutores sociales que elaboren conjuntamente planes nacionales de acción para que el 70 por ciento de la fuerza de trabajo esté cubierta por un convenio colectivo.

Para concluir, quisiera añadir que, hasta la fecha, las medidas adoptadas por el Gobierno húngaro no parecen ir en esta dirección, por lo que alentamos enérgicamente a que se entable un diálogo sincero con los interlocutores sociales tal como exigen los sindicatos y los empleadores del país a fin de emendar la legislación, tal como propone la Comisión de Expertos.

Interpretación del alemán: miembro trabajadora, Alemania - Hablo en nombre de los trabajadores en Alemania y de los países nórdicos. Desde hace años, venimos observando con preocupación que el derecho de negociación colectiva, garantizado por el Convenio, se ha menoscabado sucesivamente y de manera deliberada en Hungría. Las reformas laborales asociadas con la política radical de austeridad estaban orientadas a la liberalización y a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo. En relación con esto, los derechos laborales colectivos se han visto gravemente limitados, y el diálogo social a escala nacional se ha destruido en gran medida.

El número de convenios colectivos concluidos ha disminuido de 145 en 2006 a 10 en 2019. Se deniega a los sindicatos vías de recurso efectivas y se les amenaza con imponerles sanciones si se defienden en contra de la injerencia en sus actividades.

La mayor precariedad de condiciones de trabajo y los ingresos más bajos se han convertido en el modelo de negocio húngaro para atraer a los inversores extranjeros. La legislación laboral nacional brinda una serie de oportunidades para que los empleadores adapten las condiciones unilateralmente en detrimento de los trabajadores. Este menoscabo deliberado de los procedimientos de negociación colectiva de las condiciones de trabajo aumenta la dependencia económica y social y, por consiguiente, la vulnerabilidad de cada trabajador. En un momento en el que los trabajadores están particularmente debilitados a causa de la pandemia de COVID-19, necesitamos mecanismos más fuertes, la creación de redes y solidaridad para emprender juntos lo que no podemos hacer nosotros solos. Este fue el objetivo de la fundación de la Organización hace más de cien años, a saber, lograr el respeto y la promoción de los derechos y libertades de una fuerza de trabajo organizada colectivamente, que de esta manera consigue el poder necesario para negociar unas condiciones de trabajo humanas.

Las reformas de la legislación laboral húngara emprendidas en los últimos años han debilitado sistemáticamente los cimientos de este poder. La idea de la responsabilidad propia se ha convertido en el principio rector de la política social. Así pues, Hungría se ha convertido en otro ejemplo negativo de todo lo que tiene de malo la idea de una «sociedad con un programa de trabajo para desempleados».

Por lo tanto, instamos al Gobierno a enmendar inmediatamente, en plena consulta con los interlocutores sociales, su legislación, y a ponerla en consonancia con las obligaciones contraídas por Hungría en virtud del Convenio de crear un entorno propicio para la negociación colectiva.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - Hablo en nombre de la ITF, la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y su afiliada, el Sindicato de Controladores Aéreos de Hungría. Quiero señalar a la atención de la Comisión un ejemplo de intervención del Estado que ha conducido a la grave restricción del principio de negociación libre y voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio.

En 2013, la empresa estatal responsable del control del tráfico aéreo concluyó un convenio colectivo con el sindicato. Entre otras cosas, el convenio colectivo estableció los requisitos de servicio mínimo en caso de acciones colectivas. Esta medida, negociada voluntariamente por las partes, previó niveles de servicio acordados mutuamente, incluido un porcentaje de servicios para los aviones comerciales, y servicios completos de navegación aérea para búsquedas y rescates y vuelos médicos. Con los años, el sindicato se adhirió estrictamente a estos requisitos, de conformidad con el convenio colectivo.

El 27 de julio de 2021, el Gobierno promulgó el Decreto núm. 446 que prohibió las acciones colectivas en los servicios de control del tráfico aéreo en aras de la defensa y la seguridad nacionales. Tras la ruptura de las negociaciones con su empleador en verano de 2021, el sindicato anunció su intención de emprender acciones colectivas respetando plenamente el acuerdo. Antes de tomar medidas, el sindicato pidió garantías legales al Tribunal Metropolitano de Justicia. El Tribunal dictaminó que las acciones colectivas serían legales y reconoció las disposiciones sobre los servicios mínimos negociadas entre las partes.

Sin embargo, el sindicato no emprendió las acciones para no ir en contra del decreto. Esto tuvo un impacto inmediato en el proceso de negociación colectiva. El empleador infringió el convenio colectivo al negarse a negociar los salarios —violando el principio de negociación de buena fe—. En su lugar, el empleador procedió a negociar directamente con los trabajadores e incluso rechazó una solicitud sindical de conciliación y arbitraje.

Si bien el decreto en cuestión se derogó el 31 de mayo de 2022, los requisitos de servicio mínimo están ahora establecidos en la Ley núm. 136. Esta ley se introdujo sin proporcionar ninguna garantía compensatoria a los controladores aéreos. Esto, unido a la terminación del convenio colectivo, ha privado a estos trabajadores de dos derechos fundamentales vinculados intrínsecamente.

En consonancia con la jurisprudencia de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben poder participar en la determinación de los servicios mínimos. Cuando exista un desacuerdo, el problema debería ser resuelto por un órgano independiente. En Hungría ha sucedido todo lo contrario. Sostenemos que el decreto y la Ley núm. 136 ulterior equivalen a una restricción de la negociación colectiva voluntaria, que ha desestabilizado totalmente las relaciones laborales en el sector.

Pedimos al Gobierno que derogue los artículos pertinentes de la Ley núm. 136 y que garantice que no vuelva a injerir en la negociación colectiva libre y voluntaria.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Hablo en nombre de la ISP y también de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) y de nuestros afiliados húngaros.

En plena pandemia de COVID-19, el Parlamento húngaro adoptó una legislación que acabó con la negociación colectiva y con el derecho efectivo de huelga de los trabajadores sanitarios del sector público. La Ley C sobre la Relación Legal del Servicio de Salud y su Decreto núm. 530 de aplicación, que fue adoptado el 6 de octubre de 2020 y entró en vigor el 18 de noviembre de 2020, hizo que vencieran el 1.º de enero de 2021 todos los convenios colectivos concluidos con los trabajadores sanitarios del sector público, prohibió la negociación colectiva para los trabajadores sanitarios en los centros de salud estatales e hizo prácticamente imposible el ejercicio del derecho de huelga para estos trabajadores.

Esto no fue una simple modificación de la legislación; se puso fin al estatus de funcionario de los trabajadores sanitarios, y se exigió que todos los trabajadores sanitarios firmaran un nuevo contrato el 1.º de marzo de 2021, que estableció una nueva relación de trabajo legal para ellos con el llamado «estatus de servicio de salud», que les privó de los derechos y prestaciones de los que gozan todos los demás funcionarios.

Al mismo tiempo, se tomaron disposiciones para que se incrementara un 15 por ciento el salario de los trabajadores de otras empresas de servicios públicos estatales en un periodo de tres años. Se determinó que se llevaría a cabo aplicando diferentes tarifas en diferentes empresas; así pues, por ejemplo, los trabajadores de la empresa nacional de suministro de agua obtuvieron un aumento del 4 por ciento en 2021 y del 7 por ciento en 2022, y se ha previsto que su salario aumente otro 4 por ciento en 2023.

Aunque este fue el objetivo de una queja presentada al Comité de Libertad Sindical, que ya había formulado recomendaciones dirigidas al Gobierno, también quiero señalar aquí esta cuestión a la atención de la Comisión porque, en su comunicación por escrito presentada al Gobierno el 16 de mayo, el Gobierno indica que no ha adoptado ninguna medida en relación con la recomendación formulada por la Comisión de Expertos, y esto es un claro ejemplo de las situaciones mencionadas por la Comisión de Expertos en el Estudio General que discutimos, a saber, la creciente precariedad del trabajo de asistencia social y de atención de salud y las terribles condiciones del trabajo de cuidados a las que se han enfrentado los trabajadores sanitarios y del cuidado durante la pandemia de COVID-19.

Consideramos que es inaceptable lo que ha sucedido a los trabajadores, que son las mismas personas que podrían haber salvado la vida de amigos, familiares o compañeros de trabajo de los responsables de la formulación de políticas que adoptaron esta ley, cuando los estudios realizados por la OIT y otros actores han demostrado que la negociación colectiva desempeña un papel importante en la mitigación del impacto de la crisis causada por la COVID-19 en el empleo y en la actividad económica.

Observadora, Internacional de la Educación (IE) - Hablo en nombre de la IE, la federación mundial de sindicatos de docentes que representa a 383 sindicatos en 178 países, entre ellos el Sindicato Democrático de Docentes Húngaros (PSZD) y el Sindicato de Docentes de Hungría (SEH). Mi intervención se centrará en las numerosas y lamentablemente ineficaces tentativas sindicales en el sector de la educación de entablar negociaciones con los representantes gubernamentales.

La Comisión de Expertos toma nota en su último informe de «la excesiva limitación del alcance de la negociación colectiva». En efecto, en el sector de la educación, las reivindicaciones sindicales relativas a los salarios, a la reducción de la carga de trabajo en el sector o a las

medidas relacionadas con la COVID-19 que obligan a los trabajadores de las escuelas públicas a tomar una licencia no remunerada si no están vacunados contra el coronavirus, no han sido consideradas por las autoridades, y no ha tenido lugar ninguna negociación de buena fe.

En octubre de 2020, el Gobierno impidió las negociaciones entre el sindicato de la enseñanza superior y las autoridades de una universidad. En noviembre de 2021, no se pudo concluir ningún acuerdo sobre el aumento del salario, y el Gobierno decidió unilateralmente que este sería de 16 500 florines (aproximadamente 45 euros).

En enero de 2022, el Ministerio aumentó nuevamente por decreto, sin negociación alguna, las horas de trabajo de los docentes. El Secretario de Estado declaró ilegal asimismo una huelga de docentes, lo cual fue contradicho por el tribunal de primera instancia el 28 de enero. Tres días más tarde, el 31 de enero, un docente protestó contra la ausencia de diálogo social. Varios centros escolares religiosos y escuelas de enseñanza profesional y varios centros de educación infantil se sumaron a la acción sindical que, como sabemos, es el último recurso para incitar a los Gobiernos a negociar.

El 11 de febrero de 2022, el Gobierno emitió un nuevo decreto haciendo imposible la interrupción colectiva del trabajo en la enseñanza. Los dos sindicatos de docentes pidieron al Tribunal Constitucional que se pronunciara sobre la validez constitucional de este decreto que impone un servicio mínimo.

Representante gubernamental - En nombre del Gobierno de Hungría, tomamos nota de los comentarios formulados por los miembros de la Comisión, y los tendremos debidamente en cuenta. Sin embargo, quisiera indicar que centramos nuestra respuesta ahora en las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en relación con el Convenio. Quisiera señalar una vez más que lamento profundamente no poder enviar a la Comisión de Expertos nuestras memorias nacionales dentro del plazo establecido, ya que en ellas expresamos nuestra posición con mucho más detalle.

En nuestros comentarios finales, quisiera destacar que el Gobierno de Hungría considera que su diálogo social eficaz a nivel nacional, sectorial y empresarial es un elemento importante del mundo del trabajo. En el plano legislativo, nuestra legislación fundamental proporciona el marco general, así como las garantías del derecho de sindicación. Nuestros marcos normativos nacionales para los derechos colectivos de los trabajadores están en consonancia con las normas internacionales del trabajo. Los artículos 8, 2 y 5 de la Ley Fundamental de Hungría garantizan la libertad sindical y declaran asimismo el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga.

Desde 2010, estamos tratando de establecer un marco más eficaz para el diálogo social y de adoptar un nuevo enfoque para conciliar los intereses. El Consejo Económico y Social Nacional ha venido funcionando durante más de diez años como la principal institución intersectorial de diálogo social y como un foro a nivel macro para la consulta social. Los principales aspectos de los métodos de trabajo en el Consejo son la apertura, la transparencia y la amplia consulta. Además, el Foro de Consulta Permanente del Sector de la Competencia y el Gobierno se estableció en 2012 a fin de consultar con el Gobierno las intenciones de los trabajadores y los empleadores del sector privado, y de concluir acuerdos y discutir propuestas normativas.

La conciliación de los intereses de los interlocutores sociales en el sector público tiene lugar en varias plataformas al mismo tiempo. En cuestiones de importancia sectorial que afectan a la administración pública, los ministerios competentes celebran consultas en foros consultivos sectoriales. Un Foro de Conciliación de los Servicios de Salud funciona con la

participación de los representantes de los trabajadores en las relaciones de los servicios de atención de salud.

Los funcionarios también tienen su propio foro de conciliación a nivel nacional: el Consejo Laboral Nacional para Funcionarios. Además de este Consejo, existen otros foros consultivos intersectoriales e interministeriales establecidos para examinar cuestiones relacionadas con las condiciones de vida y de trabajo de los funcionarios. Entre ellos se cuentan el Foro de Conciliación de la Administración Pública y el Consejo Nacional de Partes Interesadas de la Administración Pública. Este último hace las veces de foro tripartito nacional dedicado a discutir problemas comunes y normas relacionadas con el sector público. La eficacia del sistema está claramente demostrada por el hecho de que los foros, a nivel tanto nacional como sectorial, han participado activamente en los esfuerzos encaminados a encarar los retos que se han planteado en los últimos años.

Un diálogo social eficaz se caracteriza por el buen funcionamiento de los foros sociales tripartitos a nivel nacional, incluso durante la pandemia. El Foro de Consulta Permanente del Sector de la Competencia y el Gobierno se reunió regularmente, celebrando 24 reuniones en 2010, 12 reuniones en 2021 y una reunión este año. El Consejo Nacional de Partes Interesadas de la Administración Pública celebró tres sesiones plenarias en 2020 y también en 2021, dos de ellas con la participación del Consejo Laboral Nacional para Funcionarios. El Consejo Económico y Social Nacional celebró cuatro reuniones en línea en 2020 y dos en 2021.

En todas estas reuniones, se discutieron las medidas e iniciativas más importantes del Gobierno, incluidas las repercusiones presupuestarias de la situación causada por la epidemia de COVID-19, los programas elaborados para salvar empleos y las posibilidades de apoyar a quienes han perdido su empleo a causa de la crisis. En estos foros, uno de los elementos más importantes de las negociaciones es el acuerdo tripartito anual sobre el salario mínimo, a fin de mejorar la situación económica de los trabajadores. Realizamos continuamente esfuerzos para canalizar en consecuencia las opiniones y las propuestas prácticas de los interlocutores sociales.

Por último, quisiera destacar que hemos logrado una recuperación inclusiva de la COVID-19 con la combinación adecuada de herramientas de diálogo social eficaces y la intervención pública selectiva. El Gobierno húngaro está comprometido a continuar y mejorar la eficacia del diálogo social, para que los interlocutores sociales también puedan desempeñar un papel significativo en la gobernanza económica y social en el futuro. Con este fin, el Gobierno también está prestando apoyo financiero y en materia de infraestructura a los interlocutores sociales, proporcionando recursos financieros tanto propios como de la Unión Europea. La cooperación y las alianzas con los interlocutores sociales son importantes para nosotros, dado que el continuo incremento del salario mínimo y las considerables reducciones de impuestos son debidas al apoyo activo y constructivo de los interlocutores sociales, en el que nos apoyamos y seguiremos apoyándonos en el futuro.

Miembros empleadores - Quisiera comenzar nuestras observaciones finales señalando que, a juicio de los Empleadores, ciertas declaraciones realizadas por los oradores están fuera del alcance de la discusión sobre el Convenio, y no se abordarán en nuestro discurso de clausura. También tomamos nota de que un orador se ha centrado excesivamente en el derecho de huelga, lo cual, a nuestro parecer, está totalmente fuera del alcance apropiado de esta discusión sobre el Convenio. Además, quisiéramos recordar a todos los oradores que el mandato de esta Comisión es examinar la conducta del Gobierno en relación con la aplicación en la legislación y en la práctica de las normas internacionales del trabajo, y que no estamos aquí para discutir las situaciones o la conducta de los distintos empleadores. Quisiéramos

pedir que toda referencia a los distintos empleadores realizadas por los oradores hoy sea excluida de las actas.

Teniendo en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos, los empleadores reiteran su expectativa de que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que los dirigentes sindicales, los sindicalistas y los representantes electos gocen de protección efectiva contra todo acto perjudicial basado en su situación o sus actividades, incluido el despido, y reiteramos nuestro llamamiento al Gobierno para que proporcione información sobre los avances realizados en relación con la adopción de nuevas disposiciones legislativas discutidas hoy a este respecto.

Alentamos al Gobierno a ser transparente en este proceso y también tomamos nota del llamamiento realizado por la Comisión de Expertos al Gobierno para que proporcione información acerca de si la Autoridad sobre Igualdad de Trato podría establecer la reinserción como una solución en caso de despido antisindical de los dirigentes y sindicalistas, y acerca de si dicha Autoridad puede ordenar que se pague una indemnización, y alentamos asimismo al Gobierno a que comunique información sobre la duración promedio de los procedimientos ante la Autoridad sobre Igualdad de Trato relacionados con los casos de discriminación antisindical.

Instamos al Gobierno que proporcione esta información a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión. Además, tal como se ha discutido con respecto a las cuestiones relacionadas con la protección contra actos de injerencia, regulada por el artículo 2 del Convenio, los empleadores instan al Gobierno a que comunique más información sobre la cuestión de protección contra los actos de injerencia y cómo esto se codifica en las leyes vigentes o en las nuevas leyes previstas.

Para concluir, apreciamos los comentarios formulados por el Gobierno, así como su compromiso declarado con el diálogo social. El Grupo de los Empleadores insta al Gobierno a que se comprometa, tanto en la legislación como en la práctica, a cumplir plenamente el Convenio, y también instamos al Gobierno a que se comprometa a entablar un verdadero diálogo social nacional con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, y a que proporcione información sobre estas medidas a la Comisión de Expertos antes de su próxima reunión.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno de Hungría y debemos subrayar que este tiene la obligación de proteger las normas internacionales del trabajo, incluidas las contenidas en el Convenio. Al Grupo de los Trabajadores le preocupan las continuas violaciones del derecho de sindicación y de negociación colectiva en Hungría, tanto en la legislación como en la práctica. En lugar de prohibir la discriminación antisindical y de promover y fomentar la negociación colectiva, la legislación parece promover la discriminación antisindical y degradar la negociación colectiva, y esta situación exige que se tomen medidas.

En consonancia con los llamamientos realizados por la Comisión de Expertos para que el Gobierno comunique información, este debe proporcionar información sobre el número de convenios colectivos firmados, los sectores en los que se han concluido, y el porcentaje de la fuerza de trabajo cubierta por los convenios colectivos.

Instamos al Gobierno a adoptar inmediatamente amplias medidas para que las leyes en Hungría sean plenamente compatibles con el Convenio. Concretamente, instamos al Gobierno a adoptar disposiciones legislativas específicas en plena consulta con los interlocutores sociales; a prohibir actos de injerencia por parte de los empleadores y a prever expresamente procedimientos de recurso rápidos junto con sanciones efectivas y disuasorias para que los

sindicatos que tienen una representación inferior al 10 por ciento puedan negociar convenios colectivos con respecto a sus propios miembros; a derogar las disposiciones que permiten a los comités de empresa concluir convenios colectivos cuando los sindicatos estén presentes en el lugar de trabajo; ampliar el alcance de la negociación más allá de los derechos derivados de la relación de trabajo —debería corresponder a las partes interesadas decidir los temas de negociación—; derogar las disposiciones que permiten a los empleadores tener poder para modificar, anular o ampliar unilateralmente el alcance y el contenido de los convenios colectivos; derogar las disposiciones de la Ley C de 2020 y los Decretos gubernamentales núms. 528/2020 y 530/2020, y garantizar protecciones adecuadas en la legislación contra los actos de discriminación antisindical y prever sanciones efectivas y disuasorias.

También pedimos al Gobierno que proporcione información sobre la duración promedio tanto de los procesos judiciales como de los procesos ante la Autoridad sobre Igualdad de Trato relacionados contra la discriminación antisindical, tal como ha solicitado la Comisión de Expertos.

Por último, quisiéramos pedir al Gobierno que garantice que los dirigentes sindicales, los sindicalistas y los representantes electos gocen de protección efectiva contra todo acto que sea perjudicial para ellos, incluido el despido por motivos de su situación o actividades, y prevea expresamente procedimientos de recurso rápidos junto con sanciones efectivas y disuasorias.

Para concluir, el Gobierno no debe escatimar esfuerzos para tomar las medidas necesarias sin demora y recurrir a la asistencia técnica de la OIT para garantizar que la legislación y la práctica en Hungría sean plenamente compatibles con las disposiciones del Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales y escritas formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión lamentó que el Gobierno no haya informado a la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio.

La Comisión tomó nota con preocupación de las considerables brechas de cumplimiento en la legislación y la práctica relativas a la protección contra la discriminación antisindical, el ámbito de la negociación colectiva permitida por la legislación, y la injerencia en la negociación colectiva libre y voluntaria con respecto al Convenio.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión instó al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **revisar la legislación laboral pertinente para garantizar que el umbral de representatividad para la negociación de convenios colectivos no se establezca de tal manera que impida a los trabajadores ejercer su derecho de negociación colectiva;**
- **garantizar que los dirigentes sindicales, los sindicalistas y los representantes electos gocen de protección efectiva, en la legislación y en la práctica, contra todo acto que redunde en su perjuicio, incluido el despido, basado en su situación o en sus actividades;**
- **garantizar la protección en la legislación y en la práctica contra actos de discriminación antisindical, junto con sanciones efectivas y disuasorias;**

- garantizar que no haya una injerencia indebida en el establecimiento, el funcionamiento y la administración de sindicatos, y
- proporcionar información sobre la duración promedio tanto de los procedimientos judiciales como de los procedimientos ante la Autoridad sobre Igualdad de Trato relacionados con la discriminación antisindical.

La Comisión pide al Gobierno que recurra sin dilación a la asistencia técnica de la OIT, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio en la legislación y en la práctica.

La Comisión pide al Gobierno que presente a la Comisión de Expertos antes 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.

Iraq (ratificación: 1962)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

La Comisión pide al Gobierno que indique la manera en que se asegura la aplicación del Convenio con respecto a los funcionarios públicos.

Se ha elaborado un anteproyecto de ley sobre organizaciones sindicales, que ha examinado el Consejo de Estado. El Consejo ha devuelto el proyecto para que lo debatan las partes interesadas y se ha establecido un enlace con la Organización Internacional del Trabajo para la elaboración de una versión preliminar del proyecto con el fin de que se ajuste a los convenios internacionales pertinentes y, de este modo, se refuerce y vuelva a tener vigencia legislativa. Bajo la supervisión de la Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio ha organizado un taller sobre la ley al que han asistido todos los representantes de los sindicatos del Iraq, con el fin de llegar a una versión definitiva del anteproyecto de ley y de velar por que cumpla su función legal.

El Gobierno solicita a la Organización que preste asistencia técnica en la elaboración de la ley, el fortalecimiento de las capacidades sindicales y la promoción de la aplicación de los convenios relativos a la libertad sindical.

Por lo tanto, la Comisión solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que las sanciones efectivamente aplicadas a los casos de discriminación antisindical sean suficientemente disuasorias. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre las sanciones impuestas en la práctica.

Las sanciones que se imponen en la práctica coinciden con las sanciones que se establecen en el Código del Trabajo, e incluyen las mencionadas en el artículo 11, 2); no se permite desviación alguna de las disposiciones del Código del Trabajo. A la luz de la actual modificación del Código del Trabajo (que está examinándose), la cuestión de las sanciones se debatirá con los interlocutores sociales.

La Comisión solicita al Gobierno que especifique las medidas correctivas que los Tribunales del Trabajo pueden imponer en dichos casos, indicando en particular si el Tribunal está facultado para reincorporar a los trabajadores despedidos en sus puestos.

El Código del Trabajo otorga a los trabajadores el derecho a apelar una decisión de despido ante el comité de despido constituido en virtud de la Instrucción núm. 4, de 2017.

Asimismo, pueden recurrir la decisión de despido ante los tribunales en un plazo de 30 días a partir de la fecha en que se les comunique la terminación de la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, 1) del Código del Trabajo.

Se considera que el trabajador renuncia a su derecho de recurso si no lo presenta en ese plazo. Al elegir una de estas medidas correctivas, pierde su derecho a la otra.

La decisión de despido del comité puede recurrirse ante el Tribunal del Trabajo en un plazo de 30 días a partir de la comunicación de dicha decisión al trabajador.

Si el comité o el Tribunal comprueba que la terminación de la relación de trabajo con el trabajador es contraria a las condiciones de terminación de los contratos de trabajo especificadas en el artículo 43 del Código del Trabajo, puede ordenar la reincorporación del trabajador o la restitución de todos los salarios que se le deban desde la rescisión de su contrato de trabajo.

La Comisión pide al Gobierno que proporcione información con respecto a la duración del procedimiento para tratar las quejas en contra de actos de discriminación antisindical y su aplicación en la práctica.

La duración del plazo para la tramitación de una queja presentada por un trabajador en relación con conflictos laborales sobre derechos vigentes se rige por las disposiciones del Código del Trabajo, en el que se establece un plazo de 30 días a partir de la presentación de la queja, según el artículo 157, 4).

Si la queja se refiere a un conflicto colectivo sobre intereses futuros, la duración del plazo previsto para encontrar un arreglo es de hasta 48 horas a partir de la fecha de recepción de la solicitud, durante las cuales debe fijarse una cita para conocer el conflicto.

El plazo para resolver el conflicto es de siete días a partir de la expiración del plazo de 48 horas, según lo dispuesto en el artículo 161, 3) y 4), relativo a la resolución de conflictos.

En todas las situaciones anteriores, los casos relacionados con cuestiones laborales se consideran urgentes, según el artículo 166, 3).

También se han abierto tres líneas de atención telefónica para recibir las quejas de los trabajadores y remitirlas a la Inspección del Trabajo, que las tramita con carácter de urgencia y se esfuerza por resolver cualquier problema de forma amistosa antes de recurrir a los tribunales competentes. Las líneas de atención telefónica han demostrado ser un éxito a este respecto.

La Comisión pide al Gobierno que indique si otras leyes o reglamentaciones prohíben explícitamente los actos de injerencia y contemplan un procedimiento rápido y sanciones suficientemente disuasorias contra dichos actos, y si contienen medidas para sancionar la constitución de organizaciones de trabajadores o de empleadores y para proteger adecuadamente contra todo acto de injerencia.

En el artículo 22, III) de la Constitución de la República del Iraq, de 2005, se establece que: «el Estado garantizará el derecho de constituir sindicatos y asociaciones profesionales, y de afiliarse a ellos, lo cual se regulará por ley».

También se establece en las disposiciones del artículo 42, 1), k) del Código del Trabajo que el abanico de derechos que se concede a los trabajadores incluye «la libertad de crear sindicatos y afiliarse a ellos».

En cuanto a la información relativa a las medidas adoptadas o previstas para promover la negociación colectiva, el número de convenios colectivos celebrados y en vigor en el país, así como los sectores interesados y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios, hay una parte específica del Código del Trabajo (esto es, el capítulo 15) por la que se regula todo lo relativo a la negociación y los convenios colectivos. En este capítulo se definen todas las medidas para celebrar convenios colectivos de trabajo o entablar una negociación colectiva sin injerencias de parte alguna (véanse los artículos 146-156 del Código), aunque cabe señalar que hasta la fecha no se ha celebrado ni está en vigor ningún convenio colectivo en el Estado.

Recomendación: el Iraq necesita urgentemente fortalecer sus capacidades sindicales y promover la aplicación de los convenios relativos a la libertad sindical.

Discusión por la Comisión

Interpretación del árabe: Representante gubernamental - El Gobierno ha tomado nota de las observaciones de la Comisión de Expertos, y quiere señalar lo que figura a continuación. Mi Gobierno ha ratificado 68 convenios, incluidos los 8 convenios fundamentales. También ratificamos el Convenio núm. 98 en 1962, y seguimos realizando debates y colaborando con la Comisión de Expertos, la Oficina de Bagdad, la Oficina Regional de Beirut y la OIT en Ginebra para alcanzar una aplicación óptima de estos Convenios. Debo admitir que estamos muy sorprendidos por la inclusión del Iraq en la lista de corta.

Desde 2003, el Iraq ha experimentado una gran evolución y en 2005 se aprobó una nueva Constitución basada en la libertad y la igualdad de trato de todos los ciudadanos sin discriminación alguna, y que garantiza el derecho de sindicación en todas sus formas. Se han producido avances importantes en lo que respecta a la libertad de expresión, se ha promulgado una ley sobre los partidos políticos y se han celebrado elecciones cada cuatro años en las que los miembros del Parlamento son elegidos por los ciudadanos iraquíes, y, después, el Parlamento nombra al ejecutivo.

Tras estas transformaciones, sin embargo, nos enfrentamos a grandes retos y a atentados terroristas que no distinguían entre una categoría de la población y la otra y, a pesar de todos estos retos, el Iraq ha sido capaz de dar importantes pasos para adoptar una nueva legislación que se ajusta a la Constitución y a la nueva era. Así, se adoptó el Código del Trabajo (Ley núm. 37), de 2015. En él se contemplan por primera vez las organizaciones sindicales más representativas y se asigna un capítulo entero a la negociación colectiva y a la salud y seguridad en el trabajo, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores de conformidad con los convenios de la OIT. El Código se promulgó con la asistencia continua de la OIT que finalmente condujo a la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en 2018.

Dado que la Ley núm. 52, de 1987, es de carácter general y sus disposiciones no se ajustan a los Convenios núms. 87 y 98, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales solicitó la creación de un comité en virtud de una orden Diwani para preparar un nuevo proyecto de ley. Por consiguiente, se promulgó la orden Diwani núm. 18, de 2018, que establece un comité bajo mi presidencia y la afiliación a sindicatos, y algunas de las organizaciones sindicales incluyen sindicatos que han presentado este caso ante la OIT. Pero hay que tener en cuenta que, como consecuencia de la separación entre los poderes del Estado, toda nueva ley debe pasar por diferentes etapas antes de su aprobación definitiva. Así pues, los trabajos siguieron adelante y se preparó un proyecto de ley sobre organizaciones sindicales para los trabajadores y empleados del Iraq.

Además, el Ministerio ha adoptado una nueva política para afrontar la situación. Ha mantenido la misma distancia con todos los sindicatos que desarrollan actividades, a la espera de la promulgación de una nueva ley.

En cuanto a la petición de la Comisión de que se tomen las medidas necesarias para garantizar que las sanciones efectivamente impuestas en los casos de discriminación antisindical sean suficientemente disuasorias, queremos recordar aquí que las sanciones impuestas están en consonancia con la ley promulgada, en particular con el artículo 11, 2). Por supuesto, tengo que recordarles a todos que este artículo será objeto de una enmienda una vez que se presente la nueva ley al Parlamento, en consulta con los interlocutores sociales. Asimismo, la Comisión pide que se especifiquen las medidas correctivas que puede imponer el Tribunal del Trabajo en estos casos, indicando en particular si el Tribunal está facultado para reintegrar a los trabajadores despedidos en sus puestos.

El Código del Trabajo otorga a los trabajadores el derecho a recurrir una decisión de despido ante el comité de despido constituido en virtud de la Instrucción núm. 4, de 2017, o ante el Tribunal del Trabajo en un plazo de 30 días a partir de la fecha en que se notifica al trabajador su despido en base al artículo 46, 1) del Código del Trabajo.

Se considerará que el trabajador ha renunciado al derecho de apelación si no lo utiliza dentro del plazo y si una de las partes elige una opción perderá el derecho a utilizar la otra opción.

La decisión de despido del comité puede recurrirse ante el Tribunal de Trabajo en un plazo de treinta días a partir de la comunicación de dicha decisión al trabajador.

Si el comité o el Tribunal comprueba que la terminación de la relación de trabajo con el trabajador es contraria a las condiciones de terminación de los contratos de trabajo especificadas en el artículo 43 del Código del Trabajo, puede ordenar la reincorporación del trabajador o la restitución de todos los salarios que se le deban desde la rescisión de su contrato de trabajo.

Asimismo, la Comisión de Expertos solicita información sobre la duración del procedimiento para tratar las quejas sobre actos de discriminación antisindical y su aplicación en la práctica. La duración del plazo para la tramitación de una queja presentada por un trabajador en relación con conflictos laborales sobre derechos vigentes se rige por las disposiciones del Código del Trabajo, en el que se establece un plazo de treinta días a partir de la presentación de la queja, según el artículo 157, 4).

Si la queja se refiere a un conflicto colectivo sobre intereses futuros, el plazo establecido para encontrar un arreglo es de hasta 48 horas partir de la fecha de recepción de la solicitud, durante las cuales debe fijarse una cita para conocer el conflicto, y de siete días para resolver el conflicto, tal como se especifica en el artículo 161, 3) y 4).

Teniendo en cuenta todo esto, los casos laborales se consideran acciones urgentes sobre la base al artículo 166, 3).

Esto me lleva a la petición de la Comisión de Expertos de que se indique si existen otras leyes o reglamentaciones que prohíban explícitamente los actos de injerencia en el proceso de establecimiento de sindicatos u organizaciones de empleadores y que prevean procedimientos rápidos y sanciones suficientemente disuasorias contra tales actos de injerencia. Quisiera recordar aquí que el artículo 22, III) de la Constitución de 2005 especifica que el Estado garantizará el derecho de constituir sindicatos y asociaciones profesionales, y de afiliarse a ellos, lo cual se regulará por ley.

Esto se suma al artículo 42, 1), *k*), que también incluye el conjunto de derechos concedidos a los trabajadores por el Código del Trabajo sobre su libertad de crear sindicatos y afiliarse a ellos.

Con respecto a la solicitud de la Comisión de información sobre las medidas adoptadas o previstas para promover la negociación colectiva, el número de convenios colectivos celebrados y en vigor en el país, así como los sectores interesados y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios, me gustaría señalar a la atención de la Comisión que hay un capítulo entero del Código del Trabajo, a saber, el capítulo 15, que regula todos los asuntos relacionados con la negociación colectiva y los convenios colectivos. En los artículos 146-156 de este capítulo se indican todas las medidas para poder llevar a cabo negociaciones colectivas sin injerencias de ninguna parte externa, aunque cabe señalar que hasta la fecha no se ha celebrado ni está en vigor ningún convenio colectivo en el país.

Me gustaría indicar aquí que, para resolver todas estas cuestiones, deberían realizarse negociaciones y un diálogo continuado y, por supuesto, nos gustaría aprovechar la asistencia técnica de la OIT.

Miembros empleadores - En cuanto a los detalles de fondo, como todos sabemos, el Convenio núm. 98 es un convenio fundamental. Está clasificado como actualizado, por lo que no está siendo examinado por el mecanismo de examen de las normas. El Iraq ratificó el Convenio hace mucho tiempo, a saber, en noviembre de 1962. La Comisión solo ha discutido este caso una vez antes, en 2008, aunque la Comisión de Expertos ha hecho 20 observaciones al respecto.

El caso del Iraq se debatió en la Comisión en 2008, mucho antes de que, en 2017, el país ratificara el Convenio núm. 87. Ese debate se centró en las observaciones realizadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en 2006 y en la violación de los derechos sindicales y de negociación colectiva y los casos graves de violencia y otras violaciones de la libertad sindical, así como en las opiniones de la Comisión de Expertos sobre el nuevo proyecto de Código del Trabajo que aún no se había aprobado.

En sus conclusiones, la Comisión tomó nota de la declaración del Gobierno sobre el proceso de reconstrucción en curso y el clima de violencia en el país. Asimismo, tomó nota de que el proyecto de Código del Trabajo, preparado con la ayuda de la OIT, se encontraba ante el Consejo de la Shura, así como de la declaración del Gobierno de que: *a*) tendría en cuenta los comentarios de la Comisión de Expertos antes de proceder a su aprobación, y *b*) a pesar de la ausencia de un marco legislativo adecuado que regulase el derecho de sindicación, los sindicatos podían llevar a cabo sus actividades sin injerencias.

La Comisión también tomó nota de la declaración del delegado de los trabajadores iraquíes sobre las dificultades para organizar a los trabajadores y la injerencia en las actividades de las organizaciones de trabajadores, incluida la congelación de los activos sindicales. La Comisión observó que las organizaciones de empleadores iraquíes tienen preocupaciones similares y que hace algún tiempo se preparó un proyecto de Código del Trabajo con la ayuda de la OIT; la Comisión expresó la firme esperanza de que el proyecto de Código se modificara con arreglo a lo solicitado por la Comisión de Expertos, en plena consulta con los interlocutores sociales, y se adoptara sin demora. Mientras tanto, la Comisión pidió al Gobierno que garantizara que la legislación y las prácticas del régimen anterior dejaran de aplicarse.

La Comisión consideró que la aplicación de este Convenio y los esfuerzos firmes para lograr un diálogo social amplio y significativo eran elementos importantes para el proceso de reconstrucción en curso en el país. Esperaba poder tomar nota en un futuro próximo de que

todos los trabajadores, incluidos los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado, podían disfrutar plenamente de la protección efectiva de las disposiciones del Convenio.

Acogiendo con satisfacción que el Gobierno había solicitado la asistencia técnica de la OIT, la Comisión lo instó a aceptar una misión de asistencia técnica de la OIT en un futuro próximo. Eso fue en 2008.

Avanzando ahora hasta 2017. La Comisión de Expertos tomó nota con interés de la aprobación de la ratificación del Convenio núm. 87 en noviembre de 2017. Tomando nota de la recepción tardía de la memoria del Gobierno, la Comisión de Expertos también observó que el Gobierno informaba de la adopción del nuevo Código del Trabajo en 2015. La Comisión de Expertos dijo que examinaría la memoria del Gobierno y la nueva legislación en su próxima reunión a fin de evaluar su conformidad con el Convenio y asegurarse de que se habían tenido en cuenta las observaciones que había formulado en relación con la legislación anterior.

Esto nos lleva al día de hoy y al presente informe. En la observación que figura en el informe que ahora tiene ante sí la Comisión, la Comisión de Expertos señaló, con respecto al ámbito de aplicación del Convenio, que el artículo 3 del Código del Trabajo establece que sus disposiciones no se aplican a los funcionarios públicos nombrados de conformidad con la Ley sobre la Función Pública o un texto legal especial, ni a los miembros de las fuerzas de seguridad interna. Pidió al Gobierno que indicara de qué manera se asegura la aplicación del Convenio a los funcionarios que no trabajan en la administración del Estado, que están excluidos de la aplicación del Código del Trabajo.

Con respecto al artículo 1 del Convenio sobre la protección contra los actos de discriminación antisindical y a las sanciones suficientemente disuasorias, la Comisión de Expertos consideró que la cuantía de la multa prevista en el artículo 11, 2) del Código del Trabajo —1 millón de dinares, lo que equivale aproximadamente a 685 dólares de los Estados Unidos— podría no ser adecuada para disuadir y evitar la repetición de actos de discriminación antisindical. Pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que las sanciones impuestas en los casos de discriminación antisindical sean suficientemente disuasorias y que facilitara información sobre las sanciones impuestas en la práctica.

Con respecto al despido antisindical, la Comisión de Expertos tomó 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 30 días ante el Tribunal del Trabajo. Sin embargo, también observó que el Código del Trabajo no especifica qué sanciones son aplicables en caso de despido antisindical. La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que especificara qué medidas correctivas puede imponer el Tribunal del Trabajo en dichos casos, indicando en particular si el Tribunal está facultado para reincorporar a los trabajadores despedidos en sus puestos.

En relación con los procedimientos rápidos, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que proporcionara información con respecto a la duración del procedimiento para tratar las quejas sobre actos de discriminación antisindical y su aplicación en la práctica.

En lo que respecta al artículo 2, sobre la protección contra los actos de injerencia, la Comisión de Expertos tomó nota de que el Código del Trabajo no contiene ninguna disposición que prohíba explícitamente los actos de injerencia. Pidió al Gobierno que indicara si otras leyes u otros reglamentos prohíben explícitamente los actos de injerencia y contemplan un procedimiento rápido y sanciones suficientemente disuasorias para dichos actos.

El Gobierno ha señalado que ha respondido a todas estas peticiones por escrito y, por lo tanto, no vamos a repetir la respuesta del Gobierno porque creemos que ha sido muy clara, concisa y exhaustiva. Con esto, pasaremos a mis observaciones finales.

En resumen, si observamos la cronología de este caso, está claro que los avances han sido lentos. Se redactó un Código del Trabajo en 2003, se presentó ante la Shura en 2008, pero no se adoptó hasta 2015. El Convenio núm. 87 se ratificó en 2017 y esta es la primera vez que la aplicación del Convenio núm. 98 por parte del Iraq se está examinando en su totalidad. Es justo decir que se trata de un caso en el que se ha avanzado, pero, como en tantos casos como este, es necesario hacer más.

A este respecto, los miembros empleadores señalan que se proporcionó asistencia técnica en el proceso de redacción del Código del Trabajo en 2003 y, al examinar las observaciones de la Comisión de Expertos, parece posible que parte de la orientación proporcionada en el proceso de redacción del Código se haya perdido en la traducción y en la posterior finalización y promulgación de la ley. En este sentido, los miembros empleadores instan al Gobierno del Iraq a tomar nota de las observaciones de la Comisión de Expertos y a colaborar con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para colmar las aparentes lagunas existentes en el Código del Trabajo en relación con los requisitos básicos del Convenio núm. 98.

Si, como ha solicitado, el Iraq volviera a recurrir a la asistencia técnica a la que tiene acceso a través de la OIT, el Gobierno podría descubrir que puede llevar a cabo muchas, si no la mayoría, de las acciones recomendadas a tiempo para obtener una valoración favorable la próxima vez que la Comisión de Expertos informe sobre la aplicación del Convenio núm. 98.

Miembros trabajadores - Un caso del Iraq debe ser discutido de nuevo en nuestra Comisión. Esta vez se trata del Convenio núm. 98. En el informe de la Comisión de Expertos se pone de relieve que persisten muchas dificultades en la aplicación del Convenio. Acabamos de escuchar al Gobierno exponiendo una serie de puntos e intentando demostrar que las cosas van en la dirección correcta. La realidad es muy diferente. Algunos de los puntos que se han planteado y se plantearán también están relacionados con el Convenio núm. 87, pero como todo el mundo sabe los Convenios núms. 87 y 98 están estrechamente vinculados y son complementarios, por lo que está justificado abordarlos.

La primera cuestión que deseamos abordar se refiere ámbito de aplicación del derecho de negociación colectiva. De hecho, los funcionarios no entran en el ámbito de aplicación del Código del Trabajo. Sin embargo, es este texto el que contiene las disposiciones que dan efecto al Convenio núm. 98. La consecuencia es que, tal como están las cosas, una importante categoría de trabajadores se ve privada de sus derechos en este ámbito. Se trata de los profesores, y los empleados de las empresas públicas y las instituciones descentralizadas.

En este sentido, en el artículo 10 de la resolución del Consejo Revolucionario núm. 150, de 1987, se establece que los sindicatos están limitados al sector privado y no están permitidos en el sector público. El artículo 2 de la Ley sobre Organizaciones Sindicales núm. 52, de 1987, incluye la misma disposición. Asimismo, varias instrucciones y circulares ministeriales prohíben la fundación de sindicatos e impiden la negociación colectiva en el sector público. Hay que tener en cuenta que estamos hablando de un país en el que el sector público desempeña un papel importante y vital.

El segundo problema que queremos destacar se refiere a los numerosos actos de discriminación que sufren los activistas sindicales. Cabe recordar que el artículo 1, b) del Convenio prevé la protección del trabajador contra el despido o cualquier otro perjuicio en

cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Debemos denunciar muchas medidas perjudiciales adoptadas contra los trabajadores única y exclusivamente debido a sus actividades sindicales. Los colegas hablarán de ejemplos concretos, pero ya puedo indicar que el espectro de estos actos de discriminación es muy amplio. Va desde las decisiones ministeriales que excluyen a determinadas organizaciones hasta las medidas disciplinarias individuales adoptadas contra los activistas sindicales.

El Gobierno afirma que el actual arsenal legislativo prevé sanciones contra los actos de discriminación. También afirma que se están introduciendo cambios legislativos en este sentido. Los miembros trabajadores insisten en que los cambios introducidos deben incluir sanciones realmente disuasorias. El proceso judicial también debe ofrecer todas las garantías de imparcialidad y, por supuesto, debe ser accesible. También pedimos al Gobierno que recopile datos sobre el número de denuncias tramitadas, así como sobre las decisiones adoptadas y sus consecuencias.

Un análisis detallado de la situación revela la causa fundamental de los actos de discriminación que aquí denunciarnos. En efecto, observamos que estos actos son el resultado de la voluntad del Gobierno de organizar y mantener un sistema de monopolio sindical. Esto se contempla en el artículo 21 de la Ley sobre Organizaciones Sindicales núm. 52, de 1987, que establece que la Federación General de Sindicatos Iraquíes (GFITU) es el órgano supremo de los sindicatos. Es evidente que el principal objetivo de los hechos y prácticas aquí denunciados es impedir la aparición de organizaciones sindicales alternativas. Estos actos de discriminación se extienden a la intimidación cuando se realizan protestas sindicales pacíficas. Los activistas son interrogados por la policía y acusados de actividades sindicales ilegales.

Recordamos firmemente que el respeto a la libertad sindical y al derecho de sindicación es incompatible con un clima de violencia e intimidación. Pedimos al Gobierno que introduzca los cambios legislativos necesarios y garantice a todos los trabajadores los derechos y protecciones previstos en el Convenio.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de intervenir en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben asimismo esta declaración **Albania**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembro del Espacio Económico Europeo, así como la **República de Moldova**.

La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, incluidos derechos laborales como el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Promovemos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio núm. 98.

Apoyamos a la OIT en su función indispensable de elaborar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

La Unión Europea y sus Estados miembros son socios del Iraq desde hace mucho tiempo. En respuesta a los numerosos retos a los que se enfrenta el Iraq tras años de conflicto, la Unión Europea adoptó en 2018 una nueva estrategia para el país con el fin de apoyar los esfuerzos de estabilización, reconstrucción, reconciliación y desarrollo del Gobierno. La Unión Europea y el Iraq también han firmado un amplio acuerdo de asociación y cooperación global.

Nos alegramos de que el Gobierno haya facilitado información actualizada antes de esta reunión.

Teniendo en cuenta los comentarios aportados, tomamos nota con preocupación de las observaciones de la Comisión de Expertos que recuerdan la necesidad de eliminar todos los obstáculos al pluralismo sindical, así como de garantizar que los derechos previstos en el Convenio sean aplicables a todos los funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado.

En cuanto al ámbito de aplicación del Convenio, recordamos que todos los trabajadores, sin distinción, incluidos los del sector público, pertenezcan o no a los servicios esenciales, están cubiertos por el Convenio. El alcance de la aplicación del Convenio a las fuerzas armadas y a la policía debe ser determinado por las leyes o reglamentos nacionales.

En cuanto a los trabajadores del sector público, queremos subrayar que todas las demás personas empleadas por el Gobierno, las empresas públicas o las instituciones públicas autónomas están cubiertas por el Convenio y, por lo tanto, deben beneficiarse de las garantías que ofrece. Lamentablemente, el artículo 3 del Código del Trabajo no respeta este ámbito al excluir a todos, y cito, «los funcionarios públicos designados en conformidad con la Ley sobre la Función Pública o un texto legal especial». Instamos al Gobierno a que adapte el Código del Trabajo para que se ajuste al Convenio.

La Unión Europeo y sus Estados miembros también hacen hincapié en la importancia de la protección frente a los actos de discriminación antisindical y toman nota de las disposiciones del Código del Trabajo iraquí. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que tome las medidas necesarias para garantizar que las sanciones efectivamente aplicadas a los casos de discriminación antisindical sean suficientemente disuasorias.

Pedimos al Gobierno que proporcione más información sobre la aplicación de estas disposiciones en la práctica, así como sobre las medidas correctivas que pueden imponerse en caso de despido antisindical ilegal y sobre la duración del procedimiento de tramitación de las denuncias sobre actos de discriminación antisindical.

Por último, en ausencia de tales disposiciones en el Código del Trabajo, reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que informe sobre las disposiciones legales que prohíben expresamente los actos de injerencia en la constitución, el funcionamiento o la administración de las organizaciones de trabajadores o de empleadores.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos con su estrecha cooperación y asociación con el Iraq y esperan continuar los esfuerzos conjuntos con el Gobierno y la OIT a fin de mejorar las normas laborales para todos en el Iraq, incluida la aplicación de los convenios fundamentales.

Interpretación del árabe: miembro trabajador, Túnez - Gracias por darme la palabra para hablar del caso del Iraq en nombre de la Federación Sindical de Túnez. Conocemos las penurias por las que ha pasado el pueblo iraquí a causa de las guerras, luego por el bloqueo y finalmente por estos conflictos terribles que han provocado la pérdida de millones de trabajadores, de sus bienes y de sus medios de vida.

Creemos que el proceso de recuperación de los derechos sindicales y el desarrollo de estos forman parte del proceso de reconstrucción del país, del fortalecimiento de su estabilidad y del desarrollo de la legislación laboral para cumplir con las normas

internacionales del trabajo, atendiendo a las demandas de los trabajadores iraquíes y de su movimiento sindical.

A este respecto, los sindicatos han pedido la revisión de varios capítulos de la Ley núm. 52 de 1987 a fin de eliminar toda forma de discriminación, asegurar la protección de los trabajadores, evitar la injerencia en los asuntos internos de los sindicatos y garantizar el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Se ha revisado el Código del Trabajo para otorgar a los sindicalistas y trabajadores todos sus derechos. Pedimos al Gobierno que deje de lado las injerencias y ofrezca protección a los trabajadores. Hemos tomado nota de la información proporcionada por el Gobierno y vemos que los esfuerzos van en la dirección correcta.

Es sumamente importante acabar con la discriminación de los trabajadores sea cual sea el motivo de esa discriminación. Pedimos al Gobierno que derogue las leyes que permiten la discriminación de los trabajadores y las que les privan de la libertad de ejercer sus actividades sindicales. También solicitamos al Gobierno que aplique plenamente el Convenio y ponga fin a los despidos abusivos de sindicalistas.

Ante estos abusos, no podemos sino reiterar nuestro llamamiento al Gobierno para que modifique el Código del Trabajo en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores y permita la reincorporación de los sindicalistas despedidos. Reafirmamos la necesidad de aplicar todas las disposiciones de este Convenio para permitir el pluralismo sindical y evitar cualquier injerencia en las actividades sindicales.

Interpretación del árabe: miembro gubernamental, Egipto - Hemos tomado nota de todas las medidas adoptadas por el Gobierno para poner su legislación nacional en conformidad con el Convenio, así como de sus esfuerzos para promulgar una nueva ley que garantice la libertad sindical, el pluralismo sindical y la ausencia de discriminación.

Sabemos que el Iraq ha ratificado un gran número de convenios y que se ha comprometido a velar por la protección de los derechos civiles, económicos, culturales, políticos, sociales y laborales del pueblo iraquí. Hemos tomado debida nota de las leyes aprobadas por el Estado del Iraq que protegen los derechos de los iraquíes, como la Ley del Trabajo núm. 37, de 2015, que incluye todo un capítulo sobre la negociación colectiva y otras disposiciones que protegen el derecho del trabajador en caso de terminación de la relación de trabajo.

A modo de conclusión, queremos expresar nuestro agradecimiento por los esfuerzos realizados por el Gobierno para adecuar su legislación a las disposiciones del Convenio y esperamos que la Comisión reconozca en sus conclusiones los esfuerzos realizados por el país y responda a su solicitud de asistencia técnica.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Tomamos nota de la responsabilidad de los Gobiernos de crear condiciones en la legislación y la práctica en las que los sindicatos y los empleadores puedan negociar libremente. Sin embargo, como hemos escuchado, el Gobierno iraquí no solo no proporciona suficientes desincentivos para la discriminación antisindical en el lugar de trabajo, sino que trabaja activamente en contra de las condiciones que favorecen la negociación colectiva.

Todos conocemos los daños causados por la sensación de impunidad que otorga la negligencia de los Gobiernos o su connivencia en la supresión de la actividad sindical libre. En lugar de abordar este imperativo, vemos que el Gobierno iraquí perpetúa un ambiente de miedo. Cuando miles de trabajadores del sector de la energía se manifestaron pacíficamente

para exigir sus derechos en el lugar de trabajo, las fuerzas de seguridad dispersaron brutalmente a los manifestantes. Asimismo, la protesta pacífica del 14 de febrero terminó con ataques violentos de la policía y la detención de dos sindicalistas. En este clima de impunidad, un trabajador de una instalación petrolera fue asesinado por bandas del crimen organizado tras continuos ataques contra sindicatos independientes. Un ministerio rescindió el contrato de un trabajador de una empresa de electricidad por organizar una protesta contra las reducciones de personal. Se despidió a 650 trabajadores del sector petrolero tras solicitar una negociación colectiva y, cuando protestaron pacíficamente, la policía los golpeó con porras. El 31 de marzo, un grupo de trabajadores del sector de la electricidad protestó pacíficamente por las condiciones de empleo que habían intentado plantear a la dirección. La posterior represión policial dejó cientos de heridos.

En la discusión sobre el Informe General, señalé que una empresa había sopesado el costo probable de la sanción por infringir las leyes laborales frente al ahorro salarial futuro, y había incumplido la normativa a sabiendas. ¿Cuánto más probable es este comportamiento cínico si una empresa piensa que, en lugar de ser castigada por el Gobierno, puede ser aplaudida? De hecho, recientemente dos dirigentes de la GFITU que trataban de negociar un convenio colectivo fueron reasignados por su empresa a puestos de trabajo que no querían a modo de castigo.

Por último, señalamos la interdependencia de los principios fundamentales y, en particular, la importancia del respeto del Convenio núm. 87 para sentar las bases necesarias para el cumplimiento del Convenio núm. 98. Al permitir, y de hecho propagar, un ambiente de miedo en el que la violencia antisindical es habitual, el Gobierno del Iraq está socavando las condiciones necesarias para que las organizaciones de trabajadores se dediquen, sin injerencias, a la negociación colectiva, asunto que esperamos que aborde urgentemente.

Interpretación del árabe: miembro gubernamental, Qatar - Hemos escuchado con mucha atención la declaración realizada por el Gobierno del Iraq en relación con el Convenio. Apreciamos los esfuerzos que se están realizando para garantizar que el Iraq cumpla con las disposiciones del Convenio y tomamos nota de que existe un proyecto de ley sobre organizaciones sindicales que se está debatiendo actualmente con la OIT y las organizaciones de trabajadores. Esto refleja la voluntad del Gobierno de ajustar su legislación a las disposiciones del Convenio núm. 98, de conformidad con la Constitución iraquí, que garantiza la libertad de constituir organizaciones de trabajadores. Tomamos nota de que el Gobierno está tratando de reforzar el sistema de mecanismos de queja a disposición de los trabajadores para que puedan recurrir cuando consideren que ha habido discriminación contra ellos.

Apoyamos la solicitud del Gobierno de asistencia técnica de la OIT para la redacción del texto legislativo en cuestión, para la creación de capacidades y para adoptar las medidas operativas necesarias con el fin de aplicar el Convenio. También creemos que una mayor asistencia podría ayudar a dar efecto a otras disposiciones del Convenio. Elogiamos los esfuerzos que se están llevando a cabo y creemos que deberían recibir más apoyo. También respaldamos la declaración realizada por el Iraq a este respecto.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - La Federación Norteamericana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales lleva muchos años trabajando con los sindicatos iraquíes en torno a cuestiones de derecho laboral. Aunque se han producido algunos avances en ese tiempo, incluido el Código del Trabajo, de 2015, el hecho es que los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva siguen estando profundamente limitados en el Iraq.

Como se señaló en los comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Iraq en lo relativo a los Convenios núms. 87 y 98, la existencia de un monopolio sindical viola estos convenios fundamentales. Por lo tanto, en la práctica, los sindicatos independientes son en gran medida incapaces de aumentar el número de miembros y de negociar colectivamente.

El 20 de enero de 2021, el Consejo Superior Judicial se negó a nombrar a un juez para supervisar la celebración de las elecciones provinciales de la GFITU, reiterando que el Gobierno iraquí solo reconoce a la Federación General de Trabajadores Iraquíes (GFIW). Una práctica perniciosa a la que se ha recurrido a lo largo de muchos años para frustrar la negociación colectiva es la emisión de órdenes administrativas del Gobierno que exigen a los ministerios negociar solo con la GFIW, la cual cuenta con la aprobación del Gobierno. Dado el papel y la importancia del sector público en el Iraq, las órdenes dirigidas a los organismos gubernamentales para que se nieguen a negociar afectan a un gran número de trabajadores. Por ejemplo, el 12 de octubre de 2020, el Ministerio de Trabajo emitió la orden administrativa núm. 11367, en la que se prescribía a los organismos administrativos gubernamentales que no negociaran con sindicatos distintos de la GFIW, que contaba con la aprobación del Gobierno. Tras la orden administrativa núm. 11367, varios ministerios emitieron circulares para aplicar esta política. El 11 de julio de 2021, el Ministerio de Electricidad emitió una directiva por la que se prohibían todos los comités sindicales y se ordenaba a los empleados de las empresas públicas que no participaran en dichos comités o se enfrentarían a medidas disciplinarias en virtud del Código Penal (Ley núm. 111), de 1999, en su versión modificada, entre otros textos legislativos.

Es evidente que al Gobierno del Iraq le queda mucho camino que recorrer hasta cumplir con el Convenio núm. 98.

Interpretación del árabe: **miembro gubernamental, Argelia** - La delegación de Argelia agradece al representante gubernamental del Iraq su declaración relativa a la aplicación del Convenio. Tomamos buena nota de la información facilitada por el representante gubernamental según la cual la reforma del Código del Trabajo, preparada por la Comisión Consultiva Tripartita, tiene por objeto la promoción de la negociación colectiva en la función pública, la protección de los delegados sindicales contra los actos antisindicales, y el refuerzo de las sanciones disuasorias que se imponen en caso de discriminación antisindical y de injerencia en el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Mi país ve también con buenos ojos que el Gobierno se adhiera a los principios de la OIT destinados a reforzar las libertades sindicales y se declare convencido de que este compromiso se va a mantener. Estas medidas ponen de manifiesto la buena voluntad del nuevo enfoque del Iraq, que debería dejarse acompañar en mayor medida por la Oficina, a la luz de sus obligaciones derivadas del Convenio.

Esperamos que las consultas sobre la mejora de la protección contra los despidos improcedentes, incluidos los despidos por motivos antisindicales, tengan en cuenta los comentarios formulados por la Comisión de Expertos acerca de la aplicación de las disposiciones del artículo 1 del Convenio.

Por último, pedimos a la Oficina que preste asistencia técnica y acompañamiento al Gobierno para ayudarle en su labor de adaptación de su legislación y su práctica a las disposiciones de este Convenio. Esperamos que esta asistencia se centre en los resultados y consideramos que las disposiciones del Convenio y los comentarios de la Comisión de Expertos constituyen un buen punto de partida.

Interpretación del árabe: miembro trabajador, República Árabe Siria - El Iraq es Miembro de la OIT y como tal respeta la Constitución de la OIT. En este sentido, ha tomado las medidas legislativas necesarias para hacer efectivos los convenios ratificados. Consideramos que las disposiciones del Convenio núm. 98 no están en contradicción con las disposiciones del Código del Trabajo y se ajustan a los principios legislativos que rigen la situación de los trabajadores en el Iraq.

Creemos que se han dado todos los pasos necesarios para hacer efectivo el Convenio. Sabemos que el Iraq está trabajando en una nueva legislación para garantizar el pluralismo sindical, la no discriminación y el pleno ejercicio de los derechos sindicales.

El Código del Trabajo contiene disposiciones que garantizan la libertad sindical y la negociación colectiva, además de contemplar otros derechos que protegen a los trabajadores contra la terminación de la relación de trabajo y su derecho a afiliarse al sindicato más representativo. Por lo tanto, felicitamos al Iraq por sus esfuerzos para hacer efectivo el Convenio y para que su legislación sea plenamente conforme a las normas internacionales del trabajo. Sin embargo, creemos que la OIT debe proporcionar más asistencia técnica para que el Iraq pueda llegar aún más lejos y garantizar la adecuada aplicación del Convenio.

Interpretación del árabe: miembro gubernamental, Omán - Queremos agradecer al Gobierno del Iraq las medidas adoptadas en cooperación con los interlocutores sociales para promover la aplicación del Convenio.

El Gobierno de Omán desea reconocer los progresos realizados en este ámbito. También acogemos con satisfacción el hecho de que el Gobierno tenga la intención de proseguir la aplicación del Convenio mediante la adecuación de su legislación a las disposiciones del mismo, y sin duda reconocemos los progresos realizados en el ámbito de la legislación, en particular en cuanto a las leyes relativas a las organizaciones sindicales, el Código del Trabajo y una serie de decretos ministeriales que refuerzan la observancia de las normas internacionales del trabajo por parte del Iraq. Asimismo, saludamos las medidas en vigor en el Iraq, a pesar de los enormes desafíos pospandémicos, y de la pandemia, que ha tenido consecuencias en todos los países y, en particular, en los países en desarrollo. Como saben, el Iraq ha ratificado el Convenio núm. 87, que refuerza la libertad sindical en el Iraq. Invitamos al Gobierno a proseguir sus esfuerzos dirigidos a proteger los derechos de los trabajadores y promover las actividades sindicales en el país. Esperamos que la OIT siga prestando asistencia técnica para ayudar a los mandantes tripartitos a ofrecer y garantizar trabajo decente.

Interpretación del árabe: miembro gubernamental, Marruecos - Permítanme agradecer al Gobierno iraquí la información y las aclaraciones que nos ha proporcionado. Felicitamos al Gobierno por los esfuerzos desplegados para responder a las observaciones y los comentarios de la Comisión de Expertos. En esta ocasión, celebramos los esfuerzos realizados en cuanto al control de las normas internacionales del trabajo por parte de esta Comisión.

Estas observaciones apuntan a la necesidad de tomar medidas para imponer sanciones disuasorias en caso de discriminación antisindical durante la creación de organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores, y evitar la injerencia en los asuntos internos de estas organizaciones.

Tras escuchar las respuestas del Gobierno a estas observaciones, observamos que este ha adoptado una serie de medidas en relación con este Convenio, en particular la elaboración de una nueva ley que garantice la libertad de sindicación, que fomente el pluralismo y que impida la discriminación antisindical y la injerencia en los asuntos internos de las organizaciones.

También observamos que el Gobierno está velando por garantizar la conformidad de su legislación nacional con las normas internacionales del trabajo, en particular el Código del Trabajo (Ley núm. 37), de 2015, que prevé expresamente la negociación colectiva en un capítulo dedicado a esta cuestión, así como la protección de los derechos de los trabajadores en caso de terminación de la relación de trabajo.

Por último, el Gobierno de Marruecos apoya la posición del Gobierno del Iraq en su cooperación con la OIT con miras a reformar la representación de los sindicatos, y el Reino de Marruecos recomienda proseguir los esfuerzos para promulgar una nueva ley que tenga en cuenta las preocupaciones de los trabajadores.

Miembro gubernamental, Pakistán - El Pakistán valora el compromiso del Iraq con respecto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Hemos tomado nota de la propuesta del Gobierno de mejorar su cumplimiento del Convenio en consulta con la OIT. El Pakistán se congratula de las recomendaciones de la Comisión y de la voluntad del Iraq de aceptar la ayuda para la creación de capacidades y la asistencia técnica de la OIT con el fin de introducir las mejoras necesarias en su marco legislativo y administrativo.

Es responsabilidad de todo Gobierno crear un entorno propicio para el bienestar de su pueblo y deben respetarse las circunstancias nacionales. A este respecto, nos complace observar que el Gobierno del Iraq está adoptando medidas para promover el diálogo social con las partes interesadas. De cara al futuro, apoyamos el compromiso constructivo del Iraq con la OIT y alentamos el diálogo social siguiendo los mecanismos tripartitos que reconocen las medidas en curso para abordar las observaciones existentes.

Interpretación del árabe: miembro gubernamental, Arabia Saudita - La delegación de la Arabia Saudita acoge con satisfacción los esfuerzos que ha realizado el Gobierno del Iraq y las medidas que se han tomado para adaptar la legislación nacional al Convenio, así como los esfuerzos para la promulgación de la legislación pertinente en este ámbito. También acogemos con satisfacción las disposiciones del Código del Trabajo (Ley núm. 37), de 2015, actualmente en vigor, que han desarrollado aquellos artículos que garantizan todos los derechos de los trabajadores.

Para terminar, nos congratulamos de que el Gobierno del Iraq esté dispuesto a aprovechar la asistencia técnica de la OIT con vistas a garantizar una mejor aplicación de los Convenios.

Interpretación del árabe: miembro gubernamental, Libia - La delegación de mi país desea comenzar aplaudiendo los esfuerzos realizados por el Gobierno del Iraq en relación con el Convenio. Asimismo, elogiamos los esfuerzos del Gobierno para elaborar una nueva legislación que garantice la libertad sindical en el país, al tiempo que se eliminan todos los obstáculos para la plena aplicación de dicha legislación.

Valoramos el hecho de que el Gobierno esté dispuesto a seguir aceptando la asistencia técnica de la OIT en relación con este Convenio, y creemos que es realmente conveniente. Por lo tanto, pedimos a la OIT que preste asistencia técnica al Iraq para que pueda dar pleno efecto al Convenio y a los derechos consagrados en él.

Interpretación del árabe: miembro gubernamental, República Árabe Siria - En primer lugar, permítannos agradecer al representante gubernamental del Iraq la información que hemos escuchado hoy. Con respecto a la información proporcionada sobre los esfuerzos realizados para aplicar las disposiciones del Convenio y la adopción de las medidas necesarias al respecto, mi delegación desea respaldar al Iraq en su disposición a aprovechar la asistencia técnica de la OIT para una mejor aplicación de los convenios de la OIT.

Interpretación del árabe: **observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)** - Nuestra Confederación desea subrayar la importancia de que el Gobierno iraquí tenga plenamente en cuenta las recomendaciones formuladas por la Comisión de Expertos, especialmente en relación con el Convenio. Podemos confirmar que lo que ha dicho el Gobierno es cierto. En efecto, el Gobierno está elaborando una nueva legislación nacional sobre las organizaciones sindicales.

En 2018 se aprobó el decreto ministerial núm. 18, que puso en marcha el proceso, pero creemos que este debería ir más rápido porque vemos que hoy en día se sigue excluyendo a los sindicalistas de negociaciones en las que deberían participar porque se considera que no representan a los trabajadores del sector público en particular. Y este problema se da en varios sectores, como la electricidad, la industria petrolera y la administración pública, entre otros. Así pues, lo que ocurre ahora es que todavía no es posible formar sindicatos en esos sectores; tampoco se pueden celebrar negociaciones colectivas y eso está creando graves problemas en el país.

También hemos visto que muchos sindicalistas han sido objeto de sanciones. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que derogue Ley sobre Organizaciones Sindicales núm. 52, de 1987, y que derogue también la Decisión núm. 150, de 1987, sobre la cuestión. Recomendamos que se derogue todo texto legislativo que sea contrario al espíritu de este Convenio.

También reconocemos que el Iraq necesita urgentemente la asistencia técnica de la OIT para el desarrollo de las capacidades sindicales con el fin de promover la aplicación de los convenios sobre la libertad sindical. Necesitamos mejorar la estructura de nuestro Ministerio de Trabajo para que pueda desempeñar el papel que le corresponde y para que su personal pueda ejercer sus funciones con objeto de hacer avanzar al país y promover la negociación colectiva.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - Desde hace más de una década, la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que elimine los obstáculos al pluralismo sindical, que dificultan la multiplicidad de sindicatos y, por consiguiente, el disfrute por parte de todos los trabajadores de los derechos protegidos por el Convenio.

Aunque acogemos con satisfacción la indicación del Gobierno de que se ha derogado la decisión gubernamental núm. 8750, de 2005, nos preocupa profundamente que la Ley núm. 52, de 1987, siga en vigor. Esta Ley establece un monopolio sindical *de facto*, en el que se prohíbe la creación de otros sindicatos y federaciones. Aunque en el país operan múltiples sindicatos a pesar de dicha Ley, el efecto de esta es tal que el Gobierno favorece a la federación gubernamental oficial, marginando y excluyendo así a otras organizaciones de trabajadores de las iniciativas de diálogo social. Por lo tanto, el Gobierno sigue ejerciendo una injerencia indebida en la constitución y las actividades de los sindicatos independientes, al tiempo que restringe efectivamente el derecho de estas organizaciones a negociar colectivamente en nombre de sus miembros. Se trata de graves violaciones del Convenio.

El Gobierno del Iraq tiene la obligación de fomentar y promover la negociación colectiva libre y voluntaria en virtud del artículo 4 del Convenio. No es concebible que esto se haga mientras sigue instaurado un monopolio sindical que no se basa en ningún criterio válido de representatividad.

Además, es evidente que cualquier trato favorable o desfavorable por parte de las autoridades públicas a un determinado sindicato con respecto a otros, si no se basa en criterios objetivos, constituye un acto de discriminación e injerencia que viola el Convenio.

Así, pedimos al Gobierno que derogue la Ley núm. 52 y que promueva y fomente la negociación colectiva libre y voluntaria en la práctica para asegurar el pleno respeto de las garantías establecidas en el Convenio.

Interpretación del árabe: representante gubernamental - Me gustaría dar las gracias a todos los que han participado en el debate por sus intervenciones.

El representante de la GFITU ha hecho unas declaraciones, en las que criticaba las medidas del Gobierno, y esto es un indicio de que hay libertad, de que no hay restricciones a lo que se dice. Pero nosotros, por nuestra parte, podemos refutar toda acusación en la que se afirma que los sindicatos no pueden operar libremente, por supuesto dentro de la legalidad, que es lo que ocurre en el resto del mundo.

En el Iraq, en el Ministerio de Trabajo, hemos creado un comité y este comité está presidido por mí, y sigo trabajando con la Directora y los funcionarios del Departamento de Normas, en materia de legislación, y el Sr. Ali Rahim, que es el dirigente de la GFITU, a la que pertenece el Sr. Adnan Al-Saffar, quien también es miembro del comité que se creó. El hecho de que este comité estuviera formado por otras organizaciones sindicales en virtud de una orden emitida por el Consejo de Ministros y su participación en la redacción del nuevo proyecto de ley sobre organizaciones sindicales refleja la inexistencia de discriminación y un claro reconocimiento de todas las organizaciones sindicales.

El Gobierno no es parte en ningún conflicto sindical. Busca una aplicación óptima de la Constitución del Iraq y de los convenios de la OIT. Sin embargo, nos hemos hallado en circunstancias especiales como la lucha contra el terrorismo y varias crisis políticas, que puede que haya sido un obstáculo para acelerar la promulgación de la ley. Nosotros, el Gobierno, creemos en el derecho de sindicación, en el pluralismo y en la no injerencia en la labor de las organizaciones sindicales.

Con respecto al derecho de los empleados a afiliarse a organizaciones sindicales, el nuevo proyecto de ley concede el derecho de los empleados a constituir sus organizaciones sindicales dentro de los ministerios. Tenemos un poder judicial independiente. En el Iraq no hay delitos de opinión porque la Constitución garantiza el derecho a la libertad de expresión y el derecho a manifestarse. Puede haber incidentes aislados con un funcionario o un soldado, pero esto no refleja la política general del Estado ni sus procedimientos. Seguimos trabajando, y continuamos dialogando con los interlocutores sociales. Asimismo, seguimos colaborando con la Oficina, la Oficina de Beirut o la Oficina de Bagdad. Recientemente se celebró un taller sobre el nuevo proyecto de ley, al que asistieron la Directora de la Oficina de Bagdad, Sra. Maha Qataa, y la mayoría de las organizaciones sindicales, e incluso el Sr. Adnan Al-Saffar.

Nos gustaría contar con la asistencia técnica de la OIT para llegar a un nuevo proyecto de ley que se ajuste a nuestra Constitución, y que se base en la libertad, el pluralismo y las disposiciones que figuran en los Convenios núms. 87 y 98. Aprovecho la ocasión para dar las gracias a la Oficina, a la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, y sus funcionarios.

Miembros empleadores - Hemos escuchado todos los comentarios que han formulado todos los participantes esta tarde y creo que es justo decir que hemos expresado las cosas de diferentes maneras, pero somos muy coherentes en las opiniones que hemos expuesto.

Algo que cabe observar es que el Iraq no es único en el sentido de que es uno de los diversos países que recordamos, en nuestra vida, que han surgido de regímenes que eran mucho menos democráticos que el actual, y lo que todos ellos han experimentado, y el Iraq sin lugar a dudas lo ha experimentado, es que no es fácil superar estos antecedentes históricos

para llegar a formas plenas de democracia. Eso no ocurre en cinco minutos y los procesos y expresiones de la democracia tienen que entenderse antes de poder ponerlos en práctica. Así que nos hacemos cargo de que no ha sido fácil.

También sabemos que el Gobierno del Iraq se ha comprometido a defender los principios del Convenio, que ha reconocido que no es un experto en esas cosas, y que ha pedido la ayuda de la OIT, entre otras entidades, para hacerlo. Eso es lo que no han hecho varios países antes del Iraq y han tardado más tiempo, así que estamos viendo una situación en la que creo que tenemos que decir al Iraq: «Hagan lo que dicen que van a hacer; nosotros aceptamos y ustedes aceptan que hay deficiencias en lo que se refiere al pleno cumplimiento del Convenio y, en la medida en que la OIT y toda otra entidad que esté disponible y dispuesta a prestar asistencia, se la ofrezca, acepten esa asistencia; creo que la han pedido, creo que deberían recibirla y creo que están yendo en la dirección correcta y, como he dicho en mis observaciones anteriores, si hacen todo esto, puede ser que la próxima vez que nos reunamos escuchemos hablar de verdaderos progresos».

Miembros trabajadores - Me gustaría dar las gracias a los delegados que han participado en nuestro debate.

El Gobierno del Iraq ha hecho referencia a una serie de cuestiones que no entran en el ámbito de este examen, en particular, aspectos relacionados con los asuntos internos de los sindicatos.

Los miembros trabajadores insisten en que el Gobierno debe garantizar el derecho de negociación colectiva para todos los trabajadores. Pedimos al Gobierno: en primer lugar, que derogue el artículo 10 de la resolución del Consejo Revolucionario núm. 115, de 1987; en segundo lugar, que derogue el artículo 2 de la Ley núm. 52, de 1987. Debemos recordar que estos dos textos prohíben la creación de organizaciones sindicales en el sector público; en tercer lugar, que derogue las instrucciones y circulares ministeriales que tienen el mismo efecto. Estas deben ser sustituidas por disposiciones que garanticen de forma inequívoca el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva en este sector; en cuarto lugar, que derogue el artículo 21 de la Ley sobre Organizaciones Sindicales núm. 52, de 1987, en el que se establece que la GFIW es el órgano supremo de las organizaciones sindicales. Pedimos al Gobierno que apruebe disposiciones legales que aseguren el pluralismo sindical a todos los niveles y garanticen el derecho de negociación colectiva; en quinto lugar, que establezca un mecanismo para combatir de forma efectiva y disuasoria los actos de discriminación antisindical, como los despidos; y en sexto lugar, que ponga fin a la intimidación de los activistas sindicales garantizando un clima exento de violencia contra ellos.

Para hacer efectivos estos aspectos, pedimos al Gobierno que acepte una misión de contactos directos.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales y escritas formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó con preocupación que existen importantes problemas de cumplimiento del Convenio en la legislación y la práctica con respecto a la protección contra la discriminación antisindical, el ámbito de la negociación colectiva permitida por la ley, la falta de pluralismo sindical y la injerencia en la negociación colectiva libre y voluntaria.

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

- 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 estos convenios;
- 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;
- adoptar medidas jurídicas 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
- 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 pide al Gobierno que acepte una misión de contactos directos de la OIT.

La Comisión pide al Gobierno 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.

Islas Salomón (ratificación: 2012)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Discusión por la Comisión

El Presidente - El primer caso de esta mañana se refiere a la aplicación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) por las Islas Salomón. Debo informar a la Comisión que el Gobierno de las Islas Salomón está acreditado ante la Conferencia, pero no se ha registrado en nuestra Comisión. Por consiguiente, el caso va a ser discutido en ausencia del Gobierno, pero el representante de las Islas Salomón ha enviado una nota a esta Comisión. Le voy a pedir a la representante del Secretario General de compartir con los miembros de la Comisión el contenido de esa carta.

Representante del Secretario General - Hace una hora hemos recibido un mensaje del Director de Asuntos Laborales del Ministerio de Comercio, Industria, Trabajo e Inmigración de las Islas Salomón y voy a leerlo en voz alta porque está dirigido a toda la Comisión:

«Estimados colegas,

Lamento informar a la Comisión que el Gobierno de las Islas Salomón no podrá intervenir hoy ante la Comisión, ya que las largas vacaciones de los últimos días nos han impedido preparar nuestra intervención en esta importante sesión.

Sin embargo, hemos tomado nota de los comentarios de la Comisión de Expertos y gustosamente proporcionaremos la información que necesite la Comisión en nuestro próximo informe.

Esperamos que la Comisión tome nota de nuestro interés por comparecer y comprenda nuestra situación.

Muchas gracias por su comprensión a este respecto».

Miembros empleadores - El presente caso trata sobre la aplicación de un convenio fundamental, el Convenio núm. 182 en las Islas Salomón. Destaco que es la primera vez que la Comisión debate la aplicación de este Convenio que fue ratificado por las Islas Salomón en 2012. La Comisión de Expertos ha hecho una observación y una solicitud directa sobre la aplicación de este Convenio.

Lamentamos que el Gobierno no esté participando en esta discusión, sin duda es muy importante para el trabajo de esta Comisión conocer las observaciones de los Gobiernos en la aplicación de los convenios, y lamentamos que sea por una cuestión como sus festividades. Sin embargo, agradecemos que haya presentado información aclarando algunas cuestiones relativas a la aplicación de este Convenio.

Las observaciones de la Comisión de Expertos esbozan elementos muy graves en la inadecuada aplicación del Convenio en las Islas Salomón. Permítame resumirlos entonces en dos cuestiones: en primer lugar, en relación con el artículo 3, *a*) que prohíbe «todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados». La Comisión de Expertos observó que la Ley de Inmigración núm. 3 de 2012 penaliza la trata de menores de 18 años y establece como sanción una multa o una pena de prisión.

Sobre el particular, el Gobierno informó en su memoria que la División de Inmigración de las Islas Salomón notificó tres casos de trata de niños durante el periodo de enero a marzo de 2020 y estos casos terminaron en absoluciones. De igual forma, el Gobierno informó que existen pruebas de la venta y trata de niños, especialmente de niñas, por parte de sus padres a trabajadores extranjeros. Estos hechos también han sido reportados y constatados con gran preocupación por el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.

La Organización Internacional para las Migraciones en el estudio que publicó en 2019 sobre las Islas Salomón, también hizo énfasis en el elevado número de casos notificados de explotación sexual y trata de las que son víctimas los niños y las niñas de las comunidades cercanas a los campamentos madereros. Es por lo anterior, que los empleadores apoyamos las solicitudes ya realizadas por la Comisión de Expertos para que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias y urgentes con la finalidad de que los culpables de cometer delitos como la venta o la trata de niños y niñas sean identificados, procesados y castigados. En el mismo sentido, solicitamos que el Gobierno proporcione información detallada sobre el número de investigaciones que se están llevando a cabo y las etapas procesales en las que se encuentran dichas investigaciones.

En segundo lugar, las observaciones de la Comisión tienen que ver con la utilización, reclutamiento u oferta de niñas y niños para la prostitución. Tomamos nota de forma muy positiva de la información que presentó el Gobierno sobre la modificación realizada al Código Penal para proteger a todos los niños y niñas menores de 18 años de la prostitución de conformidad con los comentarios que ya habían sido presentados por la Comisión de Expertos.

El artículo 141, 2) de la Ley del Código Penal (Enmienda) (Delitos Sexuales) de 2016, establece que la persona que recluta o intenta reclutar a otra persona para que proporcione servicios de comercio sexual, ya sea en las Islas Salomón o en otro sitio, puede ser castigada con una pena de hasta veinte años de prisión si la víctima es menor de 15 años, y de hasta quince años de prisión en los demás casos. Esta modificación de la legislación penal va en concordancia con lo dispuesto en el Convenio, lo que acogemos con satisfacción.

Por lo cual, los miembros empleadores alentamos al Gobierno a seguir trabajando con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas y con las organizaciones internacionales de cooperación para el desarrollo para prevenir la utilización y reclutamiento de niños y niñas para la prostitución.

Asimismo, los miembros empleadores alentamos al Gobierno a seguir aplicando con carácter prioritario las medidas relativas a la concienciación sobre el trabajo infantil y la sensibilización de la comunidad, así como al desarrollo de las capacidades de los inspectores del trabajo, la justicia penal, los trabajadores sociales y el sector privado.

Por otro lado, teniendo en cuenta el papel de la educación en la prevención de las peores formas de trabajo infantil, los miembros empleadores sugerimos al Gobierno que intensifique sus esfuerzos para facilitar el acceso a la educación básica gratuita a todos los niños y niñas, con la finalidad de lograr incrementar las tasas de escolaridad y disminuir las tasas de abandono escolar.

Con eso entonces, finalizo diciendo que hubiese sido de la mayor importancia escuchar al Gobierno, y quedamos atentos a los comentarios de los miembros trabajadores.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores lamentamos profundamente la ausencia del Gobierno en la discusión de su caso. Recordamos la importancia del mandato de la Comisión, que consiste en proveer un foro tripartito para el diálogo sobre cuestiones relevantes relativas a la aplicación de convenios internacionales del trabajo ratificados. La negativa de un Gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo importante para la consecución de los objetivos principales de la OIT.

En cuanto al fondo del caso, observamos que es la primera vez que la Comisión tiene la oportunidad de examinar la aplicación del Convenio en las Islas Salomón. Señalamos que las Islas Salomón ratificaron el Convenio en 2012 y que, tras enviar su primera memoria sobre la aplicación del Convenio en 2015, el Gobierno no ha enviado memorias periódicas hasta 2021. A este respecto, los miembros trabajadores deseamos recordar el carácter fundamental del diálogo que debe establecerse entre los Estados Miembros y la OIT, en particular mediante el cumplimiento riguroso de las obligaciones de presentación de memorias en relación con las normas.

En cuanto a las medidas adoptadas por el Gobierno para luchar contra las peores formas de trabajo infantil, incluida la venta y la trata de niños con fines de explotación sexual, los miembros trabajadores tomamos nota de la adopción en 2016 de la Ley del Código Penal (Enmienda) (Delitos Sexuales) que, junto con la Ley de Inmigración núm. 3 de 2012, armoniza la legislación nacional con el Convenio, de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

La trata de personas menores de 18 años, ya sea interna o transnacional, está ahora tipificada como delito y sancionada con penas de prisión. La Ley del Código Penal (Enmienda) (Delitos Sexuales) también sanciona penalmente la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños y niñas menores de 18 años con fines de prostitución o para la producción de pornografía o espectáculos pornográficos.

Aunque tomamos nota de estos avances positivos en el ámbito jurídico, observamos con preocupación que, en la práctica, existen pruebas sólidas de la venta y la trata de niños, especialmente de niñas, por parte de sus padres a trabajadores extranjeros. Las investigaciones han revelado que se utilizan niños como trabajadores de clubes nocturnos, moteles y casinos en Honiara, la capital, así como en buques pesqueros comerciales extranjeros y locales, y que son ofrecidos a los clientes para que presten servicios sexuales como parte de su empleo. Además, la mayoría de los campamentos madereros del país son lugares donde se trafica con niños para explotarlos sexualmente. Los estudios realizados por las organizaciones no gubernamentales estiman que en cada campamento hay entre 6 y 12 niñas de entre 11 y 16 años para estos fines. La explotación sexual de estas niñas suele ser consentida, ya que los trabajadores madereros extranjeros proporcionan ayuda económica a las familias de las niñas.

En este sentido, observamos que las operaciones de vigilancia del trabajo infantil se confían a la Real Fuerza de Policía de las Islas Salomón, a los inspectores del trabajo y a la Unidad de Delincuencia Transnacional, mientras que en 2017 se estableció en la capital una Oficina Central Nacional de INTERPOL para apoyar a los organismos nacionales encargados de aplicar la legislación.

Sin embargo, lamentamos la falta de información sobre las actividades de prevención, inspección, investigación y enjuiciamiento realizadas. En cuanto a las investigaciones realizadas y las sanciones impuestas, tomamos nota de la observación de la Comisión de Expertos de que los tres casos de trata de niños denunciados en el periodo de enero a marzo de 2020 terminaron en absoluciones.

Los miembros trabajadores recuerdan que el artículo 1 del Convenio exige que se adopten medidas para garantizar no solo la prohibición de las peores formas de trabajo infantil en la legislación, sino también su eliminación en la práctica. Los mecanismos de control son esenciales para la traducción efectiva de la legislación pertinente en la práctica y, recordando el llamamiento de la Comisión de Expertos en el Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, deberían adoptarse medidas para poner los casos de las peores formas de trabajo infantil en conocimiento de las autoridades judiciales y administrativas, y alentar a estas autoridades a aplicar las sanciones previstas en la legislación.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno que refuerce la capacidad de los funcionarios encargados de hacer cumplir la legislación y de los sistemas de inspección del trabajo responsables de combatir las peores formas de trabajo infantil. Esto incluye garantizar que se asignen recursos humanos y materiales suficientes a estas instituciones para el desempeño de este mandato y que se promueva y facilite la cooperación entre ellas.

Los miembros trabajadores acogen con satisfacción los esfuerzos realizados por el Gobierno para aumentar las tasas de matriculación, asistencia y finalización de la educación primaria y secundaria, en particular a través de su Marco Estratégico de Educación 2016-2030. Sin embargo, tomamos nota de que los órganos de supervisión de las Naciones Unidas han expresado su preocupación por las disparidades en la calidad del acceso a la educación en las zonas urbanas y remotas. Los miembros trabajadores destacan la importancia de garantizar el acceso a la educación básica gratuita para prevenir la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil y contribuir a la rehabilitación e integración social de los niños apartados de estas peores formas.

Los miembros trabajadores toman nota de las lagunas persistentes en la legislación, incluida la ausencia de una disposición en la legislación penal nacional que prohíba la utilización, el reclutamiento o la oferta de un niño menor de 18 años para la producción y el

tráfico de drogas; y la ausencia de una lista de tipos de trabajo peligroso prohibidos para los niños menores de 18 años.

Sobre este segundo aspecto, tomamos nota de que el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, en sus observaciones de 2018, había solicitado al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para garantizar que ningún niño menor de 18 años realice trabajos peligrosos, incluidas las industrias de la agricultura, la explotación forestal, el turismo y la pesca. También tomamos nota de que el Gobierno está en proceso de elaborar dicha lista, con la asistencia técnica de la OIT. Hacemos un llamamiento al Gobierno para que adopte, sin demora, una legislación penal que prohíba la utilización, el reclutamiento o la oferta de un niño menor de 18 años para la producción y el tráfico de drogas y para que finalice, en consulta con los interlocutores sociales, la lista de tipos de trabajo peligroso prohibidos para los niños menores de 18 años.

Por último, animamos encarecidamente al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para recopilar y analizar datos estadísticos sobre las peores formas de trabajo infantil, incluyendo su naturaleza, alcance y tendencias, el número de niños protegidos, la naturaleza de los delitos denunciados, la investigación, los enjuiciamientos, las condenas y las penas impuestas.

Miembro trabajador, Islas Salomón - La Comisión de Expertos ha planteado con razón la cuestión de las peores formas de trabajo infantil que tienen lugar aquí en las Islas Salomón. La cuestión de la trata de seres humanos y la explotación sexual comercial de los niños en las Islas Salomón es un hecho confirmado sobre el que hemos señalado casos.

Desgraciadamente, solo disponemos de cuatro casos denunciados hasta ahora. Todos estos casos ocurrieron en el sector maderero. También cabe suponer que esto podría estar ocurriendo en todos los demás sectores de las Islas Salomón, pero siguen sin denunciarse.

En relación con los casos denunciados, uno de ellos se presentó ante el magistrado, pero no ha prosperado. Tenemos casos en los que empresas madereras han pagado indemnizaciones a los padres de los niños que han sufrido abusos y también hemos denunciado casos que han acabado en manos de los abogados, pero en los que hasta ahora no se ha llevado a cabo ninguna acción judicial, y asimismo hemos denunciado casos que han sido tratados por la policía con arreglo al Código Penal, pero para los que hasta ahora no se ha conseguido ningún resultado positivo.

Ahora bien, estos son casos conocidos por el sindicato de trabajadores, del que soy presidente porque representamos a trabajadores del sector privado en las Islas Salomón, y nuestros miembros en todo el país nos han informado de ellos y los hemos denunciado, no solo a la policía, sino a las autoridades pertinentes. Lamentablemente, ninguno de estos casos ha sido enjuiciado, y los autores no han sido condenados ni castigados. Ninguno de estos casos ha acabado ante el Tribunal Superior. Actualmente la Ley de Inmigración, así como la Ley del Código Penal, son pertinentes para el caso, y espero que se pueda trabajar inmediatamente en su revisión.

La siguiente legislación pertinente es la Ley de Protección de la Familia. La Ley de Protección de la Familia, que es bastante general, se ocupa de la violencia doméstica y los delitos sexuales. La Ley de Inmigración, que trata específicamente de la trata de personas, es muy vaga y dificulta que se puedan probar los elementos del delito. Como resultado, el fiscal, como ocurrió en un caso denunciado, tiene que recurrir al Código Penal para la disposición pertinente, pero solo para los cargos sexuales como las relaciones sexuales con menores de edad, la corrupción y la violación de menores.

En conclusión, basándonos en nuestros hallazgos y observaciones, consideramos que el Gobierno no se toma lo suficientemente en serio ni se compromete a centrarse y poner énfasis en mejorar en estos ámbitos. No existe una legislación específica relativa a la protección de la infancia, cuando debería haberla. Faltan mecanismos de control y vigilancia. Solo se han denunciado incidentes en el sector maderero, pero esto podría estar ocurriendo también en los demás sectores.

También hay una falta de concienciación, casi el 80-90 por ciento de la población desconoce la legislación y sus derechos según las leyes de las Islas Salomón. Como resultado, puede haber muchos casos que no se denuncien.

En cuanto a nuestras recomendaciones, es urgente revisar las actuales legislaciones pertinentes. Asimismo, es necesario formular una legislación específica para proteger a los niños. Y también es necesario establecer un consejo de supervisión que informe directamente al Consejo Consultivo del Trabajo sobre cuestiones referentes a este ámbito concreto.

De igual manera, es necesario que las partes interesadas lleven a cabo programas de sensibilización. Hemos discutido estos asuntos con miembros de la judicatura y ellos consideran y comparten la misma opinión que nosotros.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Albania**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, se adhieren a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la lucha contra el trabajo infantil, en particular sus peores formas.

Fomentamos activamente la ratificación y aplicación universales de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluida la aplicación del Convenio. Apoyamos a la OIT en su indispensable función de desarrollar, promover y supervisar la aplicación y ejecución de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

Como se indica en el recientemente adoptado Llamamiento a la Acción de Durban, el Convenio, ratificado universalmente, exige a los Estados Miembros de la OIT que adopten medidas urgentes para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Reiteramos la importancia de intensificar los esfuerzos en este sentido y subrayamos nuestro firme compromiso con este fin.

Como signatarios del Acuerdo de Cotonú, la Unión Europea y las Islas Salomón han entablado un diálogo político amplio, equilibrado y profundo, que abarca los derechos humanos, los derechos laborales y la lucha contra el trabajo infantil, como condición previa para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Las Islas Salomón y la Unión Europea también cooperan a través del Acuerdo de Asociación Económica, en vigor desde mayo de 2020, que compromete a las partes a apoyar los derechos sociales. Las Islas Salomón también se benefician del programa de la Unión Europea «Todo menos armas» para los países menos desarrollados.

Reiteramos nuestra profunda preocupación por los informes sobre la venta y la trata de niños, especialmente de niñas, por parte de sus padres a trabajadores extranjeros, principalmente en las comunidades cercanas a los campamentos madereros, con fines sexuales.

Aunque estas graves violaciones del Convenio persisten y deben ser abordadas, acogemos con satisfacción la modificación del Código Penal en 2016 sobre delitos sexuales, que, en consonancia con los comentarios anteriores de la Comisión de Expertos, se modificó para proteger a todos los niños y niñas menores de 18 años de la prostitución y estableció penas de prisión más duras para quienes se dedican a la trata interna de personas cuando la víctima es un niño.

Con estos cambios legislativos ahora en vigor, reiteramos el llamamiento de la Comisión de Expertos para que se tomen las medidas necesarias para garantizar que se lleven a cabo investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos y que se impongan sanciones suficientemente disuasorias en la práctica para eliminar las peores formas de trabajo infantil.

Observamos con gran preocupación que, a pesar de los diversos informes sobre la persistencia generalizada de la trata y la venta de niños con fines de prostitución y abuso sexual, el informe del Gobierno afirma que la División de Inmigración de las Islas Salomón solo ha informado de tres casos de trata de niños en el periodo comprendido entre enero y marzo de 2020, todos los cuales resultaron en absoluciones.

Instamos al Gobierno a que siga proporcionando información sobre la aplicación en la práctica de los artículos pertinentes del Código Penal y de la Ley de Inmigración núm. 3 de 2012, en particular sobre el número de investigaciones, enjuiciamientos, la naturaleza de los delitos, las condenas y las sanciones impuestas a los infractores, incluida la información sobre el número de absoluciones.

La Unión Europea y sus Estados miembros están plenamente decididos a trabajar con las Islas Salomón. Mantendremos nuestro compromiso con los niños del país. Esperamos con interés proseguir los esfuerzos conjuntos con el Gobierno y la OIT para poner fin a esta práctica de abuso infantil, entre otras cosas mediante la aplicación efectiva de la legislación disponible.

Miembro empleadora, Argentina - Los empleadores de la Argentina agradecemos a los oradores precedentes por sus perspectivas sobre el caso, y lamentamos la ausencia del Gobierno en la sesión.

Hemos recibido la información con respecto a la implementación del artículo 77 de la Ley de Inmigración núm. 3, de 2012. Sin embargo, lamentamos que, aun cuando en la memoria relativa al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Gobierno ha referido que hay evidencia sobre venta y trata de niñas y niños por sus padres a extranjeros, el Gobierno no ha referido información en esta oportunidad sobre sentencias condenatorias o penas impuestas en virtud de la norma referida o del artículo 145 del Código Penal, referido a delitos sexuales.

En consecuencia, reiteramos la solicitud para que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que se realicen investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos, y que se apliquen sanciones suficientemente disuasorias a las personas que se dedican a la venta o trata de niños, y se informen los resultados de estos procesos.

En segundo lugar, en relación al reclutamiento u oferta de niños para la prostitución, nos unimos a expresar satisfacción por la reforma del Código Penal para proteger de la prostitución a todos los niños menores de 18 años, siempre que el reclutamiento o intento de reclutamiento suceda en las Islas Salomón con independencia del lugar de explotación.

Para finalizar, junto con alentar al Gobierno a que continúe reportando información detallada sobre la aplicación en la práctica de las normas enmendadas, queremos destacar la importancia de coordinar acciones complementarias, orientadas a impactar en las condiciones socioculturales, los factores de riesgo y las cuestiones estructurales que determinan la

aparición y son consecuencia del trabajo infantil en general y de las peores formas de trabajo infantil en particular.

Con el objeto de diseñar políticas que coordinen eficientemente los recursos disponibles, y promuevan el desarrollo económico de la región y la creación de empleo productivo y de calidad para los adultos del país, reiteramos el pedido de los miembros empleadores alentando al Gobierno a que trabaje para empoderar a los actores sociales e involucrarlos activamente en el diseño de políticas públicas aprovechando la asistencia técnica de la OIT para diseñar estrategias eficaces para erradicar las peores formas del trabajo infantil en el país.

Miembro trabajadora, Australia - Los traficantes someten a los niños de las Islas Salomón a la trata sexual y al trabajo forzoso, especialmente cerca de los campamentos madereros extranjeros, en los buques pesqueros comerciales y en los hoteles y establecimientos de ocio.

La Ley de Inmigración de 2012, junto con el Código Penal, tipifica como delito la trata sexual y la trata laboral de menores. El artículo 77 de la Ley de Inmigración aborda los delitos relacionados con la trata de niños y establece multas o penas de prisión por un periodo no superior a diez años, o ambas.

El informe de la Comisión de Expertos señala que la División de Inmigración de las Islas Salomón solo ha informado de tres casos de trata de niños en el periodo comprendido entre enero y marzo de 2020, que terminaron en absoluciones. Esto contrasta con las observaciones finales del Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas en 2018, que expresa su grave preocupación por la venta de niños a trabajadores extranjeros en el sector de los recursos naturales, y el estudio de caso de la Organización Internacional para las Migraciones de 2019, que destaca el elevado número de casos denunciados de explotación sexual y trata de niños en las comunidades cercanas a los campamentos madereros.

Esta diferencia entre el número de casos y la falta de condenas indica una serie de problemas que el Gobierno debe abordar para cumplir con sus obligaciones en virtud del Convenio.

En primer lugar, el artículo 77 de la Ley de Inmigración es demasiado vago y las penas no se corresponden con la gravedad del delito. Una multa en lugar de prisión no es proporcional a las penas dispuestas para otros delitos graves; el Gobierno debe garantizar que las penas sean suficientemente disuasorias y reflejen la gravedad del delito.

En segundo lugar, hay una falta de supervisión y aplicación de la legislación. Tomamos nota de la solicitud directa de la Comisión de Expertos de proporcionar información sobre las actividades de las fuerzas policiales, la Unidad de Crímenes Transnacionales y otros organismos responsables de la vigilancia de los delitos relacionados con la trata de niños, incluidas las medidas para fortalecer sus capacidades.

No existe ningún mecanismo de supervisión, y el Gobierno no ha iniciado ni llevado a cabo ninguna formación contra el tráfico de personas para las fuerzas del orden. El Gobierno debe aplicar medidas que incluyan recursos adicionales, compromiso, coordinación, formación y concienciación, para que los organismos gubernamentales puedan investigar y enjuiciar la trata de niños, y debe establecer un Consejo de Supervisión que informe al Consejo Consultivo del Trabajo.

Recordando el artículo 7 del Convenio, pedimos al Gobierno que aplique medidas eficaces con plazos determinados para eliminar las peores formas de trabajo infantil, incluido la trata de niños con fines sexuales. Esto debería incluir investigaciones y enjuiciamientos exhaustivos

contra las personas que se dedican a la venta y la trata de niños; garantizar el acceso a la educación básica gratuita; y velar por que se impongan en la práctica penas suficientemente disuasorias que reflejen la gravedad del delito.

Miembro gubernamental, Suiza - Lamentamos que el Gobierno no esté presente. La erradicación de las peores formas de trabajo infantil, a la que contribuye el Convenio, es el principio universalmente aplicable a todos los niños menores de 18 años y es uno de los objetivos más importantes de la OIT. Suiza concede gran importancia a este convenio fundamental.

Por ello, acoge con satisfacción el hecho de que, a través de la modificación del Código Penal en 2016, el Gobierno haya resuelto jurídicamente importantes lagunas para proteger a todos los niños y niñas menores de 18 años de la prostitución. Con esta modificación del Código Penal, el Gobierno se ha esforzado por aplicar las normas internacionales del trabajo y cumplir con el sistema de control y las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Suiza alienta al Gobierno a seguir haciendo todo lo posible, tanto en la legislación como, sobre todo, en la práctica, para combatir el trabajo infantil, la trata y la explotación sexual de los niños. La lucha contra la prostitución infantil debe ser lo más intensa posible en todos los países. Esta lucha requiere, además del marco jurídico adecuado, investigaciones, enjuiciamientos y sanciones disuasorias. Por último, animamos al Gobierno a seguir intensificando sus esfuerzos y también a atajar las causas que llevan a los padres a vender a sus hijos a trabajadores extranjeros.

Miembro trabajadora, Canadá - Los trabajadores de Filipinas apoyan esta declaración. Con la aprobación de la Ley del Código Penal (Enmienda) (Delitos Sexuales) de 2016, el Gobierno ha armonizado su legislación nacional con las normas internacionales en cuanto a la protección de los niños contra la explotación y la prostitución y contra la trata con fines sexuales. Sin embargo, persisten importantes omisiones en la legislación que pueden dejar a los niños en situación de vulnerabilidad ante la explotación sexual. Por ejemplo, aunque la legislación actual contiene una amplia cobertura de los delitos de trata de niños, tanto dentro como fuera del país, no hay ninguna disposición independiente que prohíba explícitamente la venta de niños.

La Comisión de Expertos ha señalado la ausencia de una disposición en la legislación penal nacional que prohíba utilizar, reclutar u ofrecer a un menor de 18 años para la producción y el tráfico de drogas. La trata de personas en las Islas Salomón es más común en los campamentos madereros, donde se trafica internamente con niños con fines laborales y sexuales. Un informe de Save the Children estimó que en cada campamento había hasta 12 niñas de entre 11 y 16 años. Estas niñas se convierten a menudo en «niñas de la casa», un sinónimo de esposas. La explotación sexual de estas niñas suele ser consentida, ya que los trabajadores madereros extranjeros ofrecen un pago económico a las familias que sufren las penurias de la pobreza.

El informe sobre Trata de Personas 2021 del Departamento de Estado de Estados Unidos señaló específicamente que la División del Trabajo de las Islas Salomón no llevaba a cabo actividades sistemáticas de supervisión e inspección en los lugares de explotación forestal durante el periodo cubierto por el informe. Las inspecciones son fundamentales para la identificación, la investigación y el enjuiciamiento de los casos de trabajo forzoso y explotación sexual de niños en la industria maderera.

El Gobierno también debe realizar una evaluación a nivel nacional sobre todas las manifestaciones de la explotación sexual de niños para desarrollar políticas y estrategias

basadas en pruebas. Asimismo, debe avanzar en la elaboración de una lista de tipos de trabajo peligroso prohibidos para los menores de 18 años. El trabajo peligroso o la explotación laboral, tal y como se definen en la Ley de Bienestar de la Infancia y la Familia de 2016, incluyen cualquier trabajo que sea inadecuado para la edad del niño, que sea peligroso para su salud física o mental, o que perjudique su educación y desarrollo moral.

Estas medidas ayudarán a proporcionar la protección necesaria para combatir el trabajo forzoso y la explotación sexual de los niños asociados a esta industria.

Miembros empleadores - Hemos escuchado, atentamente y tomado nota de las intervenciones de todos los que han hecho uso de la palabra. Agradezco especialmente a los trabajadores y empleadores por las intervenciones realizadas.

Queremos destacar que para lograr la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible —de eliminar el trabajo infantil en todas sus formas para el 2025—, es necesario que todos los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y la propia OIT trabajemos de forma coordinada y mediante el fortalecimiento del diálogo social.

Recientemente, en el marco de la V Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil realizada en Durban, Sudáfrica, se indicó que la pandemia ocasionada por la COVID-19, los conflictos armados, las crisis humanitarias y ambientales amenazan con revertir el progreso alcanzado contra el trabajo infantil.

El Llamamiento a la Acción de Durban incluye compromisos en seis áreas diferentes: el primero, hacer que el empleo productivo y el trabajo decente sean una realidad para los adultos y los jóvenes por encima de la edad mínima para trabajar, acelerando los esfuerzos de las múltiples partes interesadas para eliminar el trabajo infantil y dando prioridad a las peores formas de trabajo infantil. El segundo, acabar con el trabajo infantil en todos los sectores. En tercer lugar, reforzar la prevención y la eliminación del trabajo infantil incluidas sus peores formas, el trabajo forzoso la esclavitud moderna y la trata de personas, así como la protección de los supervivientes mediante respuestas políticas y programáticas. En cuarto lugar, hacer realidad el derecho de los niños a la educación y garantizar el acceso universal a una educación y formación gratuitas, obligatorias de calidad, equitativas e inclusivas. En quinto lugar, lograr el acceso universal a la protección social, financieramente sostenible. Y en sexto lugar aumentar la financiación y la cooperación internacional para la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Es por ello que los miembros empleadores hacemos un «llamamiento urgente» a enfocar todos los esfuerzos en la prevención y eliminación del trabajo infantil con especial énfasis en la erradicación de las peores formas del trabajo infantil.

Teniendo en cuenta que la Oficina de la OIT tiene una importante capacidad para el desarrollo de programas en los países donde existe trabajo infantil, alentamos al Gobierno a que solicite de manera urgente la asistencia técnica de la OIT con la finalidad de aumentar la capacidad de los mandantes tripartitos. Es preciso, además, enfocarse en la aplicación de estrategias eficaces para erradicar las peores formas de trabajo infantil, previa consulta oportuna y eficaz con los interlocutores sociales. Hacemos además un llamamiento a la comunidad internacional para que se movilice en torno a lograr la erradicación del trabajo infantil en las Islas Salomón.

Finalmente, alentamos en los términos más enérgicos al Gobierno a que se comprometa de forma inmediata y urgente para abordar las soluciones en la legislación y en la práctica, que tengan impacto en ese flagelo.

Primero, es preciso estructurar las instancias de investigación y judiciales para identificar y condenar a los culpables. Se deben estructurar estrategias para brindar capacitación a las comunidades, a las familias, para proteger a los niños; y sensibilizar a todos los habitantes del país sobre esta gran problemática.

Es necesario lograr una mayor divulgación de los mecanismos a disposición para enunciar este flagelo. Es necesario, además, fortalecer el sistema educativo para que los niños y niñas de las Islas Salomón tengan la oportunidad de estudiar; y también, se debe garantizar el desarrollo en un entorno propicio para la generación de empresas sostenibles que generen empleos de calidad para los padres y familiares de los niños y niñas.

Miembros trabajadores - Expresamos una vez más nuestro profundo pesar por el hecho de que el Gobierno se haya negado a participar en los trabajos de la Comisión y recordamos que la negativa de un Gobierno a participar en los trabajos de la Comisión constituye un obstáculo importante para la consecución de los objetivos fundamentales de la OIT.

Tomamos nota de las medidas adoptadas por el Gobierno para adaptar su legislación nacional al Convenio, de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Alentamos al Gobierno a que continúe con sus esfuerzos y adopte una legislación penal que prohíba la utilización, el reclutamiento o la oferta de un menor de 18 años para la producción y el tráfico de drogas. También alentamos al Gobierno a adoptar, sin demora y en consulta con los interlocutores sociales, una lista de tipos de trabajo peligroso prohibidos para los niños menores de 18 años.

A pesar de estos avances legislativos positivos, seguimos preocupados por la persistencia de las peores formas de trabajo infantil, incluida la venta y la trata de niños, especialmente de niñas, con fines de explotación sexual. Instamos al Gobierno a que adopte medidas concretas para prevenir, prohibir y eliminar estas peores formas de trabajo infantil, entre otras cosas:

- fortaleciendo las capacidades de los organismos encargados de la aplicación de la legislación y de la inspección del trabajo;
- promoviendo su cooperación efectiva;
- garantizando que los casos de peores formas de trabajo infantil sean debidamente investigados, enjuiciados y sancionados, y
- garantizando el acceso a la educación básica gratuita a todos los niños de la enseñanza primaria y secundaria, especialmente a los niños de familias pobres y desfavorecidas, así como a los que viven en zonas remotas.

También animamos al Gobierno a que adopte una legislación específica sobre la protección de los niños y a que lleve a cabo actividades de concienciación para difundir información al público sobre la identificación de las peores formas de trabajo infantil y sobre las formas de denunciar los casos a las autoridades.

Por último, alentamos al Gobierno a que redoble sus esfuerzos para recopilar y analizar datos estadísticos sobre las peores formas de trabajo infantil, incluyendo su naturaleza, alcance y tendencias, el número de niños protegidos, la naturaleza de los delitos denunciados, las investigaciones, los enjuiciamientos, las condenas y las penas impuestas.

Invitamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión lamentó profundamente el hecho de que el Gobierno se hubiera negado a participar en sus trabajos y recordó que la negativa de un Gobierno a participar en los trabajos de la Comisión, a pesar de estar acreditado ante la Conferencia Internacional del Trabajo, es un obstáculo importante para la consecución de los objetivos fundamentales de la OIT.

En estas circunstancias y según lo previsto en el párrafo 34 del documento D.1 relativo a los métodos de trabajo adoptados por la Comisión, la Comisión debatió el fondo del caso en ausencia del Gobierno.

La Comisión tomó nota positivamente de las medidas adoptadas por el Gobierno para poner la legislación nacional en conformidad con el Convenio. A pesar de estos avances legislativos positivos, la Comisión expresó su profunda preocupación por la persistencia de las peores formas de trabajo infantil, incluida la venta y la trata de niños, en particular de niñas, con fines de explotación sexual.

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

- 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;
- adoptar, sin demora y en consulta con los interlocutores sociales, una lista de tipos de trabajos peligrosos prohibidos para los menores de 18 años;
- reforzar la capacidad de los organismos encargados de hacer cumplir la ley y de la inspección de trabajo para hacer frente a las peores formas de trabajo infantil, y promover su cooperación efectiva;
- garantizar que los casos de peores formas de trabajo infantil sean debidamente investigados, enjuiciados y sancionados;
- garantizar el acceso de todos los niños a la educación básica gratuita, especialmente a los de familias pobres y desfavorecidas, así como a los que viven en zonas remotas;
- recopilar y analizar datos estadísticos sobre las situaciones de peores formas de trabajo infantil, incluida la naturaleza y el alcance de dichas situaciones, el número de niños implicados, los procedimientos de reinserción, la naturaleza de los delitos denunciados, el número de delitos investigados y enjuiciados, y las sanciones impuestas.

La Comisión insta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pide al Gobierno que, antes del 1.º de septiembre de 2022, presente a la Comisión de Expertos una memoria que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales.

Kazajstán (ratificación: 2000)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

En relación a los nuevos cambios en la legislación nacional para armonizarla con el Convenio

Con el fin de modernizar ampliamente el ámbito de los derechos humanos, el 9 de junio de 2021 el Presidente de la República de Kazajstán, K. K. Tokayev, firmó el Decreto sobre nuevas medidas en materia de derechos humanos en la República de Kazajstán. Este decreto determinó nuevos ámbitos para que el Gobierno incida sobre los derechos humanos con el fin de garantizar la primacía del Estado de derecho.

Esto significa que la protección de los derechos humanos debe garantizarse a través de la mejora de la ley y de los instrumentos legales existentes.

El 13 de abril de 2022, el decreto se modificó añadiendo un nuevo ámbito de trabajo: el derecho a la libertad de asociación.

Para aplicar el Decreto, el Gobierno ha elaborado un plan de medidas adicionales en el ámbito de los derechos humanos y el Estado de derecho, que prevé «seguir mejorando la legislación nacional y la aplicación de la ley en relación con los sindicatos y la resolución de conflictos laborales, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo» (proyecto de ley para finales de 2022 y aprobación de la ley prevista para el primer trimestre de 2023).

Para lograr este objetivo, el Ministerio de Trabajo y Protección Social de la República de Kazajstán, junto con los interlocutores sociales, han redactado una serie de enmiendas a varios actos legislativos.

La primera consiste en la modificación del procedimiento de registro estatal de los sindicatos y del procedimiento de notificación.

El procedimiento de notificación para formalizar el registro consiste en informar a las autoridades judiciales del inicio de sus actividades mediante una notificación electrónica, un trámite que debe completarse en el portal web de la administración electrónica.

Si se adopta esta norma, el organismo registrador no tendrá derecho a denegar el registro estatal del sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

La segunda consiste en simplificar el procedimiento de presentación de las demandas de los trabajadores en caso de conflicto laboral colectivo.

Está previsto llevar a cabo esta tarea modificando el Código del Trabajo de la República de Kazajstán en el sentido de reducir el número de trabajadores presentes en una reunión (conferencia) para que esta se considere válidamente constituida, así como reducir el número de votos necesario para tomar una decisión de al menos dos tercios a más de la mitad.

La simplificación de este procedimiento facilitará la resolución de los conflictos laborales colectivos dentro del marco legal.

La tercera enmienda consiste en la celebración de huelgas de advertencia de corta duración (una hora).

Con la introducción de esta norma, los trabajadores tendrán derecho a demostrar la seriedad de sus intenciones sin perjudicar los procesos de producción ni causar pérdidas al empleador.

Se espera que esta acción a corto plazo anime a los empleadores a sentarse a la mesa de negociación, sin que ello redunde en detrimento de ninguna de las partes.

La cuarta es que, durante una huelga, los empleadores no tienen derecho a sustituir a los trabajadores en huelga que participan en una huelga organizada de acuerdo con el procedimiento establecido.

Este reglamento tiene por objeto aumentar el interés de los empleadores en la resolución de los conflictos laborales colectivos.

La quinta, asigna al empleador la obligación de proporcionar un local y propiciar las condiciones necesarias para la celebración de una reunión (conferencia) de los trabajadores.

Las modificaciones propuestas están actualmente en proceso de negociación.

En relación con la prohibición de que la Sra. Kharkova y el Sr. Baltabay participen en actividades sindicales

La prohibición de que la Sra. Larisa Kharkova ocupe cargos de dirección en asociaciones públicas y otras organizaciones sin ánimo de lucro expira en noviembre de 2022.

La Sra. Kharkova solicitó la revisión del procedimiento judicial presentando un recurso de casación.

Su recurso de casación fue examinado inicialmente por un magistrado del Tribunal Supremo con la petición de revisar los materiales de la condena penal que le había sido impuesta. Teniendo en cuenta todo ello, el 7 de noviembre de 2018, se dictó una sentencia por la que se denegaba el traslado del recurso de la condenada para su estudio al Tribunal de Casación por entender que carecía de fundamento para una revisión del procedimiento judicial.

El 22 de mayo y el 27 de diciembre de 2019, se devolvió el recurso interpuesto por L. N. Kharkova para que el Presidente del Tribunal Supremo revisara la sentencia de casación, por carecer de fundamentos para tal revisión.

La prohibición de que el Sr. Baltabay ocupe cargos directivos en sindicatos y otras organizaciones sin ánimo de lucro expira en 2026.

El Sr. Baltabay no interpuso ningún recurso por la pena adicional que le fue impuesta.

Con respecto al caso del Sr. D. Senyavsky

No ha sido posible identificar a los autores de este delito, pese a haberse puesto en marcha una serie de medidas operativas y de investigación.

El 10 de diciembre de 2019 se interrumpió el plazo de instrucción de la causa penal al no haberse podido identificar a los autores del delito en cuestión.

Al mismo tiempo, los agentes del Departamento de Policía de la ciudad de Shakhtinsk están llevando a cabo un trabajo práctico y de investigación para identificar a las personas que cometieron este delito.

Una vez recibida la información positiva, D. Senyavsky será notificado al respecto por las autoridades de la Fiscalía Penal dentro del plazo establecido por la ley.

Sobre el Congreso de Sindicatos Libres de la Asociación Nacional de Sindicatos de Kazajstán

La Asociación presentó los documentos de registro en cuatro ocasiones (tres veces en el periodo desde julio a septiembre de 2018, y también en noviembre de 2019).

El registro fue denegado debido a la similitud del nombre con el de la entidad jurídica ya registrada ante la Asociación de Entidades Jurídicas, la Asociación de la Confederación de Sindicatos Libres de Kazajstán, y también al hecho de que los estatutos hacían referencia a la sucesión en la titularidad jurídica de la ahora liquidada Asociación Nacional de Sindicatos de la República de Kazajstán.

Ninguna de las observaciones realizadas en la orden de 25 de julio de 2018 ha sido atendida en las solicitudes de registro presentadas posteriormente (17 de agosto, 18 de septiembre de 2018 y 14 de noviembre de 2019).

Hasta la fecha, no se ha recibido ningún documento de registro estatal.

Sobre el Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía

El sindicato ha presentado cinco veces (21 de septiembre, 4 de octubre, 3 de noviembre, 23 de diciembre de 2021 y 11 de marzo de 2022) solicitudes de registro de una filial en la región de Atyrau, todas las cuales fueron denegadas (decisiones de 28 de septiembre, 11 de octubre, 20 de diciembre de 2021, 11 de febrero y 18 de marzo de 2022).

El motivo de la denegación fue la ausencia del preceptivo sello en la solicitud, el pago incompleto de la tasa de registro, las incoherencias entre los estatutos de la filial y la escritura de constitución de la persona jurídica, ya que los estatutos no revelaban la dirección completa de la persona jurídica.

Al mismo tiempo, el 30 de diciembre de 2021, se presentó una solicitud de registro de una filial en Almaty. Sin embargo, el 10 de febrero de 2022 se denegó el registro de la filial.

El 13 de abril de 2022 se presentó una segunda solicitud de registro de una filial en Almaty. Este registro fue denegado en virtud de la decisión del Departamento de Justicia de Almaty de 18 de mayo de 2022.

Observamos que el solicitante tiene derecho a volver a solicitar el registro de la filial cuando se subsanen los incumplimientos de la legislación.

Entre 2021 y 2022 no se registró ningún otro problema con la creación de asociaciones de trabajadores. El Ministerio de Trabajo no ha recibido ninguna queja de este tipo, ni siquiera de los interlocutores sociales.

En relación a la revisión del artículo 402 del Código Penal

Actualmente se está estudiando la despenalización del artículo 402, 1) del Código Penal, conforme al cual se castigan las convocatorias de huelga que hayan sido declaradas ilegales por los tribunales.

Está previsto que el artículo 402, 1) del Código Penal sea un delito administrativo y no penal. Solo se incurrirá en responsabilidad penal cuando las incitaciones a continuar una huelga que haya sido declarada ilegal por el Tribunal causen un daño sustancial a los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos o las organizaciones, así como a los intereses legalmente protegidos de la sociedad o del Estado, o provoquen disturbios masivos.

Las modificaciones propuestas están sujetas a la aprobación de las autoridades públicas correspondientes.

Sobre la inclusión de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores en la lista de organizaciones que pueden otorgar subvenciones

El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Economía Nacional están estudiando la posibilidad de incluir en la lista a una serie de organizaciones internacionales para estos fines.

Al mismo tiempo, se está estudiando una revisión del procedimiento de elaboración de la lista.

En relación con la aplicación de los artículos 145 y 154 del Código Penal y del artículo 97, 2) del Código de Infracciones Administrativas

El Ministerio de Trabajo ha realizado un análisis de la práctica de aplicación de la ley en el caso de los artículos 145 (violación de los derechos humanos) y 154 (obstrucción de las actividades legales de los representantes de los trabajadores) del Código Penal.

Los datos estadísticos han mostrado que en el periodo de 2018 a 2022, en virtud del artículo 154 del Código Penal, se registraron dos investigaciones previas al juicio (en 2018 y 2021), que fueron interrumpidas.

Durante el mismo periodo, no se registró ninguna investigación previa al juicio en virtud del artículo 145 del Código Penal.

Asimismo, no se registró ningún caso en virtud del artículo 97, 2) del Código de Infracciones Administrativas.

«A este respecto, la Comisión pide al Gobierno que enmiende aún más el artículo 20 del Código del Trabajo, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de ponerlo en conformidad con el Convenio y subsanar las incoherencias en las disposiciones del Código del Trabajo antes mencionadas. La Comisión pide al Gobierno que indique todas las medidas adoptadas a estos efectos»

De acuerdo con la legislación laboral, los representantes de los trabajadores son los sindicatos y sus asociaciones y, en su defecto, los representantes electos elegidos y autorizados en una asamblea general (conferencia) de trabajadores con el voto mayoritario de los participantes y en presencia de al menos dos tercios de los trabajadores (delegados de la conferencia).

Para cumplir con las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), la legislación laboral se modificó en consecuencia en mayo de 2020.

Según las nuevas disposiciones del Código del Trabajo de la República de Kazajstán, si el número de afiliados sindicales es inferior a la mitad de la fuerza de trabajo de la organización, los intereses de los trabajadores podrán estar representados por sindicatos y representantes elegidos.

Al mismo tiempo, la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores sin la participación de un sindicato no está permitida si se ha constituido un sindicato en la organización en cuestión.

Los cambios han permitido alcanzar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores sindicados y los no sindicados, teniendo plenamente en cuenta las opiniones de todo el colectivo y sin vulnerar los derechos de los afiliados.

Además, antes de la adopción de estas enmiendas al Código del Trabajo, su redacción fue acordada con los interlocutores sociales y la OIT. El Ministerio envió una carta a estos efectos, a la que se dio una respuesta positiva.

Discusión por la Comisión

Interpretación del ruso: representante gubernamental - Somos miembros de la OIT desde hace muchos años, estamos cumpliendo nuestras obligaciones y hemos ratificado 25 convenios. En abril de 2022, ratificamos el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). También establecimos una hoja de ruta para la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y, como parte de ese trabajo, en 2020, se introdujeron una serie de cambios sustanciales en la legislación relativa a los sindicatos, incluidos el Código del Trabajo y el Código Penal de nuestro país. En la Conferencia del año pasado, informé a la Comisión sobre estos cambios y el trabajo que se ha realizado en Kazajstán. En la 109.^a reunión de la Conferencia se realizaron una serie de recomendaciones y quiero ponerles al día sobre ellas. Este trabajo también se lleva a cabo teniendo en cuenta el informe de la misión de contactos directos, que visitó nuestra República del 4 al 12 de mayo.

Quiero dar las gracias al equipo de la misión, encabezado por Niklas Bruun, que visitó nuestra República y realizó una serie de recomendaciones. En cuanto a las recomendaciones sobre la adecuación de la legislación de nuestro país a este convenio, hemos llevado a cabo una labor de mejora de nuestra legislación en este ámbito, mejorando el registro de los sindicatos y otorgando a los sindicatos y a los trabajadores el pleno derecho a la libertad sindical.

Hemos modernizado el área de la protección de los derechos, y el Presidente de Kazajstán ha emitido un decreto sobre nuevas medidas en el ámbito de los derechos humanos en el país, en el que se definen áreas de trabajo adicionales para el Gobierno en materia de derechos humanos y, en particular, en lo que respecta a asegurar la supremacía de la ley, garantizando la protección de los derechos humanos mediante la aplicación de la ley y los instrumentos existentes. Una de las principales áreas de trabajo reflejadas en el decreto del Presidente es el derecho a la libertad sindical y de asociación.

El 28 de abril de este año, el Gobierno confirmó las medidas sobre derechos humanos y la supremacía de la ley. El Ministerio de Trabajo ha colaborado con los interlocutores sociales en la elaboración de enmiendas a una serie de leyes. El plazo para desarrollar estas enmiendas se ha establecido hasta finales de este año, y esperamos que después se presenten ante el Parlamento. Permítanme hablar con más detalle de los cambios que hemos introducido en colaboración con los interlocutores sociales.

El primero tiene relación con la aplicación de medidas de registro. Cabe señalar aquí que se plantearon problemas en relación con el registro de sindicatos individuales, incluso como personas jurídicas. Así pues, ahora, el sistema de registro de los sindicatos requiere que se informe al Ministerio de Justicia mediante la presentación de una notificación electrónica, lo que significa que el organismo registrador no estará en condiciones, ni tendrá derecho, a rechazar el registro, como prevé la legislación actualmente en vigor. Esperamos que los sindicatos individuales puedan seguir adelante con el registro.

El segundo está relacionado con el sistema de prácticas relacionadas con las reclamaciones o demandas de los trabajadores y las huelgas. Se han propuesto varias medidas para mejorar este sistema cuando hay conflictos laborales colectivos. Por ejemplo, modificar el Código del Trabajo, reducir el número de trabajadores necesarios y realizar una conferencia

para el reconocimiento de esas cuestiones, y cambiar la mayoría requerida de dos tercios a la mitad. Esperamos que esto permita mejorar la resolución de los conflictos laborales colectivos.

En tercer lugar está la cuestión de la despenalización de cuestiones que eran penalizadas en el pasado, incluidos asuntos relacionados con las huelgas. En mayo de este año, examinamos esta cuestión en el grupo de trabajo intersectorial con el Fiscal General. Se ha eliminado el artículo que penalizaba dichas actividades, y, a medida que avanzamos hacia la mejora de la legislación, estamos estudiando la cuestión de trasponer ciertas disposiciones al formato de cuestiones administrativas.

En cuarto lugar, en lo que respecta a la notificación de las huelgas, la introducción de cambios permitiría a los trabajadores expresar legítimamente sus graves preocupaciones. Por lo tanto, esperamos que sea posible hacerlo sin consecuencias negativas para ambas partes.

En quinto lugar, otra disposición que hay que introducir es la prohibición de sustituir a los trabajadores en huelga por otros trabajadores.

En sexto lugar, habrá que crear las condiciones necesarias para que los sindicatos puedan organizarse y reunirse.

En cuanto a las recomendaciones para garantizar una mejor base para la investigación de las acusaciones contra los miembros de los sindicatos, el Gobierno está examinando esta cuestión junto con el Ministerio Fiscal. Existen casos individuales que están siendo examinados por el Ministerio del Interior. Se está analizando la información pertinente y, obviamente, se mantendrá a todos los organismos competentes al corriente de la evolución de la situación. En cuanto a la práctica del enjuiciamiento de dirigentes sindicales, y en el informe se mencionan tres o cuatro casos, todos esos procedimientos penales no están relacionados con actividades sindicales legítimas, sino con actividades delictivas reales. En 2021-2022, no hubo casos penales contra dirigentes sindicales.

En lo que respecta a las recomendaciones 5 y 6, relativas al registro directo de los sindicatos, puedo decir que un grupo de trabajo conjunto, en el que participa el Ministerio de Justicia, examina todos los problemas que pueden surgir cuando se registran las asociaciones, incluidos los sindicatos. Hay que tener en cuenta que el grupo de trabajo incluye representantes de los órganos judiciales y representantes de los sindicatos, por lo que cualquier queja relacionada con el registro puede ser examinada en este grupo de trabajo, sobre la base del principio de cooperación. Como ya he dicho, la adopción de enmiendas a la legislación está en curso. Se han registrado varios sindicatos sectoriales y sindicatos de base, y el trabajo continuo para registrar a los sindicatos como personas jurídicas proseguirá junto con los cambios en la legislación, de los que ya les he informado.

Me gustaría decir que, en los casos individuales, se está examinando el fundamento de las decisiones de denegación del registro como personas jurídicas, y, como he dicho, en este ámbito se está revisando la ley.

En cuanto al favoritismo, tenemos confederaciones que cubren a alrededor de 3 millones de trabajadores, aproximadamente la mitad de los trabajadores de la República. Tenemos 56 sindicatos, 35 regionales, y unos 400 sindicatos locales de base. En el acuerdo general entre el Gobierno y las asociaciones de trabajadores y empleadores, decidimos no permitir la injerencia en los asuntos de estas asociaciones. Los sindicatos están participando activamente en los distintos foros de debate. Hemos establecido claramente la obligación de no permitir la injerencia legal del Gobierno en las asociaciones y organizaciones de la sociedad civil.

En cuanto a los cambios en las organizaciones de empleadores, la Cámara Nacional de Empresarios (NCE) también se ve afectada por las modificaciones que hemos hecho, de las que ya he hablado.

Me gustaría informarles de que, en nuestro trabajo tripartito, hemos acordado que se prepararán proyectos de ley específicos sobre las organizaciones sindicales. Hemos dado a nuestras organizaciones de trabajadores el mandato de proseguir el diálogo social efectivo con las organizaciones de empleadores y el Gobierno, y este trabajo continuará este año.

En cuanto a la cooperación internacional, puedo informarles de que los cambios que hemos introducido en la Ley de Sindicatos y en el Código del Trabajo se verán favorecidos por la cooperación con las organizaciones internacionales. Hemos recibido apoyo a través de la 109.ª reunión de la Conferencia y de la misión de contactos directos de mayo de este año, y seguiremos trabajando en la aplicación de las recomendaciones. El Gobierno de Kazajstán hará todo lo posible por seguir desarrollando el diálogo social en aras de unas relaciones laborales eficaces. Continuaremos con esta labor y adaptaremos nuestra legislación nacional a las disposiciones del Convenio.

Miembros trabajadores - Kazajstán parece incapaz de resolver sus problemas de incumplimiento del Convenio, a pesar de las numerosas recomendaciones e iniciativas para abordar la situación, incluida la misión de contactos directos acordada el año pasado y que se ha llevado a cabo recientemente, concretamente en mayo de este año.

Nos sigue preocupando profundamente que, en la práctica, persistan muchas violaciones de los derechos y libertades consagrados en el Convenio, a pesar de algunos cambios legislativos realizados en los últimos años y de los proyectos de modificación anunciados por el Gobierno.

El tiempo de las declaraciones de intenciones ha pasado. El Gobierno de Kazajstán debe tomar ahora medidas concretas y decisivas para encontrar una solución duradera a los numerosos problemas señalados, que no son menores.

Los problemas de cumplimiento del Convenio no pueden abordarse sin situarlos en el contexto político del país. Este contexto se caracteriza por un déficit democrático que no permite el pleno ejercicio de las libertades civiles, incluida la libertad sindical y de asociación. En efecto, a principios de año, asistimos a una represión masiva y muy violenta por parte de las fuerzas del orden de las manifestaciones pacíficas para denunciar la pobreza, las desigualdades sociales extremas y el aumento de los precios en Kazajstán.

Es evidente que el respeto escrupuloso de la libertad sindical y de asociación, y la apuesta por una verdadera dinámica de diálogo social ofrecerán las garantías necesarias para resolver las grandes desigualdades que existen en el país.

En Kazajstán, la violencia contra los sindicalistas sigue siendo habitual. El presidente del Sindicato de Trabajadores del Complejo Petrolero y Energético de Shakhtinsk, el señor Senyavsky, fue una víctima en noviembre de 2018. Esta violencia se ve agravada por la laxitud de las autoridades a la hora de investigar, enjuiciar y condenar a sus autores. De hecho, no se han producido avances significativos en este caso desde 2018.

Lo mismo ocurre con los trágicos sucesos que se produjeron en Zhanaozen en 2011, que se saldaron con la muerte de 17 huelguistas y con más de 100 huelguistas heridos como consecuencia de una represión extremadamente violenta de la huelga.

El mantenimiento de un clima de impunidad para los autores de este tipo de violencia es extremadamente perjudicial y constituye un obstáculo importante para el libre ejercicio de la libertad sindical en el país.

Además, el Código Penal permite imponer la prohibición de ejercer cargos públicos, incluidos los sindicales, lo que contraviene el Convenio. La Sra. Kharkova, presidenta de la Confederación de Sindicatos Independientes de Kazajstán (KNPRK), y el Sr. Baltabay, líder del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía, que habló ante nuestra comisión hace unos años, están siendo objeto de esa sanción, lo que constituye una restricción a su libertad de sindical.

Estos dos ejemplos ilustran la práctica del acoso judicial a los dirigentes sindicales que todavía existe en el país.

El uso de las detenciones administrativas para obstruir la acción sindical legítima también forma parte de esta práctica de acoso judicial. Lo vimos, por ejemplo, en octubre de 2021 con la detención administrativa de Jenis Orynaliev, unos meses después de su elección como presidente de su sindicato, y el mismo día en que estaba prevista una acción sindical, así como en diciembre de 2021 con la detención administrativa durante diez días de Saule Seidakhmetova, dirigente del sindicato Ymit, por su participación en una acción legítima declarada ilegal por un tribunal administrativo.

También se prohíbe a otros sindicalistas ocupar cualquier cargo en una organización pública o no gubernamental como represalia por sus actividades sindicales, entre ellos a los Sres. Eleusinov y Kushakbaev, dirigentes de un sindicato de trabajadores del sector de los combustibles y la energía.

La Comisión de Expertos también observó que el Código Penal castiga con una pena de prisión la incitación a continuar una huelga declarada ilegal por los tribunales. El Gobierno anuncia que la revisión a fondo del artículo 402 del Código Penal está incluida en un plan de medidas urgentes a adoptar en el ámbito de los derechos humanos, incluida la libertad sindical y de asociación.

La imposición de penas o sanciones por el mero hecho de convocar una huelga pacífica, aunque sea declarada ilegal por los tribunales, es contraria al Convenio.

En el informe de la Comisión de Expertos se señala una vez más el problema recurrente en Kazajstán de los procedimientos de registro o reinscripción de los sindicatos. Muchas organizaciones sindicales se enfrentan a graves dificultades cuando debería ser una mera formalidad.

Debemos lamentar que estos procedimientos de registro se sigan utilizando para obstaculizar el proceso de establecimiento o el buen funcionamiento de organizaciones sindicales libres e independientes, en total contravención del Convenio.

A la KNPRK, ahora Congreso de Sindicatos Libres (KSPRK), se le retiró el registro ya en 2017 como represalia por la discusión del caso ante la comisión. Cinco años más tarde, y a pesar de que el Gobierno se ha comprometido reiteradamente a resolver esta cuestión, incluso ante la comisión, el sindicato sigue sin registrarse.

El Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía fue objeto de una decisión judicial de suspensión de sus actividades, que dio lugar a un proceso de disolución del sindicato. La misión de contactos directos no pudo resolver la situación, lo que lamentó en su informe.

Kazajstán debe seguir trabajando con los interlocutores sociales para garantizar la eficacia, la imparcialidad y la independencia de estos procedimientos de registro.

En este sentido, pedimos a Kazajstán que revise la composición del grupo de trabajo permanente encargado de examinar los problemas de registro de sindicatos para incluir también a los sindicatos independientes.

Por último, la legislación prohíbe, en principio, la ayuda financiera de las organizaciones internacionales de trabajadores. Esta legislación prevé que pueden hacerse excepciones, pero en condiciones demasiado estrictas y que restringen gravemente la libertad sindical, contraviniendo el artículo 5 del Convenio.

Como sabemos y hemos repetido durante muchos años, las libertades y los derechos laborales fundamentales han sido ignorados durante mucho tiempo en Kazajstán.

También lo hemos visto con los sucesos que tuvieron lugar a principios de este año: un entorno en el que las libertades civiles, incluidas las sindicales, no pueden ejercerse libremente solo puede conducir a injusticias.

Por lo tanto, es responsabilidad del Gobierno garantizar el restablecimiento de un entorno propicio para el ejercicio de estas libertades civiles y el inicio de un verdadero proceso de diálogo con los interlocutores sociales que garantice una paz social duradera y allane el camino hacia una mayor justicia social para el pueblo de Kazajstán.

Miembros empleadores - Agradecemos al Gobierno su intervención de esta mañana ante la Comisión y la información detallada que nos ha proporcionado. También le agradecemos su presentación del 28 de mayo. Hemos examinado cuidadosamente toda esta información.

Tomamos nota con especial interés de la información proporcionada por el representante gubernamental sobre los cambios que afectan a la NCE y de su compromiso declarado con el diálogo social.

Este año, nuestro debate sobre el caso de la aplicación del Convenio por Kazajstán es oportuno para poder evaluar qué logros se han alcanzado en la aplicación de las conclusiones de la Comisión del pasado mes de junio, así como teniendo en cuenta la misión de contactos directos de la OIT que se llevó a cabo a principios de mayo de 2022.

Cabe recordar, entre otras cosas, que, el año pasado, la Comisión solicitó al Gobierno que aceptara una misión de contactos directos de la OIT antes de la reunión de este año de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los miembros empleadores se congratulan de que esta misión de contactos directos de la OIT en Kazajstán fuera aceptada y haya tenido lugar a principios de mayo.

Observamos que la misión de la OIT pudo reunirse con representantes de todos los organismos estatales y con otras personas que identificó como significativas. La misión acogió con satisfacción la disposición y el interés del Gobierno de mantener su compromiso y cooperación con la OIT.

Si bien la misión de la OIT también observó avances en la legislación y la práctica hacia la conformidad con el Convenio, no estaba del todo convencida de que se hubieran adoptado todas las medidas necesarias al respecto. Esto coincide con la evaluación de los miembros empleadores de la información que figura en el informe de la Comisión de Expertos proporcionada por el Gobierno de Kazajstán. Por lo tanto, me gustaría abordar las cuestiones pendientes desde nuestra perspectiva.

En primer lugar, una cuestión importante relativa a la libertad de asociación de los empleadores en virtud del Convenio está relacionada con la creación, por ley, de la NCE. Cabe recordar que la NCE es de afiliación obligatoria y tiene competencias omnímodas para representar a los empleadores, lo que ha tenido el efecto de marginar a las organizaciones de empleadores libres e independientes.

Una medida positiva adoptada por el Gobierno fue la derogación del apartado 5 del artículo 148 del Código del Trabajo, que establecía la autoridad de la NCE para representar a los empleadores en el diálogo social a nivel nacional, sectorial y regional. Así, según la ley, la NCE no debe participar en nombre de los empleadores en el diálogo social y la negociación colectiva.

Sin embargo, la misión de contactos directos de la OIT encontró pruebas de que el Gobierno sigue incluyendo a la NCE en el diálogo social y que la NCE sigue participando en la negociación colectiva. En otras palabras, se ha realizado un cambio en la ley, pero este cambio no se ha aplicado en la práctica.

También observamos que la cuestión de la acreditación de las organizaciones de empleadores ante la NCE no se ha abordado satisfactoriamente. No se trata, como parece sugerir el Gobierno, de un asunto interno de la NCE, que es una organización semiestatal.

A través de la acreditación, las organizaciones de empleadores pasan a depender económicamente de la NCE y, por tanto, dejan de tener libertad para la representación de los intereses de sus miembros. En nuestra opinión, el sistema de acreditación debería desaparecer. En cualquier caso, las organizaciones de empleadores acreditadas ante la NCE deben ser consideradas como parte de la estructura de la NCE y, por lo tanto, no pueden ser consideradas elegibles para participar en el diálogo social y la negociación colectiva.

Para resumir esta cuestión, el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno que garantice que, de acuerdo con la ley, la NCE se retire completamente del diálogo social y la negociación colectiva y deje este ámbito de competencia a las organizaciones de empleadores libres e independientes. El sistema de acreditación de las organizaciones de empleadores ante la NCE debe ser suspendido. Además, para reforzar aún más el reconocimiento de la libertad de asociación de los empleadores y sus organizaciones, puede ser oportuno adoptar un reglamento que establezca la independencia y la autonomía de las organizaciones de empleadores y determine las condiciones para que puedan participar en el diálogo social y la negociación colectiva.

También hay cuestiones relacionadas con la aplicación de la libertad sindical y de asociación en lo que respecta a los trabajadores, en las que no hemos visto avances visibles. En particular, tomamos nota de la cuestión del derecho de las organizaciones a recibir asistencia financiera de las organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores, que está protegido por el artículo 5 del Convenio. A tal efecto, tomamos nota de la intención del Gobierno de considerar la inclusión de una serie de organizaciones internacionales en la lista de organizaciones que pueden conceder subvenciones de la Ordenanza núm. 177, de 9 de abril de 2018, y de revisar el procedimiento de elaboración de dicha lista. Pedimos al Gobierno que modifique esta lista y nos mantenga informados de los resultados de la revisión del procedimiento de elaboración de la lista.

Observamos que, con respecto a la cuestión del registro de la KNPRK, las cosas no parecen haber avanzado. El Gobierno ha indicado que ninguno de los comentarios formulados en la orden de 25 de julio de 2018 se ha abordado en ninguna de las solicitudes de registro posteriores de la KNPRK y que, hasta la fecha, no se ha recibido ningún documento de registro

estatal. En cuanto a la denegación del registro del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía, según el Gobierno, el 30 de diciembre de 2021 se presentó la solicitud de registro de un afiliado que también fue denegada. Recientemente, a saber, el 18 de mayo de 2022, se ha recibido una segunda solicitud. También tomamos nota de la intención expresada por el Ministro de Trabajo y Protección Social a la misión de contactos directos de la OIT de simplificar el actual procedimiento de registro, sustituyéndolo por un procedimiento de notificación o permitiendo que los sindicatos funcionen sin registro. Entendemos que este proyecto de ley debería estar desarrollado a finales de 2022.

Los empleadores acogen con satisfacción este plan y confían en que se lleve a cabo una consulta exhaustiva con los interlocutores sociales con respecto a esta nueva ley, que esperamos que se apruebe en breve.

Mientras tanto, solicitamos al Gobierno que continúe buscando una solución a la cuestión no resuelta del registro de la KNPRK y del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía.

Por último, tomamos nota de que la Comisión de Expertos ha formulado una serie de observaciones sobre el artículo 402 del Código Penal, según el cual la incitación a continuar una huelga declarada ilegal por el tribunal se castiga con hasta cincuenta días de arresto y, en determinados casos, con hasta dos años de prisión. No abordaremos los comentarios de los miembros trabajadores ni comentaremos las observaciones de la Comisión de Expertos a este respecto ni tampoco las presentaciones del Gobierno en el día de hoy ya que, en nuestra opinión, no hay base para hacer ninguna petición al Gobierno a este respecto. Como es bien sabido, en opinión del Grupo de los Empleadores y del Grupo Gubernamental del Consejo de Administración de la OIT, el derecho de huelga debe regularse a nivel nacional. El presente Convenio no contiene normas al respecto, por lo que este punto no puede ser abordado en las conclusiones de este caso ni de forma sustantiva en nuestra discusión.

Interpretación del ruso: miembro trabajador, Kazajstán - La Federación de Sindicatos de Kazajstán, que es la mayor organización de trabajadores de Kazajstán, cuenta con 23 sindicatos sectoriales y locales, que agrupan a más de 2 millones de afiliados. Junto a nuestra Federación, existen otras dos asociaciones republicanas, la Confederación del Trabajo de Kazajstán y el Sindicato «Amanat». Juntos estamos haciendo esfuerzos, y un ejemplo de ello es un acuerdo general a partir de 2021-2023; las tres confederaciones sindicales adoptaron la misma posición y presentaron un borrador a la Comisión. La Federación de Sindicatos siempre ha estado a favor de la acción unitaria de los sindicatos y ya ha apoyado programas de solidaridad en lo que respecta a las organizaciones sindicales internacionales. Nos hemos pronunciado en repetidas ocasiones a favor de la posición de nuestros compañeros Larisa Kharkova, Dimitri Senyavsky, Erlan Baltabay y otros sobre la anulación de condenas anteriores y el registro de sus respectivos sindicatos. La Federación de Sindicatos está haciendo todo lo posible para que se apliquen los principios de la Organización Internacional del Trabajo, incluso a través de nuevos textos legislativos.

El Gobierno ha elaborado e introducido propuestas relacionadas con los comentarios de la Comisión de Expertos y las conclusiones de la Comisión, que se han reflejado en la ley que se aprobó en mayo. Esta ley contiene disposiciones en relación con los miembros de los sindicatos mencionados, garantiza la cooperación y el apoyo internacionales y simplifica las condiciones para confirmar el estatus de los sindicatos al registrarse en el Estado.

En este momento, la Federación de Sindicatos está planteando la introducción de nuevas mejoras en estas normas, en particular la transición al registro notificado de los sindicatos, que es una iniciativa que cuenta con el apoyo del Gobierno.

Determinadas leyes nacionales han permitido mejorar la situación, especialmente en lo que respecta al artículo 402 del Código Penal. Los comentarios de la Comisión de Expertos sobre esta cuestión se han tenido en cuenta. Pero también se han producido incidentes que han dado lugar a detenciones justificadas. Se busca mejorar aún más la legislación del país llevando a cabo, por ejemplo, procedimientos relativos a los requisitos para las huelgas, reforzando el papel de los comités de arbitraje y aumentando el papel de los sindicatos a la hora de examinar los conflictos laborales.

El comité interministerial del Gobierno sigue analizando estas cuestiones, y en breve el proyecto de ley será examinado por el Parlamento de Kazajstán. Además, los representantes de la Federación de Sindicatos han hecho una serie de propuestas para el proyecto de ley respecto de las condiciones de trabajo seguras y la protección de los derechos de los trabajadores.

Una de las enmiendas que hemos propuesto se refiere a la indexación de los salarios para el empleo de corta duración. También seguimos trabajando en el ámbito de la cooperación técnica con la OIT y, específicamente, con el Departamento de Normas.

En conclusión, quisiera asegurarles que la Federación de Sindicatos siempre ha estado a favor del diálogo constructivo entre los interlocutores sociales en interés de los trabajadores. Estamos entrando en una nueva etapa de desarrollo de nuestro país y esperamos que la OIT nos apoye con asistencia técnica en relación con la aplicación del Convenio. Las expectativas en el país son muy altas y no deben ser defraudadas.

Interpretación del ruso: **miembro empleador, Kazajstán** - Somos conscientes de las recomendaciones que se hicieron el año pasado y este año, y estamos viendo ciertos efectos de su aplicación en Kazajstán. La OIT ha desempeñado sin duda un gran papel en las mejoras que se han producido.

Represento a la Confederación de Empleadores de la República de Kazajstán. Nuestra confederación fue objeto de un cambio fundamental; se reforzó el equipo de dirección, se identificaron las áreas de trabajo y se revisaron los objetivos a corto y largo plazo.

Me gustaría decir que en estos dos meses el número de miembros se ha triplicado, y que se sigue trabajando en este ámbito. También me gustaría dar las gracias a la misión de contactos directos encabezada por el Sr. Bruun. Se está trabajando en todo lo relacionado con los cambios legislativos y otras cuestiones planteadas por la misión. Estamos viendo que somos una organización de empleadores independiente y que se presentan al Parlamento nuevas leyes. La misión de contactos directos identificó una serie de áreas en las que hay incoherencias, y en las que, por consiguiente, hay que seguir trabajando. Sin embargo, como mencionó el Presidente de nuestra confederación con motivo de la visita, es importante seguir construyendo una organización de empleadores fuerte e independiente que pueda defender eficazmente los intereses de los empleadores.

Nuestra confederación colabora activamente con organizaciones internacionales y seguirá cooperando para desarrollar y reforzar el diálogo social en Kazajstán. Nuestros objetivos coinciden en gran medida con los objetivos primordiales de nuestro país, y todos vemos la necesidad de una reforma efectiva en Kazajstán.

Miembro gubernamental, Francia - Intervengo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben asimismo esta declaración **Albania**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembro del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, el derecho de sindicación y la libertad sindical y de asociación.

Promovemos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical. Apoyamos a la OIT en su función indispensable de elaborar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

Las relaciones entre la Unión Europea y Kazajstán se rigen por el Acuerdo de Asociación y Cooperación, que nos ha permitido reforzar nuestra cooperación bilateral. Mediante este acuerdo, las partes reafirman su compromiso con la aplicación efectiva de los convenios ratificados y de los convenios fundamentales de la OIT.

Aunque reconocemos los progresos realizados por el Gobierno en la modificación de partes de su legislación, nos preocupa que Kazajstán se haya convertido en un caso recurrente en la Comisión de Aplicación de Normas. El cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica, se discute por quinta vez en los últimos seis años. Animamos al Gobierno a que aborde rápidamente las cuestiones pendientes para lograr el pleno cumplimiento del Convenio.

Volvemos a instar al Gobierno a que derogue el artículo 402 del Código Penal, que tipifica como delito «convocar a los trabajadores a participar en una huelga declarada ilegal por un tribunal». Este artículo es incompatible con la libertad sindical y de asociación, y con la responsabilidad del Gobierno de proteger el derecho de los trabajadores y los empleadores a organizar sus actividades, incluido el derecho de huelga.

Más allá de las modificaciones legislativas, pedimos al Gobierno que garantice el pleno respeto de la libertad sindical y de asociación, así como el derecho a crear organizaciones sin autorización previa y el derecho de sindicación, tanto en la legislación como en la práctica. Esto es un motivo de preocupación, también teniendo en cuenta que las limitaciones de los derechos de los trabajadores pueden haber sido una de las cuestiones fundamentales detrás de los trágicos acontecimientos de enero de 2022 que comenzaron en la ciudad minera de Zhanaozen.

Observamos con preocupación que, a pesar de las claras conclusiones de los últimos debates de la Comisión de Aplicación de Normas, todavía no se ha resuelto la cuestión de larga data del registro del KSPRK y del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía para que puedan gozar de la plena autonomía e independencia que corresponden a las organizaciones de trabajadores libres e independientes, cumplir su mandato y representar a sus miembros sin más demora. Pedimos al Gobierno que aborde esta cuestión, incluso mediante un compromiso más estrecho con los interlocutores sociales, para remediar las dificultades señaladas por los sindicatos que desean registrarse con el fin de garantizar el derecho de los trabajadores a crear organizaciones sin autorización previa.

Tomamos nota de que el Comité de Libertad Sindical sigue examinando los casos del Sr. Baltabay y la Sra. Kharkova, así como el caso del Sr. Senyavsky. La Unión Europea y sus Estados miembros deploran toda violación de los derechos fundamentales de los sindicalistas y todo acoso, intimidación, agresión o encarcelamiento de los mismos. La falta de investigaciones y enjuiciamientos efectivos refuerza el clima de inseguridad e impunidad, que socava la libertad sindical.

También reafirmamos que no se debe impedir que las organizaciones de trabajadores y de empleadores reciban ayuda financiera o de otro tipo de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, de acuerdo con las conclusiones adoptadas el año pasado.

Por último, la Unión Europea y sus Estados miembros esperan que las preocupaciones planteadas en esta declaración se tengan en cuenta en los procesos de reforma global en curso lanzados por la nueva administración del Presidente Tokayev. Seguiremos vigilando y analizando la situación y seguiremos comprometidos con nuestra estrecha cooperación y asociación con Kazajstán.

Interpretación del alemán: miembro trabajadora, Alemania - Hablo en nombre de los trabajadores de Alemania y de los países nórdicos. En las conclusiones del año pasado, esta Comisión formuló con precisión las medidas que debía adoptar el Gobierno para adecuar su situación jurídica y sus prácticas al Convenio. Lamentablemente, no vemos que el Gobierno esté cumpliendo lo que prometió explícitamente en su declaración final ante esta Comisión. Resulta especialmente preocupante la continua penalización de las actividades de los sindicatos y sus miembros. Este convenio vela por que estas actividades puedan llevarse a cabo en un entorno en el que se respeten los derechos y las libertades civiles fundamentales, ya que, citando al Comité de Libertad Sindical, «el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles». ¿Cómo se supone que los sindicatos van a apoyar a los trabajadores para hacer frente a las consecuencias de la pandemia de COVID-19 cuando sus representantes temen ser arrestados y encarcelados a cada paso?

En octubre de 2021, la policía detuvo al presidente del nuevo Sindicato de Trabajadores de Plataformas el mismo día en que el sindicato planeaba una huelga. En diciembre de 2021, el presidente del Sindicato de Operadores de Grúas fue condenado a diez días de prisión por participar en una concentración supuestamente ilegal. A los dirigentes y representantes sindicales condenados a prisión en circunstancias dudosas no se les permite reanudar sus actividades ni siquiera después de que haya expirado su condena.

El Presidente de Kazajstán ha firmado un decreto sobre nuevas medidas de la República de Kazajstán en el ámbito de los derechos humanos, cuyo objetivo es también proteger la libertad sindical y de asociación. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas señaló en noviembre de 2021 que el decreto no tiene efectos prácticos.

En la información escrita que presentó a la Comisión el 28 de mayo de 2022, el Gobierno señaló que las recomendaciones de la OIT deberían aplicarse a través de un plan de acción a finales de 2022 o durante el primer trimestre de 2023. Esta táctica dilatoria es inaceptable, dado que durante años hemos estado discutiendo las violaciones del Convenio. Por lo tanto, pedimos al Gobierno que presente a esta Comisión las medidas concretas que adoptará para cumplir de forma definitiva y completa las obligaciones derivadas del Convenio.

Miembro gubernamental, Türkiye - Agradecemos al Gobierno de Kazajstán la información que nos ha proporcionado y nos congratulamos de su voluntad de comprometerse y cooperar constructivamente con la OIT. El Gobierno de Kazajstán ha realizado esfuerzos por reforzar y adaptar su actual marco legislativo para ajustarlo a las normas de la OIT. Alentamos al Gobierno de Kazajstán a que siga adoptando las medidas necesarias a este respecto.

Nos alegramos de que una misión de contactos directos de la OIT visitara Kazajstán en mayo de este año para debatir la aplicación del Convenio, y de que la misión de la OIT observara avances en la garantía del derecho a la libertad sindical de los sindicatos.

Elogiamos las medidas positivas adoptadas por el Gobierno de Kazajstán en consulta con los interlocutores sociales, incluida la toma en consideración de las observaciones de la Comisión de Expertos para modificar su legislación interna. Hay que reconocer que el Gobierno de Kazajstán ha realizado enmiendas recientemente, como la transferencia del registro estatal de los sindicatos a un procedimiento de notificación y la simplificación del procedimiento para organizar una huelga, para adaptar su legislación nacional a las normas del Convenio.

Cabe destacar que el Gobierno está decidido a trabajar en las cuestiones planteadas por la OIT y los interlocutores sociales con un espíritu de diálogo constructivo y está dispuesto a entablar un debate abierto con los sindicatos sobre cómo seguir mejorando la situación.

Además, nos alegramos de que la Presidencia de Kazajstán haya iniciado una importante reforma política destinada a seguir transformando y modernizando el país, incluso en lo que respecta a la protección de los derechos humanos y el Estado de derecho.

Creemos que Kazajstán, que cumple con sus obligaciones de presentación de memorias relativas a los Convenios de la OIT ratificados, seguirá trabajando en estrecha colaboración con la OIT y los interlocutores sociales.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Lamentablemente, desde que, el año pasado, este órgano debatió el caso por última vez, el Gobierno de Kazajstán ha seguido denegando arbitrariamente el registro a los sindicatos independientes. Por ejemplo, el Gobierno todavía no ha abordado las preocupaciones de larga data sobre el registro de la KNPRK. Desde diciembre de 2021, el Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía de Almaty ha visto rechazados sus documentos de registro en cuatro ocasiones distintas sobre la base de supuestas irregularidades en el papeleo.

Mientras tanto, al sindicato de trabajadores del complejo de combustible y energía de la región de Almaty se le ha denegado el registro seis veces y cada vez por una nueva razón. Si bien es cierto que el Gobierno ha creado grupos de trabajo para reformar el Código del Trabajo, los sindicatos independientes han sido totalmente excluidos de este proceso. Además, el Gobierno ha continuado su campaña de acoso legal contra los líderes sindicales independientes; Larisa Kharkova, la ex presidenta de la KNPRK, sigue bajo arresto domiciliario modificado y tiene prohibido ejercer como líder sindical. Otros dirigentes sindicales independientes, entre ellos el Sr. Baltabay, siguen sometidos a prohibiciones similares.

A pesar de los esfuerzos de la Comisión de Expertos y de esta Comisión, lamentablemente está claro que el Gobierno sigue jugando a la política con el proceso de registro de los sindicatos. Pedimos al Gobierno de Kazajstán que ponga fin a su campaña para aplastar la actividad sindical independiente y que aplique plenamente y sin más demora las recomendaciones que figuran en el informe de la Comisión de 2021.

Miembro gubernamental, Canadá - El Canadá considera a Kazajstán un socio importante en muchos ámbitos de la cooperación internacional.

Observamos que es la quinta vez en seis años que el Gobierno de Kazajstán ha sido convocado ante esta Comisión para debatir su aplicación del Convenio.

Acogemos con satisfacción los progresos realizados por el Gobierno para responder a algunas de las recomendaciones de esta Comisión.

También esperamos que las reformas políticas anunciadas en marzo de 2022 refuercen la universalidad de los derechos humanos y laborales y reduzcan las denuncias de acoso a los sindicalistas y las restricciones al derecho a la libertad sindical y de reunión pacífica.

Pedimos al Gobierno que proteja efectivamente —tanto en la legislación como en la práctica— el derecho de todas las personas, incluidos los sindicalistas, a organizarse y participar en manifestaciones pacíficas.

Canadá sigue preocupado por el hecho de que algunos sindicatos sigan enfrentándose a obstáculos para su creación y registro, y por el hecho de que el problema de larga data del registro de la Federación de Sindicatos de Kazajstán y del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía siga sin resolverse.

Por lo tanto, pedimos al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, resuelva definitivamente y sin demora las actuales dificultades en el proceso de registro de sindicatos.

Por último, animamos al Gobierno a aprovechar la asistencia técnica de la OIT y a seguir colaborando con la OIT para garantizar el pleno cumplimiento de los principios del Convenio.

El Gobierno del Canadá mantiene su compromiso de trabajar con Kazajstán con estos fines y como socio. Apoyamos el ambicioso programa de reformas políticas del Gobierno de Kazajstán y felicitamos al Gobierno por seguir investigando los acontecimientos de enero.

Miembro gubernamental, Estados Unidos - Esta Comisión de la Conferencia ha debatido la falta de progresos del Gobierno de Kazajstán en lo que respecta a abordar los graves problemas de incumplimiento del Convenio cada año desde 2015, excepto en 2018, cuando una misión tripartita de alto nivel visitó el país.

Recientemente se modificó el Decreto sobre nuevas medidas de derechos humanos para incluir la libertad sindical y de asociación, con inclusión de la elaboración de un plan de trabajo para abordar cuestiones de larga data. Tomamos nota de los planes para modificar la legislación, incluida la posible modificación del artículo 402, 1) del Código Penal, que penaliza la convocatoria de huelgas declaradas ilegales por los tribunales.

Sin embargo, queda mucho trabajo por hacer. Tomamos nota de la disolución del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía tras una decisión judicial de suspender sus actividades en febrero de 2021. Lamentamos que el Gobierno no haya colaborado con el último sindicato independiente del país para permitirle seguir funcionando, ya que sus posteriores intentos de volver a registrarse fueron rechazados.

Pedimos al Gobierno que mantenga su compromiso de respetar y promover la libertad sindical y de asociación en virtud del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. Esto requiere: el respeto de la plena autonomía e independencia de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores libres e independientes, incluido el cese inmediato de los actos de violencia, acoso e injerencia; la eliminación de las prácticas y la anulación de las órdenes existentes que imponen restricciones a los sindicalistas y líderes sindicales que participan en actividades sindicales legítimas o les prohíben hacerlo, incluidas las que se aplican a Larisa Kharkova y Erlan Baltabay; el compromiso continuado con los interlocutores sociales para abordar los obstáculos en el proceso de registro de los sindicatos, incluida la eliminación de los requisitos geográficos para los sindicatos sectoriales que, en la práctica, pueden limitar a los sindicatos independientes del sector petrolero concentrados en la región occidental; el registro inmediato del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía y de la KNPRK; una nueva revisión del artículo 402 del Código Penal para garantizar que las penas por convocar una huelga no sean excesivas; una revisión continua de la Ley sobre la NCE para garantizar que no obstaculiza los derechos de las organizaciones de empleadores; y la inclusión de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en la lista de organizaciones autorizadas a conceder

subvenciones a particulares en el país en virtud de la Ordenanza núm. 177. Instamos a que se tomen medidas inmediatas y efectivas en relación con estas recomendaciones de larga data. Seguimos comprometidos a colaborar con el Gobierno para promover los derechos de los trabajadores en Kazajstán.

Observador, IndustriALL Global Union - Hago uso de la palabra en nombre de IndustriALL Global Union, que representa a más de 50 millones de trabajadores de los sectores del petróleo, el gas, la minería, la energía y la manufactura en todo el mundo, incluido Kazajstán.

Durante más de diez años, desde la tragedia de Zhanaozen en 2011, en la que murieron al menos 17 personas y más de 100 resultaron heridas, sin que hasta ahora se haya hecho justicia, no hemos visto ninguna mejora en la situación de los derechos sindicales en el país. Y creemos que Kazajstán sigue sin dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio. Y quiero referirme especialmente al sistema de procedimientos de registro, que sigue siendo complejo y sirve para impedir la creación de sindicatos libres e independientes.

El Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía ha denunciado que sus ramas regionales no han obtenido en muchas ocasiones el registro por razones inverosímiles e infundadas. El registro de la rama sindical de Atyrau, como ya se ha mencionado, fue denegado seis veces y cada vez con una nueva razón.

Más de 60 grandes huelgas espontáneas, principalmente en el sector de la energía y el petróleo el año pasado, y las protestas masivas de enero de este año, en las que murieron al menos 160 personas, demuestran claramente que la disolución y la opresión de las instituciones democráticas en la sociedad de Kazajstán tienen consecuencias trágicas.

Hay una lección que aprender de estas protestas masivas. Son las políticas y las prácticas, y no las fuerzas externas, las que han provocado los conflictos sociales y laborales fuertemente reprimidos por la policía y las fuerzas de seguridad. La principal lección es que, para construir una sociedad sostenible en el país, es necesario el diálogo con las partes implicadas, el compromiso con la apertura y los valores democráticos, el diálogo social y la negociación colectiva a nivel sectorial con los sindicatos, especialmente en los sectores que aportan a Kazajstán su riqueza.

El Presidente del país ha anunciado medidas para reforzar las tradiciones democráticas en el país. En el referéndum del 5 de junio, se considerará un amplio paquete de enmiendas a la Constitución. Hay un ligero rayo de esperanza, pero todas las palabras deben ir seguidas de acciones.

Instamos una vez más al Gobierno de Kazajstán a que tome todas las medidas necesarias para dar cumplimiento a sus obligaciones en virtud del Convenio.

El procedimiento de registro de los sindicatos debe simplificarse basándose en la notificación de los sindicatos. Debe levantarse toda restricción a la actividad sindical, y deben retirarse todos los cargos contra los dirigentes sindicales, incluida la eliminación de los cargos de los registros de los dirigentes sindicales.

Interpretación del ruso: **observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)** - La cuestión relativa a la libertad sindical en Kazajstán es algo sobre lo que esta Comisión ha vuelto en numerosas ocasiones, y el punto de partida fue la huelga reprimida en 2011, en Zhanaozen. Una huelga pacífica por el aumento de los salarios tuvo lugar durante varios meses, y podría haber terminado en torno a la mesa de negociación con la firma de un acuerdo o estableciendo una

lista de diferencias de opinión. Ese habría sido el deber directo del Estado: crear las condiciones para la negociación, tal como exigen el Convenio y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En lugar de eso, tropas armadas entraron en el pueblo de los huelguistas el 16 de diciembre de 2011 y recibieron la orden de abrir fuego. Desde entonces, el Gobierno ha seguido por este camino, prohibiendo los sindicatos independientes, criminalizando las huelgas o cualquier actividad independiente de los trabajadores y reprimiendo a los dirigentes sindicales. Esto priva a los sindicatos de su derecho a la libertad sindical y de su derecho a organizarse.

Desde nuestro último examen de esta cuestión, se ha producido un aumento del número de huelgas. Tienen lugar en varias regiones y en varios sectores, y cabe destacar dos características particulares. En primer lugar, todas son pacíficas, están bien organizadas y sus participantes actúan con un alto nivel de orden y disciplina, sin permitir el extremismo en sus filas. Muestran que están dispuestos a una negociación civilizada y digna. Prácticamente en todos los casos mencionados, estos trabajadores exigen el levantamiento de las restricciones a la constitución de sindicatos, tal y como exigen los Convenios núms. 87 y 98.

Hoy existe una oportunidad en el país. Esperamos que el Gobierno aproveche esta oportunidad, levantando las restricciones a los derechos sindicales y, en particular, al establecimiento de la KNPRK. Pero la situación sigue siendo especialmente preocupante y merece que la Organización Internacional del Trabajo le preste especial atención.

*Interpretación del ruso: **observador, Confederación Sindical Internacional (CSI)*** - Represento al Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía, que ha sufrido la disolución de la KNPRK. Lamentablemente, el Gobierno hace caso omiso de las recomendaciones de la OIT y disuelve los sindicatos independientes, y los intentos de registrar sindicatos no tienen éxito. Seguimos recibiendo negativas del Ministerio de Justicia bajo falsos pretextos.

El registro oficial de los sindicatos significa que, si no pasan por ese proceso, no es posible participar en la negociación colectiva, lo cual conduce a conflictos sociales, incluyendo los que vimos en enero de 2022. Las protestas y concentraciones son declaradas ilegales, y la disolución que vemos de estas organizaciones da lugar a que los trabajadores sean despedidos si expresan sus reivindicaciones; no existe ningún mecanismo de protección de sus derechos, se les niegan sus derechos, no hay convenios colectivos, y en un sector en el que los beneficios son elevados, los trabajadores tienen dificultades para llegar a fin de mes, sobre todo en aquellas zonas que elaboran productos de alto valor y de grandes beneficios. Es necesario acabar con estas actitudes y legalizar los sindicatos, asegurando su protección y dándoles derechos frente a los empleadores, y dotar a mi organización, la KNPRK, de un estatuto jurídico. Todo ello está en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos y de la misión, así como con las disposiciones del Convenio.

Pedimos a los miembros de la Comisión que adopten las medidas necesarias para garantizar que esto tenga lugar.

*Interpretación del ruso: **representante gubernamental*** - En primer lugar, si me lo permiten, quisiera dar las gracias a todos los que han intervenido en nombre de los Gobiernos y de las asociaciones de trabajadores y de empleadores. Agradecemos sus comentarios en relación con la legislación y la práctica en nuestro país.

Quisiera decir que, para lograr la paz social en nuestro país, el Presidente, dirigió, en el mes de marzo, un mensaje al pueblo de Kazajstán, en el que identificaba las iniciativas de reforma con vistas a modernizar nuestro país. Esta reforma sentará las bases para un nuevo

Kazajstán. Los elementos clave ya se han mencionado, pero creo que merece la pena volver a insistir en ellos. Se trata de reformas que establecen políticas para una mayor democratización y el fortalecimiento de los derechos humanos. En este sentido, quisiera decir que, literalmente, mañana tendrá lugar en nuestro país un referéndum sobre cambios en la Constitución.

La esencia de estos cambios está dirigida a la modernización del sistema político y a la transición hacia una república presidencialista con un parlamento fuerte. Se trata de un sistema que lograría un equilibrio óptimo entre las instituciones importantes o conexas del país y garantizaría la gobernabilidad efectiva de Kazajstán.

De conformidad con las instrucciones del Presidente, el Gobierno ha confirmado el programa de aumentos salariales en el país. Se trata de un programa que incluye una serie de sistemas dentro de la reforma, especialmente en el ámbito social. El ministro ha estado elaborando un código social, que incluye la aplicación de varias iniciativas orientadas a eliminar la desigualdad y garantizar los derechos de nuestros ciudadanos. Habrá algunas áreas clave para la protección social y se aplicará durante todo el ciclo vital de los ciudadanos, desde el nacimiento hasta la vejez.

En cuanto a las cuestiones relacionadas con los procesamientos penales, una vez más destacaría que todas esas cuestiones están bajo la autoridad de la Fiscalía. Estos procesamientos penales no están vinculados con las actividades sindicales. En los últimos dos años, no ha tenido lugar ningún procesamiento penal en relación con los activistas sindicales. En cuanto al Código Penal y a las sanciones adicionales relacionadas con actividades específicas, quisiera decir que estas sanciones adicionales son dictadas por los tribunales. Esto se rige por el decreto de abril de este año. En este momento, se proponen el formato de los comités interdepartamentales que estudian esta cuestión y una serie de normas para mejorar el Código Penal Administrativo. Este trabajo se está llevando a cabo también en nuestro Ministerio; estamos haciendo nuestra contribución y nos estamos preparando para que esa contribución sea mayor respecto al grupo interdepartamental sobre los posibles cambios en el Código Penal, con la participación de la Fiscalía.

En lo que atañe al tema del registro, como he dicho, son varios los cambios que están en curso y que han permitido mejorar la capacidad de los sindicatos para representar los intereses de los trabajadores. No han surgido complicaciones en estos procesos. Hay complicaciones individuales en el registro de los sindicatos, que se examinan caso por caso, en particular en el grupo de trabajo que tenemos en el Ministerio de Justicia, de modo que se pueda examinar cualquier complicación que surja, y se pueda ampliar el grupo de trabajo para incluir a representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Los cambios que se propondrán este año irán encaminados a mejorar la legislación vigente sobre el registro de las personas jurídicas, y esperamos que se puedan resolver las dificultades individuales, de carácter técnico y jurídico, y se pueda confirmar su condición de personas jurídicas. Consideramos los vínculos entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la OIT. Creo que vale la pena señalar aquí que hay tareas asignadas, tanto en la Constitución como en el seno de sus organizaciones. Las normas vigentes no son un obstáculo para su participación en las organizaciones internacionales, tanto si hablamos de formación como de otras actividades. Existe una lista de las organizaciones que realizan una labor benéfica y todas están incluidas en la misma. Será posible ampliarla para incluir otras organizaciones que favorezcan los intereses de los trabajadores y de los empleadores. La cuestión relativa a la financiación procedente del extranjero y su prohibición para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, no es algo que se esté considerando.

Permítanme, una vez más, subrayar que, durante la misión de contactos directos, informamos a nuestros asociados internacionales de que la NCE no representa los intereses de las organizaciones de empleadores. Hemos sido muy claros en este aspecto. Los representantes de la NCE han sido excluidos. Estamos trabajando exclusivamente con las organizaciones de empleadores que representan los intereses de los empleadores y seguiremos sensibilizando sobre la forma en que funciona la representación de los intereses de los empleadores. Una representación, efectivamente, de los intereses de las empresas, incluidas las pequeñas empresas. Por consiguiente, hemos trabajado con nuestros interlocutores sociales y podemos decir que vamos a trabajar en un proyecto de ley separado sobre las asociaciones de empleadores, y esto es algo que vamos a empezar muy pronto para poder establecer claramente la función y las tareas de nuestras organizaciones de empleadores.

Una vez más, permítanme reafirmar el compromiso de mi Gobierno con la observancia de las normas internacionales. Estamos realizando todos los esfuerzos posibles para garantizar que nuestra legislación y nuestra práctica estén en consonancia con las disposiciones del Convenio.

Miembros trabajadores - Hemos tomado nota de la información escrita y oral proporcionada por el Gobierno de Kazajstán, y agradecemos a los oradores sus contribuciones.

Nos tememos que las intenciones declaradas del Gobierno no siempre vayan a concretarse en la práctica.

Es necesario un auténtico diálogo social para eliminar los obstáculos, tanto legales como prácticos, a los que se enfrentan las organizaciones sindicales en el ejercicio de su libertad sindical.

En lo que respecta a los procedimientos de registro y de reinscripción en el registro, invitamos al Gobierno a revisar la composición del grupo de trabajo permanente encargado de examinar las cuestiones relacionadas con el registro de los sindicatos para que puedan incluirse los sindicatos independientes.

En este contexto, el Gobierno garantizará la eficacia, la imparcialidad y la independencia de estos procedimientos de registro y examinará, en consulta con los interlocutores sociales, las medidas que deben adoptarse para eliminar de forma permanente los obstáculos jurídicos y prácticos al registro de los sindicatos.

En particular, también eliminará los obstáculos arbitrarios que impiden el registro de la KNPRK y del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía.

La reclasificación como infracción administrativa del acto que antes era penal de incitación a la huelga, declarado ilegal, no armoniza la legislación de Kazajstán con el Convenio.

El simple acto de convocar una huelga pacífica no debe ser objeto de sanción de ningún tipo, ni penal ni administrativa, y pedimos que se eliminen todas las sanciones previstas en la legislación al respecto.

El Gobierno también garantizará que se elimine la sanción penal que priva a los sindicalistas del derecho a ocupar cualquier cargo sindical. Además, solicitamos que se levante lo antes posible esta sanción impuesta a la Sra. Karhkova y al Sr. Baltabay.

Pedimos al Gobierno que redoble sus esfuerzos para que se realicen investigaciones serias sobre los actos de violencia contra los sindicalistas y para procesar y condenar a los autores mediante sanciones disuasorias, en particular en el caso del Sr. Senyavsky.

Por último, pedimos al Gobierno que levante la prohibición de recibir asistencia financiera de las organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores y que no imponga ninguna condición que obstaculice el derecho a dicha asistencia, tal como se establece en el artículo 5 del Convenio.

Entendemos que el país está inmerso en un proceso de reforma, tras los trágicos acontecimientos de enero de este año. Ha llegado el momento de dar respuesta a las causas profundas de estas tensiones sociales en el país. En nuestra opinión, esas causas están relacionadas, en particular, con las graves limitaciones de la libertad sindical, la ausencia de negociación colectiva en materia socioeconómica y, de manera más general, la falta de un genuino diálogo social.

Por ello, queremos que nuestra Comisión reitere todas las recomendaciones formuladas en años anteriores, y pedimos al Gobierno que aplique, lo antes posible, todas esas recomendaciones, así como las que formulamos este año, para que Kazajstán no siga siendo un caso recurrente.

Alentamos al Gobierno a que elabore un plan de acción con plazos definidos para garantizar la aplicación de todas estas recomendaciones. A tal fin, alentamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT en la elaboración, aplicación y evaluación de dicho plan de acción, en consulta con todas las organizaciones sindicales.

En particular, pedimos al Gobierno que recurra, de manera sistemática y continua, a la asistencia técnica de la OIT, en relación con la labor del grupo de trabajo permanente encargado de examinar las cuestiones vinculadas con el registro de los sindicatos.

El Gobierno presentará a la Comisión de Expertos una memoria completa, antes de su próxima reunión y antes de su reunión de marzo de 2023, sobre las iniciativas adoptadas para aplicar las recomendaciones que recibirá de nuestra Comisión.

Miembros empleadores - Hemos escuchado con mucha atención las presentaciones del Gobierno y todas las intervenciones que siguieron a continuación.

Teniendo en cuenta todas las presentaciones, los miembros empleadores instamos al Gobierno, en primer lugar, a adoptar las medidas adecuadas para resolver el registro de la KNPRK y del Sindicato industrial de empleados del sector de los combustibles y la energía. También instamos al Gobierno a que se comprometa con los interlocutores sociales en las cuestiones relativas al registro de los sindicatos y a los desafíos que se plantean a este respecto. Tomamos nota especialmente de las presentaciones del Gobierno sobre la cuestión de la NCE, así como de su indicación sobre la intención de crear un proyecto de ley relativo a las asociaciones de empleadores.

En consecuencia, pedimos al Gobierno que garantice que, con arreglo a la ley, la NCE se retire completamente del diálogo social y de la negociación colectiva y deje este ámbito de competencia a las organizaciones de empleadores libres e independientes. El sistema de acreditación de las organizaciones de empleadores ante la NCE también debería ser suspendido.

Además, teniendo en cuenta la presentación del Gobierno sobre su intención de elaborar un proyecto de ley sobre las asociaciones de empleadores, observamos que para reforzar aún más el reconocimiento de la libertad de asociación de los empleadores y de sus organizaciones sería muy oportuno adoptar una ley o un reglamento que establezca la independencia y la autonomía de las organizaciones de empleadores y fije las condiciones para su elegibilidad

con miras a su participación en el diálogo social y en la negociación colectiva en los distintos niveles.

Asimismo, los miembros empleadores señalan que la elaboración de dicha legislación debería realizarse en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Además, instamos al Gobierno a que considere la posibilidad de ampliar la lista de la Ordenanza núm. 177, de 9 de abril de 2018, para incluir a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, como la CSI y la OIE.

Por último, pedimos al Gobierno que presente, antes del 1.º de septiembre de 2022, su memoria sobre la evolución de la situación a este respecto y las medidas adoptadas para responder a las cuestiones planteadas en nuestra discusión de hoy.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral presentada por el representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación.

La Comisión observó la naturaleza persistente de las cuestiones relativas a este caso, que lleva mucho tiempo siendo objeto de debate en la Comisión, la más reciente en 2021.

La Comisión lamentó que las anteriores recomendaciones de la Comisión no hayan sido atendidas en su totalidad.

Teniendo en cuenta el debate, la Comisión insta al Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **garantizar que se investigan a fondo las denuncias de violencia contra los miembros del sindicato, especialmente en el caso del Sr. Senyavsky;**
- **autorizar una investigación independiente sobre los sucesos de Zhanaozen de 2011;**
- **poner fin a las prácticas de acoso judicial a los dirigentes y afiliados sindicales que realizan actividades sindicales legales y retirar todas las acusaciones sin fundamento, incluida la prohibición de que los sindicalistas ocupen cualquier cargo en una organización pública o no gubernamental;**
- **resolver el problema del registro del KSPRK y del Sindicato Industrial de Empleados del Sector de los Combustibles y la Energía (STUFECE) para que puedan gozar sin más demora de la plena autonomía e independencia propias de una organización de trabajadores libre e independiente con el fin de cumplir su mandato y representar a sus mandantes;**
- **comprometerse con las organizaciones libres e independientes de empleadores y de trabajadores para revisar las cuestiones relativas a su registro en la legislación y la práctica con vistas a superar los obstáculos existentes;**
- **revisar la composición del grupo de trabajo permanente que evalúa las problemáticas relativas al registro de los sindicatos, a fin de garantizar la plena participación de las organizaciones independientes de trabajadores y empresarios en este grupo de trabajo;**
- **abstenerse de mostrar preferencia por un determinado sindicato y dejar de interferir en la creación y el funcionamiento de las organizaciones sindicales;**

- **eliminar cualquier obstáculo existente en la legislación y en la práctica para el funcionamiento de organizaciones de empleadores libres e independientes en el país;**
- **suprimir cualquier obstáculo existente en la ley y en la práctica para el funcionamiento de organizaciones libres e independientes de empleadores y de trabajadores en el país, en particular derogar las disposiciones de la Ley sobre la Cámara Nacional de Empresarios (NCE) relativas a la acreditación de las organizaciones de empleadores ante la NCE;**
- **velar por que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no se vean impedidas de recibir ayuda financiera o de otro tipo por parte de las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, y ampliar la lista de la Ordenanza núm. 177, de 9 de abril de 2018, para que cubra a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, como la CSI y la OIE, y**
- **aplicar plenamente la hoja de ruta de 2018.**

La Comisión pide al Gobierno que elabore, en consulta con los interlocutores sociales, un plan de acción con plazos definidos para aplicar todas estas conclusiones. Con el fin de elaborar, aplicar y evaluar este plan de acción, la Comisión insta al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la Oficina de forma permanente a este respecto.

La Comisión pide al Gobierno que presente 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.

Liberia (ratificación: 1962)

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

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Les transmito los saludos del Gobierno de Liberia y les expreso nuestra gratitud por el nivel de apoyo que se nos ha prestado para estar presentes en esta audiencia. El Gobierno de Liberia concede gran importancia a esta discusión, puesto que trata del Convenio núm. 87, un convenio fundamental ratificado por Liberia. El Gobierno se complace en responder a la Comisión sobre los siguientes casos relativos al Convenio presentados ante esta Comisión.

Caso núm. 3202: el Gobierno de Liberia desea informar a la Comisión de que los trabajadores presuntamente despedidos por discriminación antisindical fueron plenamente reintegrados sin pérdida de beneficios. Esto se hizo a través del diálogo social, por lo que no se puede establecer una discriminación antisindical. El Gobierno también solicitó al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL) que volviera a presentar sus estatutos, tal y como recomendó la Comisión, y así lo ha hecho. Sin embargo, la revisión de sus estatutos muestra que la afiliación a la asociación no se limita al sector privado, sino que incluye a los trabajadores sujetos al reglamento de la administración pública. Ahora estamos enviando la solicitud para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores de la salud. El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y con la ayuda de la Oficina Regional de la OIT, organizó en noviembre de 2018 una Conferencia de tres días con los interlocutores sociales para armonizar un plan de trabajo decente que abarcara a todos los trabajadores. Las deliberaciones de las recomendaciones de la Conferencia se vieron interrumpidas por la pandemia de COVID-19, que desvió la atención del Ministerio de Trabajo y de los interlocutores

sociales hacia la conservación de los puestos de trabajo existentes, especialmente en los sectores más afectados.

Caso núm. 3081: el Gobierno de Liberia desea informar a la Comisión de que se ha reabierto la investigación sobre el caso de los dos trabajadores que alegan discriminación antisindical. Los trabajadores fueron invitados a participar en la investigación, pero no acudieron después de varias llamadas invitándoles a participar. Ahora el Gobierno desea recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para atender las recomendaciones de la Comisión y llevar el caso núm. 3081 a una conclusión lógica.

Miembros empleadores - En cuanto a los antecedentes, estamos discutiendo un convenio fundamental, el Convenio núm. 87, un convenio actualizado ratificado por Liberia en mayo de 1962. En el pasado se han emitido observaciones al respecto en 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, por lo que se trata de una serie bastante coherente en los últimos años.

En cuanto a las principales cuestiones que la Comisión de Expertos ha comentado, las más importantes son: la ausencia de pleno reconocimiento del NAHWUL; la información solicitada sobre las disposiciones jurídicas que garantizan que los trabajadores del sector público disfruten de los derechos y garantías establecidos en el Convenio; una solicitud similar relativa a los trabajadores marítimos, y la necesidad de modificar el artículo 45.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015, para garantizar que el derecho a constituir organizaciones para defender los intereses profesionales se reconozca plenamente a los trabajadores extranjeros, tanto en la legislación como en la práctica.

Con respecto a la designación de los servicios esenciales por parte del Consejo Nacional Tripartito, la Comisión solicitó información sobre cómo funciona dicha designación en la práctica y pidió al Gobierno que aclarara si el Presidente también debe atenerse a la definición de la noción de servicios esenciales establecida en el artículo 41.4, a) de la Ley.

Liberia ha ratificado 25 convenios, incluidos 6 de los 8 convenios fundamentales, 2 convenios de gobernanza y 17 convenios técnicos. Liberia ratificó el Convenio núm. 87 en 1962.

Señalamos que el Gobierno de Liberia no proporcionó ninguna información adicional por escrito sobre este caso antes de esta audiencia. En cuanto a las observaciones de la Comisión de Expertos, observamos que incluyen cuestiones relativas al derecho de huelga y cuestiones conexas que están fuera del ámbito del Convenio. En consecuencia, los empleadores no comentarán estas cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos y estas cuestiones no se abordarán en las conclusiones, como es práctica habitual en esta cuestión particular.

La Comisión de Expertos tomó nota de las alegaciones presentadas por la Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional (CSI-África) sobre la disolución de un sindicato por parte de una empresa estatal y la detención de dirigentes sindicales. Los miembros empleadores señalan que la disolución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores debería estar regulada en los estatutos de la organización o ser decidida por un tribunal. Una disolución automática por ley no se ajusta al artículo 4 del Convenio, que establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no podrán ser disueltas o suspendidas por la autoridad administrativa. Además, de acuerdo con el artículo 3 del Convenio, corresponde a las organizaciones de empleadores y de trabajadores determinar en sus estatutos las normas y los procedimientos de disolución cuando sean iniciados por sus miembros. Esto debe regirse por ley.

En cuanto a las detenciones de dirigentes sindicales, expresamos nuestra preocupación y estamos de acuerdo con la solicitud de la Comisión de Expertos de que el Gobierno proporcione información detallada a este respecto antes del 1.º de septiembre de 2022.

Con respecto a las alegaciones relativas a la falta de reconocimiento legal del NAHWUL, el Gobierno ha respondido que, desde 2018, el Ministerio de Sanidad ha aceptado funcionalmente a ese sindicato como organismo de representación de sus miembros, a la espera de la revisión de las leyes nacionales pertinentes. Los miembros empleadores solicitan al Gobierno que proporcione información adicional en cuanto a otras alegaciones pendientes planteadas por este sindicato y que informe sobre las medidas concretas adoptadas para garantizar que se pueda conceder a esta organización el pleno reconocimiento legal sin más demoras.

En relación con el ámbito de aplicación del Convenio, la Comisión de Expertos observó que el artículo 1.5, c), i) y ii) de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015, excluía de su ámbito de aplicación el trabajo que cubre la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública. El Gobierno ha reconocido que la Ley no cubre a los trabajadores del sector público general e indicó que en 2018 se convocó una conferencia nacional del trabajo al objeto de crear un marco para armonizar la Ley con el reglamento de la administración pública. Los miembros empleadores invitan al Gobierno a proporcionar información sobre la evolución de la situación a este respecto y a precisar qué disposiciones legales aseguran que los trabajadores del sector público pueden disfrutar de los derechos y garantías establecidos en el Convenio, incluidas las disposiciones redactadas o cuya promulgación está prevista y los plazos considerados para dicha promulgación.

Además, la Comisión de Expertos observó que el artículo 1.5, c), i) y ii) de la Ley también excluye de su ámbito de aplicación a los oficiales, miembros de la tripulación y otras personas que trabajan o se forman en buques. En respuesta, el Gobierno indicó que se está llevando a cabo una revisión sobre la aplicación de las disposiciones del Reglamento Marítimo de Liberia 10-318.3 en consonancia con la memoria de 2022 sobre el Convenio sobre el trabajo marítimo. Los miembros empleadores invitan al Gobierno a proporcionar información detallada sobre cómo se aplican los derechos consagrados en el Convenio a los trabajadores marítimos en la legislación y en la práctica.

La Comisión de Expertos tomó nota de que el artículo 2.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente prevé que todos los empleadores y trabajadores, sin distinción alguna, pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, y que el artículo 45.6 de la Ley reconoce el derecho de los trabajadores extranjeros a afiliarse a organizaciones. El Gobierno indicó que los trabajadores extranjeros tienen derecho a establecer organizaciones y no existe ninguna prohibición para el establecimiento de organismos compuestos únicamente por trabajadores o empleadores extranjeros. Sobre esta cuestión, los miembros empleadores invitan al Gobierno a proporcionar información sobre cómo el artículo 45.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente garantiza que se reconozca plenamente el derecho a constituir organizaciones para defender sus intereses profesionales a los trabajadores extranjeros tanto en la legislación como en la práctica.

En cuanto a la determinación de los servicios esenciales, los miembros empleadores no comentarán esta cuestión, como anteriormente.

Miembros trabajadores - En primer lugar, quisiéramos reiterar nuestra posición sobre el derecho de huelga en el ámbito del Convenio, que difiere de la de los miembros empleadores.

Liberia ratificó el Convenio en 1962. La última vez que nuestra Comisión discutió este Convenio con respecto a Liberia fue en 1990. El espacio para que los sindicatos operen libremente en Liberia se está cerrando. El Gobierno interfiere cada vez más en las actividades sindicales y no cumple con sus obligaciones en virtud del Convenio en la legislación y en la

práctica. Compartiremos con esta Comisión algunos ejemplos que suscitan gran preocupación a este respecto.

En noviembre de 2019, los trabajadores protestaron pacíficamente por la falta de pago de sus prestaciones y salarios por parte del Gobierno desde marzo de 2019. La seguridad conjunta del Gobierno de Liberia, que incluía la Unidad de Apoyo Policial y el Servicio de Inmigración de Liberia, fue desplegada para disolver las protestas. Nuestros compañeros denunciaron lesiones causadas por el uso desproporcionado de la fuerza policial para disolver la huelga.

Entre diciembre de 2020 y enero de 2021, 298 dirigentes y miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Industriales y del Sector de Bebidas de Liberia (NBIWUL) fueron despedidos por su dirección, una empresa estatal. El sindicato local protestó con razón por estos despidos masivos. En respuesta, la dirección de la empresa estatal anunció que había disuelto el sindicato local por actos incompatibles con la decencia y por insubordinación grave en el trabajo, indicando que la existencia de la dirigencia sindical de los trabajadores es un privilegio y no un derecho.

En junio de 2021, seis trabajadores del sindicato fueron arrestados y detenidos en la sede de la policía nacional de Liberia durante cuatro días por llevar a cabo una protesta pacífica. En mayo de este año, el secretario general del NAHWUL denunció la vigilancia estatal de sus actividades y las amenazas contra su vida. Nos preocupa profundamente que el Gobierno sea cada vez más intolerante cuando los trabajadores ejercen sus libertades civiles y sus derechos laborales en virtud del Convenio, y lamentamos el uso de la brutalidad policial para impedir que los trabajadores protesten pacíficamente y participen en huelgas llevando a cabo actividades sindicales legítimas.

En términos más generales, observamos con preocupación los numerosos actos de discriminación antisindical, la falta de vías de recurso efectivas a disposición de los trabajadores y la falta de voluntad general del Gobierno para abordar esta situación.

El Gobierno debe abstenerse de socavar el ejercicio de los derechos contemplados en el Convenio. Instamos al Gobierno a que proporcione información exhaustiva a la Comisión de Expertos sobre la disolución del sindicato local 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 injustificado de trabajadores por su participación en una huelga.

El siguiente motivo de preocupación es la exclusión de algunas categorías de trabajadores de la posibilidad de constituir o afiliarse a un sindicato. En primer lugar, el Gobierno sigue negando al NAHWUL su reconocimiento legal. El Gobierno ha explicado que desde 2018 el Ministerio de Sanidad ha aceptado funcionalmente al NAHWUL como órgano de representación de sus miembros, a la espera de la revisión de las leyes nacionales pertinentes. Recordamos que en 2016, el NAHWUL presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical sobre estos mismos asuntos. Lamentamos que, al contrario de lo que afirma la información ofrecida por el Gobierno, no haya habido ningún progreso con respecto a la condición jurídica y el registro del NAHWUL. El Gobierno debe tomar medidas inmediatas para registrar al NAHWUL como organización sindical. Esto no puede demorarse más.

En segundo lugar, la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 no se aplica a los trabajadores cubiertos por la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública. El artículo 1.5, c), i) y ii) de la Ley sobre el Trabajo Decente excluye de su ámbito de aplicación el trabajo que entra en el ámbito de la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública. El Gobierno ha reconocido esto y aunque ha indicado que se convocó una conferencia laboral nacional

en 2018 al objeto de crear un marco para armonizar la Ley con el reglamento de la administración pública, no se ha hecho nada para garantizar que los funcionarios y los empleados públicos puedan ejercer su derecho a constituir o afiliarse a un sindicato, un derecho protegido por el Convenio. En una sentencia judicial reciente, el tribunal decidió que las asociaciones de funcionarios públicos no están sujetas a la Ley sobre el Trabajo Decente. Así pues, no pueden ser miembros del Congreso del Trabajo de Liberia (LLC), la organización coordinadora de los sindicatos de Liberia. Por lo tanto, el tribunal declaró que la Conferencia del LLC, que se celebró el 30 de marzo de 2022, y en la que participó la Asociación de Funcionarios Públicos, era nula y sin efecto. Se trata de un importante revés para el movimiento sindical en Liberia y una injerencia en la independencia del LLC. No cabe duda, tal y como ha expuesto la Comisión de Expertos, de que todos los trabajadores, con la única excepción posible de la policía y las fuerzas armadas, están cubiertos por el Convenio. Volvemos a instar al Gobierno a que tome medidas inmediatas para registrar a la Asociación de Funcionarios Públicos y reparar cualquier perjuicio causado al LLC a este respecto.

En tercer lugar, el artículo 1.5, c), i) y ii) de la Ley sobre el Trabajo Decente también excluye de su ámbito de aplicación a los oficiales, los miembros de la tripulación y otras personas que trabajan o se forman en buques. Tomamos nota de que la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno que indicara cómo se garantizan los derechos consagrados en el Convenio a los trabajadores del sector marítimo, incluidos los aprendices, y que indicara cualquier ley o reglamento adoptado o previsto que cubra a esta categoría de trabajadores. Lamentablemente, el Gobierno no ha proporcionado la información específica solicitada por la Comisión de Expertos a este respecto. El Gobierno debe proporcionar información detallada sobre la forma en que, tanto en la legislación como en la práctica, se garantizan estos derechos particulares a los trabajadores marítimos, incluidos los aprendices. En consonancia con los comentarios de la Comisión de Expertos, instamos al Gobierno a que adopte todas las medidas necesarias, incluso mediante la modificación del artículo 45.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente, que reconoce el derecho de los trabajadores extranjeros a afiliarse a organizaciones, para garantizar que el derecho a constituir organizaciones para defender los intereses profesionales de los trabajadores extranjeros se reconozca plenamente, tanto en la legislación como en la práctica.

Por último, con respecto a la determinación de los servicios esenciales, observamos que el artículo 4.1 de la Ley sobre el Trabajo Decente confiere al Consejo Nacional Tripartito la función de identificar y recomendar al Ministro los servicios que deben considerarse esenciales para su examen y determinación. Aunque el artículo 41.4, a) de la Ley define los servicios esenciales como aquellos que, en opinión del Consejo Nacional Tripartito, si se interrumpen, pondrían en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda la población o de una parte de ella, el Presidente de la República decide si designa cualquier servicio como servicio esencial y, al parecer, puede hacerlo sin remitirse a las recomendaciones del Comité Nacional Tripartito. Así pues, la cuestión que se plantea aquí es si el Presidente está obligado a atenerse a la definición de servicios esenciales del artículo 41.4, a). Debemos reiterar que el respeto del Estado de derecho y de las libertades civiles es esencial para el ejercicio de la libertad sindical e instamos al Gobierno a que garantice que las facultades del Presidente para designar cualquier servicio como servicio esencial se ajusten al Convenio.

Miembro gubernamental, Francia - Hablo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Montenegro y Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, se adhieren a esta declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales como el derecho de sindicación y la libertad sindical.

Promovemos activamente la ratificación y aplicación universales de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluida la aplicación del Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical. Apoyamos a la OIT en su indispensable función de desarrollar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios fundamentales en particular.

La Unión Europea y sus Estados miembros mantienen una asociación con Liberia desde hace mucho tiempo. Esta asociación se ve reforzada por nuestra cooperación con la Unión Africana y la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), así como por la inclusión de Liberia como beneficiaria del programa de la Unión Europea «Todo menos armas» para los países menos desarrollados.

Tomamos nota con preocupación de las alegaciones de las organizaciones sindicales sobre violaciones de la libertad sindical y del derecho de sindicación, incluido el derecho de huelga, y en particular sobre la utilización de las fuerzas policiales para disolver huelgas pacíficas, la detención de dirigentes sindicales y el despido injustificado de trabajadores debido a su participación en una huelga. Apoyamos la solicitud de la Comisión al Gobierno para que responda a estas alegaciones.

En cuanto al ámbito de aplicación del Convenio, recordamos que todos los trabajadores, sin distinción, están cubiertos por el Convenio, incluidos los trabajadores del sector público. El alcance de la aplicación del Convenio a las fuerzas armadas y a la policía debe determinarse mediante leyes o reglamentos nacionales.

Nos hacemos eco de la solicitud de la Comisión al Gobierno para que proporcione información específica sobre la evolución a este respecto, en particular en relación con los trabajadores de los sectores público y marítimo, incluidos los aprendices, que no pueden considerarse parte de las fuerzas armadas o de la policía. También pedimos al Gobierno que proporcione información adicional sobre el proceso de designación de los servicios esenciales por el Consejo Nacional Tripartito y el Presidente.

Acogemos con satisfacción la información que ya ha facilitado el Gobierno en relación con la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015, pero también queremos subrayar la obligación del Gobierno de garantizar que el derecho a constituir organizaciones para defender sus intereses profesionales también se reconozca plenamente a los trabajadores extranjeros, tanto en la legislación como en la práctica.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán observando y analizando la situación y mantienen su compromiso de estrecha cooperación y asociación con Liberia. Esta cooperación también podría incluir una asistencia técnica específica en caso de que Liberia decida avanzar hacia la ratificación de los dos convenios fundamentales que aún no ha ratificado, a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

Miembro trabajadora, Canadá - La Ley sobre el Trabajo Decente de Liberia de 2015 establece claramente que se aplica a todo el trabajo realizado dentro de la jurisdicción de la República. Pero hay una cláusula de excepción en el artículo 1.5 que excluye el trabajo que entra en el ámbito de la Ley de los Organismos de la Administración Pública.

Las cuestiones que afectan a todos los funcionarios públicos se abordan a través de reglamentos permanentes que, según el LLC y la Asociación de Funcionarios Públicos, contradicen el artículo 17 de la Constitución de Liberia, que otorga el derecho a sindicarse.

Entre los desafíos a la aplicación del Convenio se encuentran la negativa a conceder el reconocimiento legal al NAHWUL, y la decisión judicial según la cual la CSAL no está sujeta a la Ley sobre el Trabajo Decente y, por tanto, no puede formar parte del Consejo del Trabajo de Liberia. En estos casos, las restrictivas interpretaciones judiciales de la Ley sobre el Trabajo Decente, que se centran en las exenciones de la cláusula de excepción, restringen gravemente los derechos de los trabajadores liberianos a ejercer su derecho a la libertad sindical.

El Gobierno de Liberia, al tiempo que pretende convertir a los trabajadores de la administración pública en trabajadores de servicios esenciales, debe ser consciente de que la clasificación como trabajador de servicios esenciales no anula el derecho a la libertad sindical. La clasificación y elaboración de listas de servicios esenciales es un proceso tripartito exhaustivo que no debe utilizarse como medio para socavar los derechos de los trabajadores y poner en peligro las relaciones laborales.

Además, Liberia es signataria del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el que los artículos 6 y 7 protegen el derecho al trabajo y el artículo 8 protege el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos y a afiliarse al de su elección. También es signataria de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, en la que el artículo 10 garantiza a todo individuo el derecho de libre asociación.

Pedimos al Gobierno de Liberia que cumpla sus obligaciones en virtud del Convenio y de los instrumentos universales de derechos humanos para garantizar a los trabajadores su derecho a la libertad sindical.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - En nombre del grupo de los empleadores de la República Democrática del Congo, nos corresponde extendernos sobre el caso particular de un país hermano, Liberia, en relación con el Convenio. Acogemos con satisfacción no solo el hecho de que la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 de este país hermano, si no me equivoco, sea la única en el mundo cuyo título hace referencia directa al Programa de Trabajo Decente de la OIT, sino también el hecho de que en junio de 2006 Liberia fuera el primer país del mundo en ratificar el Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT.

Al detenernos en este caso individual, debe abordarse la cuestión de la falta de reconocimiento jurídico del NAHWUL por parte del Gobierno, según alega el sindicato. Existe una evolución relativa hacia el pleno reconocimiento jurídico de dicho sindicato. En esta fase, corresponde al Gobierno proporcionar a la Comisión de Expertos la información adicional, específica y concreta, necesaria para conceder dicho reconocimiento jurídico pleno.

Asimismo, el artículo 1.5, c) de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 excluye de su ámbito de aplicación a la categoría de los trabajadores marítimos y los aprendices. Pero, contrariamente a la afirmación del Gobierno de que la categoría de trabajadores mencionada goza de los derechos establecidos en el Convenio, estamos plenamente de acuerdo con la posición de la Comisión de Expertos, al observar que el Gobierno no ha proporcionado información adicional específica y concreta que demuestre suficientemente cómo se garantizan a estos trabajadores marítimos las prerrogativas establecidas en el citado Convenio. En consecuencia, pedimos al Gobierno que lo haga, en la legislación y en la práctica.

En cuanto al artículo 45.6 de dicha Ley, no se ajusta al artículo 2 del Convenio y, por lo tanto, dicha disposición jurídica requiere su retirada o su modificación.

Por último, nos corresponde insistir en que el derecho de huelga no está previsto en el Convenio. El Convenio no fue redactado en este sentido por los mandantes tripartitos en el momento de su redacción y adopción. La historia legislativa del Convenio es indudablemente clara. El informe preparatorio de la OIT de 1948 señala que el Convenio en cuestión se refiere a la libertad sindical y no al derecho de huelga. Además, durante las discusiones sobre el Convenio en las Conferencias Internacionales del Trabajo de 1947 y 1948, no se adoptó, ni siquiera se presentó, ninguna enmienda relativa al derecho de huelga.

Miembro trabajadora, Sudáfrica - Quiero señalar que el asunto que tiene ante sí la Comisión se refiere a las violaciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación por parte del Gobierno de Liberia. También observo en el informe de la Comisión de Expertos que los empleados de la administración pública y los trabajadores marítimos y otros trabajadores enumerados en la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 no gozan del derecho a la libertad sindical.

También recuerdo que Liberia ratificó el Convenio el 25 de mayo de 1962. Desde 1962 hasta 2022, son 60 años, sin que los trabajadores de la administración pública disfruten de su derecho a la libertad sindical. Año tras año, el Gobierno está aquí presente en la Conferencia Internacional del Trabajo, y me pregunto qué piensa sobre el cumplimiento del Convenio por su propio país.

También constato que en 2015, el Gobierno promulgó la Ley sobre el Trabajo Decente. Sin embargo, me sorprende comprobar que contiene disposiciones indecentes, en particular el artículo 1.5, c), que excluye a los trabajadores de la administración pública y del sector marítimo de su ámbito de aplicación. De qué trabajo decente habla el Gobierno cuando a ciertos grupos de trabajadores no se les permite sindicarse o afiliarse a federaciones, ni negociar colectivamente.

Todos entendemos que uno de los pilares del Programa de Trabajo Decente es la promoción y protección de los derechos de los trabajadores. Como han explicado los trabajadores de Liberia, y según se han pronunciado sus tribunales, sus derechos están siendo pisoteados. Seis días antes del comienzo de esta Conferencia, el 20 de mayo de 2022, un tribunal de Liberia, en el condado de Montserrado, dictaminó que los trabajadores de la administración pública no tienen ningún derecho en virtud de la Ley sobre el Trabajo Decente. Así que el Gobierno debe indicarnos dónde están consagrados esos derechos.

Permítanme compartir algunas de las mejores prácticas de mi país, Sudáfrica. No ratificamos este Convenio hasta 1996, 34 años después de la ratificación por parte de Liberia. Esto ocurrió poco después de dismantelar el régimen del apartheid y sus políticas en 1994. Tanto nuestra Constitución como la legislación laboral reconocen el derecho a la libertad sindical de todos los trabajadores, incluidos los de la administración pública, y todos se benefician del derecho a la libertad sindical. Tienen sus propios sindicatos afiliados a las federaciones del país. Nuestro Gobierno fue más allá al conceder estos derechos a los soldados, la policía y los trabajadores de los servicios penitenciarios. También tienen sindicatos que los representan y negocian en nombre de sus miembros. Estos sindicatos están afiliados a federaciones.

Por ello, quiero invitar al Gobierno de Liberia y a sus interlocutores sociales a que visiten mi país para que lo comprueben. Tan solo hago un llamamiento a que se cumpla el Convenio.

Miembro trabajador, Ghana - Hablo en nombre de la Organización de Sindicatos de África Occidental. Los trabajadores de África Occidental están consternados por el hecho de que Liberia siga siendo el único Estado miembro de la CEDEAO y de la Unión Africana que se

niega a reconocer el derecho de los trabajadores del sector público a afiliarse libremente o a constituir sindicatos de su elección. Hasta la fecha, el Gobierno no ha podido presentar ninguna justificación legítima para que así sea. No cabe esperar que se respeten los instrumentos de la Unión Africana y la CEDEAO, así como los de la OIT, cuando se están incumpliendo, como ha seguido haciendo el Gobierno impunemente.

Las disposiciones del Convenio han demostrado manifiestamente que la protección y el respeto del derecho de sindicación y de negociación colectiva son beneficiosos para el mercado laboral nacional y contribuyen a la armonía en el trabajo. Es inconcebible que el Gobierno y sus funcionarios pasados y presentes sigan asumiendo y tratando a los trabajadores organizados como una amenaza. Estos mismos funcionarios se organizan como políticos en las plataformas de los partidos políticos.

Este Convenio otorga a los Gobiernos la tarea de garantizar la aplicación justa y efectiva de sus disposiciones. No arroga ni concede al Gobierno el poder o el privilegio de administrar caprichosamente los derechos humanos y laborales de los trabajadores a afiliarse libremente a los sindicatos. Concretamente, el artículo 2 del Convenio enfatiza que los trabajadores, sin distinción, gozarán del derecho a organizarse libremente y a utilizar los beneficios de la sindicación para promover sus derechos en el mundo laboral. Es inmoral, imprudente e inaceptable que el Ministerio supervisor de Liberia se otorgue el derecho de administrar de forma discriminatoria las disposiciones de este Convenio.

En la Conferencia del LLC, celebrada recientemente, algunos invitados presenciaron con estupor las amenazas proferidas en la sala del evento por el Ministro de Trabajo de Liberia. De manera imperial, el Ministro anunció que los trabajadores del sector público no podían participar en la Conferencia del LLC ni ser elegidos como cargos de la central nacional de trabajadores. Para seguir con esta amenaza e intimidación descaradas, el Ministerio no nombró a los dirigentes elegidos del LLC como legítimos representantes de los trabajadores en esta Conferencia. Fue necesaria la protesta de la CSI-África y la CSI ante el Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia para que el Ministerio revocara su decisión.

Los sindicatos son las organizaciones legítimas de representación de los trabajadores, reflejan sus aspiraciones y traducen sus necesidades materiales concretas en acciones colectivas para el cambio. Son agentes del cambio transformador. Estamos seguros de que si el Gobierno cambia su actitud hacia los trabajadores del sector público, el país saldrá ganando. Instamos a esta Comisión a que pida al Gobierno que adopte medidas bien meditadas y oportunas para garantizar la auténtica aplicación de las disposiciones de este Convenio.

Miembro trabajadora, Francia - En Liberia se han producido graves violaciones del Convenio, en total contradicción con los compromisos adquiridos en 2015. En efecto, en junio de 2015, la Presidenta de Liberia promulgó la Ley sobre el Trabajo Decente, la primera legislación laboral en este país desde los años 50. Con esta acción, por segunda vez, el país africano fue precursor en la promoción de las normas de la OIT. En junio de 2006, Liberia fue el primer país del mundo en ratificar el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006). En 2015, adoptó la primera legislación laboral del mundo que hace referencia explícita al Programa de Trabajo Decente en su título. Además, el compromiso de Liberia con el Programa de Trabajo Decente fue mucho más allá del título de una nueva ley. La Ley establecía claramente sus objetivos, el primero de los cuales era promover el trabajo decente en Liberia. Entre otras cosas, debía permitir un entorno propicio para la creación de puestos de trabajo de calidad y facilitar a los trabajadores el ejercicio de sus derechos laborales.

La ley en trámite promovía explícitamente los derechos laborales fundamentales, incluida la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en su capítulo II, artículo 2.6,

especificando que todas las personas eran libres de afiliarse a la organización de su elección sin necesidad de autorización previa y que todas podían participar en una huelga o cierre patronal de acuerdo con el capítulo 41.

Pero una lectura más atenta del capítulo 41 de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 muestra que ya se preveían importantes restricciones al derecho de huelga, y el título del artículo 41.2, «Prohibiciones de determinadas huelgas y cierres patronales», es bastante explícito.

Además, en su sentencia, dictada en marzo de 2020 y confirmada en mayo de 2022, el Tribunal Civil de Montserrado reitera que la Asociación de Funcionarios Públicos de Liberia (CSAL) no puede beneficiarse de los derechos concedidos por la Ley sobre el Trabajo Decente alegando que los empleados del sector público de Liberia no están autorizados a sindicarse y que sus organizaciones no están autorizadas a afiliarse al LLC.

Con tantas restricciones al Convenio, las violaciones están probadas, y las sentencias judiciales lo confirman. Por lo tanto, el Gobierno debe ponerse en conformidad con el Convenio, que ratificó en 1962, y no puede pretender haber progresado en materia de trabajo decente, dado que las observaciones de la CSI-África, recibidas el 31 de agosto de 2021, denuncian: la disolución de un sindicato por parte de una empresa estatal; la utilización de fuerzas policiales para disolver huelgas pacíficas; la detención de dirigentes sindicales, y el despido injustificado de trabajadores por su participación en una huelga.

Miembro trabajadora, República de Corea - Hablo en nombre de los trabajadores de la República de Corea y de los Estados Unidos de América. En primer lugar, quiero sumarme a las preocupaciones expresadas por mis colegas sindicalistas en el sentido de que la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 sigue excluyendo a los funcionarios públicos, a los empleados de las empresas estatales y a los trabajadores del sector marítimo. El artículo 2 del Convenio se aplica a todos los trabajadores, con limitadas excepciones para las fuerzas armadas y la policía.

Como se señala en el informe de la Comisión de Expertos, hasta ahora, el Gobierno no ha articulado las leyes existentes, incluida la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública, para proteger adecuadamente el derecho de sindicación de los trabajadores públicos. Las consecuencias de esta inseguridad jurídica son evidentes, ya que el NAHWUL aún no ha obtenido su pleno reconocimiento legal para negociar con el Ministerio de Sanidad. Este retraso injustificado es especialmente vergonzoso dado el papel esencial y heroico que han desempeñado los trabajadores sanitarios en la lucha contra la pandemia de COVID-19.

En el sector privado, existen informes preocupantes indicando que una gran empresa multinacional de neumáticos y caucho ha estado convirtiendo a los empleados en «contratistas independientes», debilitando al sindicato existente a través de la clasificación errónea de los empleados. Pedimos al Gobierno que conceda el pleno reconocimiento legal al NAHWUL, que investigue a fondo las denuncias de clasificación errónea de los empleados en sus plantaciones de caucho y que revise su legislación laboral de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Soy Edwin B. Cisco en representación del LLC. No puedo unirme a ustedes en la Conferencia Internacional del Trabajo porque el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, se ha negado a reconocer y aceptar a los trabajadores del sector público de Liberia como parte del LLC, por lo que se nos niega la posibilidad de participar en la Conferencia.

Les presentamos nuestros cumplidos y les agradecemos esta oportunidad de hablar en nombre de los trabajadores de Liberia.

Nuestro país se ha basado en unos cimientos de discriminación, en todo su cuerpo político y en su estructura de gobierno. El movimiento sindical no es una excepción y se lleva la peor parte de estas leyes discriminatorias que impiden a los trabajadores de la administración pública y del sector marítimo sindicarse o constituir sindicatos. Esto sucede bajo el pretexto de proteger al Estado a expensas de la Constitución nacional, los trabajadores y el pueblo de Liberia. Nuestro país, como el más antiguo de los Estados africanos miembros de la OIT, cuenta con garantías constitucionales claras y explícitas para que todos los trabajadores sin distinción gocen de la libertad sindical. El Convenio que hoy se discute está siendo objeto de graves ataques por parte de nuestro Gobierno. Estoy totalmente de acuerdo con la declaración de nuestro portavoz en las conclusiones de la Comisión de Expertos en su informe de 2022. En apoyo de dichas conclusiones, permítanme informar a esta Comisión de que a los trabajadores del sector público de Liberia, que conforman el Sindicato Nacional de Docentes, la Asociación de Funcionarios Públicos y el NAHWUL, se les niega el derecho a sindicarse, a constituir sindicatos y a afiliarse al LLC. Para ello, el Gobierno utiliza una ley discriminatoria llamada Ley sobre los Organismos de la Administración Pública. En 2015, el Gobierno aprobó la Ley sobre el Trabajo Decente, que establece lo siguiente en el artículo 1.5, c), i) «salvo disposición expresa, esta Ley no se aplicará al trabajo que entre en el ámbito de la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública, tal y como se recoge en el capítulo 66 de la Ley sobre el Poder Ejecutivo, o cualquier otra ley que pueda promulgarse en su lugar», y ii) «esta Ley no se aplicará a los oficiales, miembros de la tripulación, marineros, mecánicos, bomberos, estibadores, conductores de lanchas, sobrecargos, cocineros, personal de lavandería y cualquier otra persona que trabaje o se forme en buques registrados bajo las disposiciones del Capítulo 2 de la Ley sobre el Trabajo Marítimo o sus empleadores».

En este sentido, las asociaciones del sector público y otras categorías de trabajadores mencionadas en la Ley no pueden pertenecer al LLC. El 27 de marzo de 2020 y el 20 de mayo de 2022, un tribunal anuló la elección del LLC alegando que la Asociación de Funcionarios Públicos y el Sindicato Nacional de Docentes de Liberia no son sindicatos reconocidos en términos de la Ley sobre el Trabajo Decente y, por tanto, no pueden ser miembros de la federación. El tribunal también estableció que la elección del Sr. Moibah Johnson como presidente del LLC se declara nula y que el Gobierno de Liberia debe, mediante el Ministerio de Trabajo, celebrar unas elecciones para los trabajadores de Liberia.

Como consecuencia de esta violación de nuestros derechos, intentamos asistir como delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo de este año. Nuestro caso está pendiente ante la Comisión de Verificación de Poderes y el Gobierno está facultado para constituir un órgano que vuelva a realizar nuestras elecciones. Esto es inaceptable.

El Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado, asimismo, en el sentido de que las organizaciones de empleadores no tienen la condición de organizaciones sindicales a efectos de la legislación nacional.

Apelo a esta Comisión para que concluya que el Gobierno está violando este Convenio. El Gobierno debe modificar la Ley sobre el Trabajo Decente para incluir a los trabajadores de la administración pública y a los empleados del sector marítimo en su ámbito de aplicación. También debe reconocer a la dirección elegida del LLC e informar a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022.

Por último, imploro a su Comisión que incluya al Gobierno de Liberia en un párrafo especial.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - Como orgullosa nación marítima, Liberia desempeña un papel fundamental en el sector

marítimo mundial. El registro de buques de Liberia es el segundo mayor del mundo y cuenta con más de 5 000 buques que suman más de 200 millones de toneladas brutas. Esto representa casi el 15 por ciento de la flota marítima mundial.

Por lo tanto, es especialmente importante que toda la gente de mar nacional y extranjera, incluidos los cadetes y aprendices, que trabajen a bordo de buques liberianos, tanto a nivel nacional como internacional, disfruten de plenos derechos sindicales en virtud del Convenio. Como han señalado la Comisión de Expertos y muchos oradores, el artículo 1.5, c), i) y ii) de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 excluyen explícitamente de su ámbito de aplicación a los oficiales, los miembros de la tripulación y cualquier otra persona que trabaje o se forme en los buques. No existe ninguna justificación en el marco del Convenio para la exclusión de la cobertura de esta categoría profesional especialmente vulnerable.

En la práctica, hemos observado que más del 60 por ciento de los buques con pabellón de Liberia están cubiertos por un convenio colectivo aprobado por la ITF y ciertamente esperamos observar una cobertura aún mayor en el futuro. No obstante, es imperativo que la legislación nacional conceda explícitamente plenos derechos sindicales a la gente de mar.

En virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, que Liberia ratificó en 2006, el Gobierno debe asegurarse de que las disposiciones de su legislación y sus reglamentos respetan, en el contexto del Convenio, los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Por lo tanto, alentamos al Gobierno de Liberia a que actúe con rapidez en este asunto para que sus leyes y reglamentos sean conformes tanto con el Convenio como con el MLC, 2006.

La ITF estaría encantada de colaborar y ayudar al Gobierno, al departamento de registro de buques y a los interlocutores sociales nacionales para llevar a cabo rápidamente esta necesaria reforma de la legislación laboral.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Hablo en nombre de la ISP y de su afiliado en Liberia, el NAHWUL.

A pesar de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical sobre el caso núm. 3202, de marzo de 2018, el Gobierno sigue sin reconocer y certificar al NAHWUL. Sin embargo, en septiembre de 2019, el Gobierno firmó un Memorando de Entendimiento con el NAHWUL, el sindicato que no reconoce. El Memorando establecía que el Ministerio de Sanidad facilitaría la concesión del estatus jurídico al sindicato y que este sería considerado como parte interesada cuando se tomaran decisiones que afectaran a los trabajadores sanitarios. Sin embargo, ninguno de los puntos del Memorando ha sido respetado por el Gobierno.

Por ejemplo, durante la pandemia de COVID-19, el NAHWUL quedó al margen de toda planificación, al igual que ocurrió durante la crisis del ébola. Como resultado directo, no hubo EPIs, ni formación, ni medicación, ni laboratorios que funcionaran correctamente, todo lo cual expuso a la mayoría de nuestros colegas y pacientes a riesgos sanitarios que podrían haberse evitado y prevenido.

El NAHWUL se quejó a este respecto, lo que llevó al Gobierno a proferir graves amenazas contra los miembros y la dirección del sindicato. Tras finalizar un viaje de estudios a Alemania, en septiembre de 2020, el Secretario General del NAHWUL, el Sr. George Poe Williams, ante su inminente detención, no pudo regresar al país y desde entonces vive en el exilio. Como resultado, entre los muchos otros obstáculos y dolores de su vida en el exilio, el Sr. Williams no ha visto a su esposa y sus cuatro hijos desde el otoño de 2019. Casi tres años y durante la pandemia.

Me gustaría destacar los siguientes hechos a la atención de esta Comisión.

El 16 de diciembre de 2021, se presentó un proyecto de ley para modificar la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 en la Cámara Baja del Parlamento de Liberia, ignorando una vez más la sindicalización en el sector público. Mientras tanto, el 28 de febrero de 2022, cuando la Ley sobre el Trabajo Decente se estaba debatiendo en el Senado, el Presidente de la Comisión Judicial del Senado y también miembro de la Comisión de Trabajo, negó a los trabajadores del sector público que estaban invitados a la audiencia la oportunidad de hablar, indicándoles que acudieran a los tribunales para obtener modificaciones.

Sin embargo, el 20 de mayo de 2022, hace dos semanas, el juez Dunbar del 6.º Circuito Judicial, Juzgado de lo Civil B, dictó una sentencia que declara ilegal que los trabajadores del sector público constituyan sindicatos citando la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015. Lamentamos que el Gobierno no haya hecho ningún comentario sobre este hecho, como si tratara de ocultar los hechos en esta discusión.

Además, el Gobierno está actualmente implicado en un proceso de «diálogo social», lo cual es una ironía, con un pequeño grupo de trabajadores sanitarios que negocian bajo el nombre de Red de Trabajadores Sanitarios del Sureste. Han solicitado y posteriormente acordado un ajuste salarial. Algo que el NAHWUL ha reclamado durante muchísimos años sin obtener ningún resultado.

Deploramos estas prácticas; exigimos al Gobierno que declare ante esta Comisión que se abstendrá de acosar y amenazar a los sindicalistas, o de interferir en los asuntos sindicales, y que permitirá el regreso seguro del Sr. Williams al país. Y que adoptará las medidas necesarias en la legislación y en la práctica para certificar el reconocimiento del NAHWUL y de los sindicatos del sector público en general.

Representante gubernamental - El Gobierno desea dar las gracias a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como a todos los que han formulado comentarios. El Gobierno toma nota y se compromete a garantizar que todos los trabajadores de Liberia estén cubiertos por el Convenio. El Gobierno reconoce que se trata de un largo camino que implicará al poder judicial y al legislativo. Ha dado un paso para conseguirlo.

El Gobierno desea señalar que todos los trabajadores del sector privado están plenamente cubiertos por la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 y tienen derecho a sindicarse. El Gobierno no puede validar los casos mencionados por el representante de los trabajadores, ya que acaban de ser señalados a nuestra atención. El Gobierno reconoció que la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 excluía a los trabajadores del sector marítimo y a los trabajadores de la administración pública, pero se está esforzando por garantizar la armonización de la legislación.

Es un hecho conocido que Liberia ha sufrido 15 años de conflicto civil y la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 es un reconocimiento al Programa de trabajo decente de la OIT. A pesar del contexto económico de posguerra, unido a la pandemia, el Gobierno está avanzando en la armonización de la legislación laboral.

Además de la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015, la Constitución de Liberia otorga a todos el derecho a constituir asociaciones. Actualmente, el LLC atraviesa una crisis de liderazgo que ha provocado que la delegación llegue tarde a esta Conferencia. El Gobierno tiene que esperar el fallo del tribunal para completar la delegación. El Gobierno sigue siendo independiente para decidir asistir a una Conferencia del LLC y está dispuesto a trabajar con cualquiera de las partes.

Miembros empleadores - Hemos escuchado con mucha atención las posiciones de los grupos y participantes, y compartimos las opiniones sobre la gravedad de la situación expresadas por la mayoría en esta sala. En este sentido, el Grupo de los Empleadores insta a Liberia a que cumpla con sus obligaciones en virtud del Convenio y, en particular, a que proporcione información detallada sobre la disolución de sindicatos o de un sindicato y la detención de dirigentes sindicales.

Debe proporcionar información adicional sobre otras alegaciones pendientes planteadas por el NAHWUL e informar sobre las medidas específicas adoptadas para garantizar que esta organización pueda obtener el pleno reconocimiento legal sin demora.

Asimismo, debe proporcionar información sobre la manera en que el artículo 45.6 de la Ley garantiza a los trabajadores extranjeros el pleno reconocimiento del derecho a constituir organizaciones para defender sus intereses profesionales, tanto en la legislación como en la práctica.

Debe proporcionar información sobre las disposiciones jurídicas que garantizan a los trabajadores del sector público el disfrute de los derechos y garantías establecidos en el Convenio, incluidas las disposiciones redactadas o previstas para su promulgación y el plazo previsto para dicha promulgación.

Por último, debe proporcionar información detallada sobre la manera en que los derechos consagrados en el Convenio garantizarán la protección de los trabajadores del sector marítimo en la legislación y en la práctica.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno y damos las gracias a todos los que han tomado la palabra para esclarecer la situación en Liberia con respecto a la aplicación del Convenio. Lamentamos la ausencia de los delegados de los trabajadores de Liberia en la Conferencia Internacional del Trabajo.

A la luz de los comentarios realizados por algunos delegados de los empleadores durante la discusión, los miembros trabajadores se ven obligados a recordar, en particular, la jurisprudencia reiterada y coherente del Comité de Libertad Sindical y los comentarios de la Comisión de Expertos que confirman que el derecho de huelga es un componente esencial del derecho de libertad sindical.

Hemos señalado las graves violaciones con respecto a la aplicación del Convenio por parte del Gobierno en la legislación y en la práctica. El Gobierno debe tomar medidas urgentes, en plena consulta con los interlocutores sociales, para poner su legislación y su práctica de conformidad con el Convenio núm. 87. En particular, pedimos al Gobierno que:

- garantice 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 interferencias y sin temer por su seguridad personal e integridad física;
- garantice que los dirigentes y miembros de los sindicatos no sean encarcelados por participar en actividades sindicales y que las amenazas contra los dirigentes sindicales se investiguen a fondo y se castigue debidamente a los infractores;
- establezca medidas que incluyan sanciones disuasorias para garantizar que los empleadores no puedan disolver el sindicato y que los sindicatos solo puedan ser disueltos por una autoridad judicial como último recurso en caso de violaciones graves de la legislación;

- registre al NAHWUL como organización sindical sin más demora y proporcione información adicional a la Comisión de Expertos sobre cualquier alegación pendiente, así como información al Comité de Libertad Sindical en relación con el caso núm. 3202;
- revise la Ley sobre el Trabajo Decente y cualquier otra legislación conexas para garantizar que todos los trabajadores, con la única excepción posible de la policía y las fuerzas armadas, puedan ejercer el derecho a constituir o afiliarse a un sindicato de su elección, en particular, garantizar que los trabajadores del sector público y los funcionarios públicos disfruten de los derechos y garantías establecidos en el Convenio;
- proporcione información a la Comisión de Expertos sobre las disposiciones redactadas o previstas para su promulgación y el plazo previsto para dicha promulgación;
- revise la legislación para garantizar que los oficiales, los miembros de la tripulación y cualquier otra persona que trabaje o se forme en los buques puedan ejercer sus derechos en virtud del Convenio, y proporcione información a la Comisión de Expertos sobre cómo se garantizan los derechos a los trabajadores marítimos, incluidos los aprendices;
- revise el artículo 45.6 de la Ley sobre el Trabajo Decente para garantizar que el derecho a constituir organizaciones para defender sus intereses profesionales se reconozca plenamente a los trabajadores extranjeros, tanto en la legislación como en la práctica;
- revise la Ley sobre el Trabajo Decente para garantizar que la designación de los servicios esenciales se haga de conformidad con el Convenio, y
- proporcione información a la Comisión de Expertos sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos para proporcionar recursos adecuados a los trabajadores, víctimas de la discriminación antisindical, especialmente la medida de reintegración.

El Gobierno debe proporcionar información a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022 sobre todas las medidas que se están adoptando para cumplir con su obligación en virtud del Convenio, así como cualquier novedad al respecto.

Hacemos un llamamiento al Gobierno de Liberia para que recurra a una misión de asesoramiento de la OIT con el fin de garantizar que su legislación y su práctica se ajustan al Convenio.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral proporcionada por el representante gubernamental y de la discusión que tuvo lugar a continuación. La Comisión lamentó que el Gobierno no comunicara ninguna información por escrito.

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

- **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 de asociación, la libertad de expresión, la reunión pacífica y la protesta, sin injerencia alguna y sin temer por su seguridad personal e integridad física;**
- **garantizar que los dirigentes y afiliados sindicales no sean encarcelados por participar en actividades sindicales y que las amenazas contra los dirigentes sindicales por sus actividades sean investigadas en su totalidad y sus autores debidamente castigados;**

- **promulgar medidas, incluidas sanciones disuasorias, para garantizar que los sindicatos solo puedan ser disueltos por una autoridad judicial, como último recurso en caso de graves violaciones de la ley;**
- **resolver el registro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Liberia (NAHWUL) como organización sindical sin más demora y proporcionar información adicional sobre cualquier alegato pendiente;**
- **revisar la Ley de Trabajo Decente y cualquier otra legislación relacionada para garantizar que todos los trabajadores, incluidos los extranjeros, puedan ejercer el derecho de constituir el sindicato que estimen conveniente o de afiliarse al mismo, y**
- **garantizar que los trabajadores del sector público gocen de la protección de los derechos de libertad sindical en virtud del Convenio.**

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

La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que contenga información sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica.

Representante gubernamental - El Gobierno de Liberia toma nota de las conclusiones de la Comisión y desea asegurar a la Comisión que presentará su memoria a la Comisión de Expertos en el plazo previsto.

El Gobierno también desea asegurar a la Comisión que seguirá garantizando que ningún dirigente o miembro de un sindicato o asociación sea encarcelado por participar en actividades sindicales o asociativas. Si existe algún caso de este tipo que no se haya puesto en nuestro conocimiento, pedimos que se haga para su rápida investigación.

El Gobierno reconoce que existe una cuestión de derecho habitual entre el Convenio, la Ley sobre los Organismos de la Administración Pública y la Ley sobre el Trabajo Decente de 2015. Estos tres instrumentos tienen la misma fuerza de ley. En todas las jurisdicciones en las que persiste un conflicto de derecho, el tribunal de justicia o el poder legislativo pueden resolverlo. En el caso de Liberia, ninguna de las partes ha presentado esta cuestión ante un tribunal con la jurisdicción competente mediante una petición de sentencia judicial. Asimismo, ninguna parte ha solicitado al poder legislativo nacional la modificación de ninguna de las leyes de referencia. Sin embargo, lo que se observa con frecuencia es una lucha interna por el liderazgo dentro del LLC. Lo que resulta alarmante e inaceptable es que las facciones en conflicto siempre intentan alinearse con el Gobierno de Liberia o con influencias externas como si tuvieran que tomar partido en la lucha por el liderazgo.

El Estado de derecho es el único mecanismo a través del cual debe y puede resolverse esta cuestión. Por lo tanto, la resolución de la Comisión de registrar el NAHWUL como organización sindical ignorando los procedimientos judiciales es perjudicial para el trabajo del Consejo Nacional Tripartito. Ahora, el Gobierno de Liberia solicita la asistencia de la OIT para desempeñar una nueva función en la gobernanza y la gestión nacional con miras a la cohesión social del LLC.

Como Gobierno, apoyaremos estas reformas, pero no directamente, para evitar que se considere que se compromete la independencia del LLC. Agradecemos a la Comisión su continua comprensión y apoyo.

Malasia (ratificación: 1961)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno ha facilitado la siguiente información escrita, así como estadísticas sobre el número de convenios colectivos a los que se ha dado conocimiento.

Observaciones del Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC)

El Gobierno mantiene sus medidas de protección de los derechos de los trabajadores en el país.

La Ley de Relaciones Laborales (IRA) de 1967 (Ley 177) ofrece protección contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo a través del artículo 8 y el artículo 59 de la Ley 177. El artículo 8 establece procedimientos para los casos no penales de prácticas antisindicales, mientras que el artículo 59 se ocupa de los casos parcialmente penales.

En la actualidad, los artículos 4, 5 y 7 de la Ley 177 protegen los derechos de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a ellos y participar en actividades sindicales.

Además, el Gobierno está modificando la Ley de Sindicatos de 1959 (Ley 262). La Ley 262 regula el funcionamiento de los sindicatos en Malasia y, en general, establece los procedimientos y procesos en términos de registro, cancelación y gobernanza de los sindicatos. La enmienda propuesta tiene como objetivo mejorar los derechos de negociación colectiva de los sindicatos en el país, permitiendo el establecimiento de múltiples sindicatos, así como el reconocimiento de más de un sindicato en un lugar de trabajo.

La primera lectura de este proyecto de ley se presentó en el Parlamento el 24 de marzo de 2022. La segunda lectura de esta ley está prevista para la próxima sesión del Parlamento.

Reforma legislativa en curso

El Gobierno ha seguido cooperando con la OIT a través del proceso de revisión integral del proyecto de reforma de la legislación laboral y de las relaciones laborales. La evolución de las enmiendas a la legislación laboral es la siguiente:

- 1) La modificación de la Ley de Empleo de 1955 (Ley 265) ha sido aprobada por el Parlamento el 20 de marzo de 2022 y ha sido publicada en el *Boletín Oficial* el 10 de mayo de 2022.
- 2) Además, sobre el desarrollo de la enmienda de la Ley de Sindicatos de 1959 (Ley 262), la primera lectura de este proyecto de ley se ha presentado al Parlamento el 24 de marzo de 2022. La segunda lectura de esta ley está prevista para la próxima sesión del Parlamento.

Artículo 1 del Convenio. Protección adecuada contra la discriminación antisindical.

Reparaciones efectivas y sanciones suficientemente disuasorias

A continuación, se detallan las medidas de reparación de carácter general previstas en la práctica para los actos de discriminación antisindical que se abordan en los artículos 5, 8 y 20 de la Ley 177:

- i) Las medidas de reparación por discriminación antisindical en virtud del artículo 8 y el artículo 20 de la Ley 177 son concedidas por el Tribunal de Trabajo con arreglo a los hechos y los fundamentos de cada caso. El Tribunal actuará atendiendo a los principios

de equidad, buena conciencia y a los argumentos de fondo del caso sin tener en cuenta las cuestiones técnicas ni la formalidad legal para todos los casos que hayan sido remitidos por el Director General de Relaciones Laborales en virtud del artículo 8 de la Ley 177.

- ii) Además, en el espíritu del tripartismo y según lo dispuesto en la Ley 177, las víctimas de discriminación antisindical pueden interponer sus quejas al Director General de Relaciones Laborales para que el departamento indague, concilie o investigue al respecto.
- iii) Desde enero de 2021 hasta abril de 2022 se registraron 35 casos en virtud del artículo 8 de la Ley 177. De los 35 casos, 31 (88,57 por ciento) han sido resueltos por el Departamento de Relaciones Laborales y la duración media de los procedimientos es de tres a seis meses.
- iv) En cuanto al Tribunal del Trabajo, el caso que haya sido remitido por el Director General de Relaciones Laborales en virtud del artículo 8 de la Ley 177 se resolverá en un plazo de doce meses, según lo previsto en el Estatuto de derechos del cliente del Tribunal de Trabajo.

Artículos 2 y 4. Reconocimiento sindical a efectos de negociación colectiva. Criterios y procedimiento de reconocimiento. Agente negociador exclusivo

A lo largo del proceso de redacción de cada enmienda, incluida la Ley de Sindicatos de 1959, se han llevado a cabo reuniones de consulta con las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales. En cuanto al proceso de modificación de la Ley de Sindicatos de 1959, se han llevado a cabo un total de 72 reuniones de colaboración, consulta y taller con los interlocutores sociales desde 2018 hasta la fecha.

El proyecto de ley por el que se modifica la Ley de Sindicatos de 1959 (Ley 262), ha sido presentado para una primera lectura al Parlamento el 24 de marzo de 2022. La segunda lectura del mismo está prevista para la próxima sesión del Parlamento.

El Gobierno considera que la mayoría simple para que un sindicato se convierta en agente negociador exclusivo es un requisito mínimo y que debe mantenerse, y los interlocutores sociales están de acuerdo con esta condición. Cuando se haya concedido el reconocimiento a más de un sindicato de trabajadores, el agente negociador exclusivo se determinará entre ellos o lo determinará el Director General de Relaciones Laborales mediante una votación secreta (el mayor número de votos), tal como se estipula en el nuevo artículo 12A de la Ley 177 de 1967. El artículo 12A aún no está en vigor y está sujeto a la modificación de la Ley de Sindicatos de 1959.

En este sentido, el proyecto de ley por el que se modifica la Ley de Sindicatos de 1959 (Ley 262), ha sido sometido al Parlamento, el 24 de marzo de 2022, para una primera lectura. Está previsto que la segunda lectura de dicho proyecto se presente en la próxima reunión del Parlamento.

Duración del proceso de reconocimiento

La duración media del proceso de concesión de reconocimiento es de cuatro a nueve meses. La decisión de conceder dicho reconocimiento corresponde al Director General de Relaciones Laborales y puede ser recurrida por el sindicato o los empleadores interesados mediante un recurso judicial.

Los trabajadores migrantes

Los trabajadores extranjeros pueden afiliarse a un sindicato y tienen derecho a ocupar un cargo con la aprobación del Ministro si es en interés de dicho sindicato. Además, la Ley 177 no impone restricciones a los trabajadores migrantes para participar en la negociación colectiva.

Ámbito de la negociación colectiva

El Gobierno mantiene su opinión de que el artículo 13, 3) de la Ley 177 debe mantenerse para salvaguardar la armonía de las relaciones laborales y para agilizar el proceso de negociación colectiva. Además, las disposiciones del artículo 13, 3) de la Ley 177 no son obligatorias, ya que, si ambas partes están de acuerdo, pueden negociar el contenido de dichas disposiciones durante el proceso de negociación colectiva.

Antes de la actual modificación del artículo 13, 3) de la Ley 177, solo se podían plantear cuestiones de carácter general relativas a la promoción, el traslado, la contratación, la rescisión del contrato por despido, el cese, así como a la reincorporación y la asignación o el reparto de funciones.

Arbitraje obligatorio

La enmienda de la cláusula de reserva entrará en vigor después de la modificación respectiva de la Ley de Sindicatos de 1959 (Ley 262). En este sentido, el proyecto de ley por el que se modifica la Ley 262, ha sido sometido por el Parlamento el 24 de marzo de 2022. Está previsto que la segunda lectura de dicho proyecto se presente en el próximo periodo de sesiones del Parlamento.

Restricciones a la negociación colectiva en el sector público

El Gobierno se ha comprometido a garantizar el bienestar de los funcionarios públicos y ha reconocido la negociación colectiva como una de las reuniones de colaboración entre empleadores y empleados en el sector público. El contenido de la Circular de Servicio núm. 6/2020 y la Circular de Servicios núm. 7/2020 puede consultarse en <https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2020/pp062020.pdf> y en <https://docs.jpa.gov.my/docs/pp/2020/pp072020.pdf>.

La negociación colectiva en la práctica

Se proporciona información estadística sobre el número de convenios colectivos firmados y en vigor.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - En respuesta a las observaciones formuladas por la presente Comisión sobre el cumplimiento del Convenio por parte de Malasia, permítanme compartir algunos comentarios sobre los esfuerzos que ha realizado el Gobierno de Malasia con vistas a cumplir progresivamente los requisitos del Convenio, mejorando así la credibilidad e integridad de Malasia en los foros internacionales.

En este contexto, Malasia desea aprovechar esta oportunidad para explicar brevemente el desarrollo constructivo de la reforma de la legislación laboral con referencia a los requisitos del Convenio. A este respecto, Malasia ha modificado con éxito, en diciembre de 2020, la Ley de Relaciones Laborales de 1967. Este importante cambio 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. Además, el 10 de

mayo de 2022 se ha publicado en el *Boletín Oficial* una enmienda a la Ley de Empleo de 1955, tras lo cual se han presentado en el Parlamento las enmiendas a la Ley de Sindicatos de 1959 en marzo de 2022, con el objetivo de fomentar una mayor participación de los trabajadores para que se afilien a los sindicatos. A este respecto, el Gobierno de Malasia desea aprovechar esta oportunidad para dejar constancia de su agradecimiento por la asistencia técnica prestada por la OIT a través del proyecto de reforma de las relaciones laborales.

Malasia ha dado un paso adelante en la mejora de las leyes pertinentes con el fin de armonizarlas con el Convenio. El Gobierno, a través del Ministerio de Recursos Humanos, ha organizado una serie de interacciones y sesiones de diálogo con los interlocutores sociales y la autoridad competente para tratar estas cuestiones de forma global. Además, el compromiso del Gobierno con el hecho de acometer reformas de la legislación laboral pone de manifiesto su empeño sostenido en que se tramiten todas las alegaciones presentadas, especialmente en lo que respecta a la discriminación antisindical y las injerencias en el proceso de reconocimiento. Estas medidas resolverán los casos denunciados por el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC). Por ello, el Gobierno desea declarar que las observaciones formuladas anteriormente por el MTUC han sido debidamente tomadas en consideración. En general, el camino hasta llegar a resolver los casos no es fácil. De los 21 casos denunciados, 20 se han resuelto y uno de ellos está pendiente de sentencia por el Tribunal del Trabajo. Un ejemplo de ello es el litigio entre uno de los mayores conglomerados industriales del país, compuesto de diversas empresas, y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Equipos de Transporte e Industrias Afines de Malasia (NUTEAIW), que se ha resuelto con una sentencia del Tribunal del Trabajo que ha fallado a favor de los 18 demandantes.

Además, las nuevas enmiendas ofrecen una protección adecuada contra la discriminación antisindical, ya que los artículos 8 y 20 de la Ley de Relaciones Laborales (IRA) de 1967 prevén recursos generales para cualquier caso de despido, como la reincorporación, los salarios atrasados y la indemnización en lugar de la reincorporación. En relación con esto, si hay casos de discriminación antisindical, en el espíritu del tripartismo y tal como se establece en la Ley de Relaciones Laborales de 1967, las partes afectadas pueden presentar quejas al Director General de Relaciones Laborales para que este departamento ponga en marcha sus averiguaciones, realice actos de conciliación o investigue las reclamaciones presentadas.

En cuanto a las reclamaciones recibidas por el Departamento de Relaciones Laborales, entre enero de 2021 y abril de 2022 se registraron un total de 35 casos. De los 35 casos, se han resuelto 31, lo que equivale al 88,7 por ciento, siendo la duración media de estos procedimientos de entre tres y seis meses. En el caso de los casos remitidos al Tribunal del Trabajo en virtud del artículo 8 de la IRA, se resolverán en un plazo de doce meses, según el Estatuto del Cliente de dicho Tribunal.

Para evitar la injerencia de los empleadores en el proceso de reconocimiento, se aplican disposiciones específicas, como los artículos 4, 5 y 8 de la IRA. En este contexto, aunque el artículo 8 de la Ley ha sido enmendado, no se ha podido ver el impacto real en el proceso de votación secreta debido a las restricciones impuestas a causa de la COVID-19. Por lo tanto, el Gobierno considera que, en este momento, no debería utilizarse el nivel de cumplimiento de la enmienda como instrumento para medir su eficacia.

Además, el Gobierno también ha introducido nuevas disposiciones por adelantado, especialmente sobre los derechos exclusivos de negociación en virtud del artículo 12A de la IRA de 1967, con objeto de que un sindicato tenga derechos como agente exclusivo de negociación en los casos en que un empleador haya reconocido a más de un sindicato. Sin embargo, la nueva disposición solo entrará en vigor una vez que se haya completado la

modificación de la Ley de Sindicatos de 1959. La enmienda de la Ley de Sindicatos de 1959 ha pasado por la primera lectura de su proyecto de ley y se espera que se presente a una segunda lectura en la próxima sesión del Parlamento. En cuanto a la cuestión planteada por la Comisión de Expertos con respecto a la situación en la que ningún sindicato sea declarado agente negociador exclusivo, se requiere una mayoría simple como requisito mínimo para garantizar que el proceso se haya completado.

Por lo que se refiere a la cuestión planteada por la Comisión de Expertos sobre la duración media del proceso de reconocimiento, el 54 por ciento de los casos se resolvieron entre 2018 y 2019 en un plazo de entre cuatro y nueve meses. Sin embargo, también hay casos que pueden resolverse en el plazo de un mes si se trata de un reconocimiento voluntario. En relación con la modificación del artículo 9, 6) de la IRA, por la que se suprime la disposición sobre el proceso de reconocimiento, la decisión adoptada por el Director General de Relaciones Laborales aún podría seguir aplicándose a través de un recurso judicial.

En relación con la cuestión de los trabajadores migrantes, el Gobierno desea reiterar que estos pueden afiliarse a un sindicato y desempeñar un cargo directivo atendiendo a los procedimientos adecuados y a la aprobación del Ministerio de Recursos Humanos. Como tal, no existe ninguna restricción específica en la IRA para que puedan participar en la negociación colectiva. Según las estadísticas proporcionadas por el Departamento de Sindicatos, en 2019 se registraron un total de 13 sindicatos con un número de afiliados de 2 874 trabajadores migrantes afiliados. El número ha aumentado en 2021, con un total de 7 325 trabajadores migrantes registrados como afiliados a algún sindicato. En la actualidad, el número total de trabajadores extranjeros afiliados a los 16 sindicatos registrados asciende a 27 964.

En cuanto a la petición de la Comisión de Expertos de considerar el levantamiento de las amplias restricciones legislativas sobre el ámbito de aplicación de la negociación colectiva, el Gobierno mantiene su posición con el fin de agilizar los procesos de negociación colectiva y mantener una situación de armonía laboral.

El Gobierno tomó nota de los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la modificación del artículo 26, 2) de la IRA.

Además, en cuanto a los derechos relativos a la negociación colectiva de los funcionarios públicos, el Gobierno siempre ha apoyado sus derechos a través de diversas vías. A este respecto, el Departamento de la Función Pública ha proporcionado una plataforma a través del Consejo Paritario Nacional y el Consejo Paritario Departamental con el fin de garantizar que las peticiones en favor del bienestar de los funcionarios públicos sean escuchadas y atendidas correctamente.

Por último, pero no por ello menos importante, el Gobierno siempre ha tomado medidas importantes para mejorar y abordar las cuestiones relativas a la legislación laboral, así como las reformas. A este respecto, seguiremos siendo coherentes en nuestro apoyo a través de la colaboración estratégica existente entre diversas partes interesadas, especialmente el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) y la Federación de Empleadores de Malasia (MEF), para garantizar el cumplimiento de los requisitos de la OIT con respecto al Convenio.

Miembros empleadores - Este caso trata de la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica por parte de Malasia. Se trata de un Convenio fundamental que Malasia ratificó en 1961. El presente caso se trae por quinta vez a la Comisión para su discusión, siendo 2016 la última ocasión en que fue tratado. Sobre este caso la Comisión de Expertos ha formulado ya 20 observaciones desde 1989, las últimas cinco veces en 2015, 2016, 2017, 2018 y 2021.

El último examen del caso se hizo en virtud de las denuncias iniciadas en 2019 por el MTUC en las que se alegan violaciones del Convenio en la práctica, incluidos numerosos casos de discriminación antisindical, injerencia del empleador y violaciones del derecho a la negociación colectiva en una serie de empresas. Las mismas o similares quejas fueron planteadas previamente en 2015 por el MTUC y en 2016, 2017 y 2018 por la Federación Sindical Internacional (CSI).

Las observaciones de la Comisión de Expertos se refieren a las siguientes áreas de presunto incumplimiento del Convenio por parte del Gobierno. El primero se refiere a la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. Recordamos que el artículo 1 establece que «los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad antisindical en relación con su empleo».

El Gobierno ha indicado que los recursos de carácter general interpuestos contra los actos de discriminación antisindical se tramitan principalmente en virtud de los artículos 5, 8 y 20 de la Ley de Relaciones Laborales. Los casos se remiten al Director General de Relaciones Laborales para que los investigue, indague o concilie, un proceso que tarda una media de tres a seis meses en completarse.

Los casos remitidos por el Director General al Tribunal del Trabajo pueden tardar hasta doce meses en finalizar. Además de la información ya presentada por el Gobierno, la Comisión de Expertos ha pedido al Gobierno que adopte medidas para garantizar que los trabajadores víctimas de discriminación antisindical puedan presentar una denuncia directamente ante los tribunales para acceder rápidamente a una indemnización adecuada y a la imposición de sanciones suficientemente disuasorias.

La Comisión de Expertos también reiteró su recomendación al Gobierno para que considere la posibilidad de revertir la carga de la prueba una vez que un trabajador haya denunciado un caso de discriminación antisindical avalado por pruebas suficientes que podría bloquear el acceso a las reparaciones adecuadas previstas por la ley.

A este respecto, los miembros empleadores invitan al Gobierno a seguir trabajando con sus interlocutores sociales y, si es necesario, con la asistencia técnica de la OIT para estudiar medidas que mejoren el acceso de los trabajadores a las reparaciones adecuadas contra los actos de discriminación antisindical.

La siguiente observación se refiere al reconocimiento de los sindicatos a efectos de la negociación colectiva. A este respecto, recordamos que el artículo 2, 1) del Convenio establece que «las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una protección adecuada 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».

Además, el artículo 4 establece que «deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».

La Comisión de Expertos tomó nota de las quejas expresadas por el MTUC y de la CSI en el sentido de que el proceso de impugnación de la denegación por parte de un empleador de una solicitud de reconocimiento voluntario de un sindicato a los fines de la negociación colectiva no ofrecía una protección adecuada contra la injerencia del empleador. La Comisión

de Expertos también reiteró su recomendación de que, cuando no haya un único sindicato como agente negociador exclusivo, los sindicatos minoritarios deberían poder negociar, individual o conjuntamente, al menos en nombre de sus afiliados.

Acogemos con satisfacción la información del Gobierno de que ha colaborado con sus interlocutores sociales para introducir enmiendas a las disposiciones legales que rigen el reconocimiento de los sindicatos, incluida la sección 12, A) de la IRA, que trata de la determinación de un agente negociador mediante una votación secreta por parte del Director General. Observamos que el artículo 12A solo entrará en vigor cuando se modifique la Ley de Sindicatos de 1959. En consecuencia, los empleadores alientan al Gobierno a seguir trabajando con sus interlocutores sociales para finalizar los mecanismos legales que proporcionen salvaguardias contra cualquier injerencia en el proceso de reconocimiento de los sindicatos y para abordar la situación de los sindicatos minoritarios en los que no ha surgido un agente negociador exclusivo. Se invita al Gobierno a informar a la Comisión de Expertos sobre sus progresos a este respecto.

La siguiente observación se refiere a la duración de los procedimientos de reconocimiento. La Comisión de Expertos había pedido anteriormente al Gobierno que aplicara medidas administrativas y legales para agilizar el proceso de reconocimiento. Según el Gobierno, se han introducido cambios, incluidas las enmiendas a la IRA, para trasladar las competencias relativas al reconocimiento de los sindicatos del Ministro de Recursos Humanos al Director General de Relaciones Laborales. La Comisión de Expertos acogió con satisfacción estos cambios legislativos, pero preguntó si la supresión del artículo 9, 6) de la IRA haría que la decisión del Director General fuera apelable, lo que podría retrasar aún más el proceso. En consecuencia, invitamos al Gobierno a considerar este asunto y a proporcionar información a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022.

La siguiente observación se refiere a los trabajadores migrantes, en concreto a su capacidad para presentarse a las elecciones sindicales. Si bien la información del Gobierno confirma que no se impide a los trabajadores migrantes afiliarse a sindicatos o presentarse como candidatos a un cargo de dirigente, la información del Gobierno mantiene la salvedad de que sea el Ministro quien decida sobre la idoneidad del candidato cuando ello redunde en interés del sindicato. La Comisión de Expertos ha indicado que esta situación no es coherente con el Convenio y ha reiterado su llamamiento al Gobierno para que adopte medidas, legales y de otro tipo, para garantizar que los trabajadores migrantes disfruten de sus plenos derechos de negociación colectiva. A este respecto, los empleadores invitan al Gobierno a trabajar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas con la asistencia técnica de la OIT, si es necesario, para alinear las leyes nacionales con el Convenio.

La siguiente observación se refiere al alcance de la negociación colectiva, especialmente en lo que se refiere al artículo 13, 3) de la IRA. La Comisión de Expertos había expresado anteriormente su firme esperanza de que este artículo se modificara en lo que respecta a las amplias restricciones que impone a la negociación colectiva, especialmente en lo que se refiere a los traslados, los despidos y las reincorporaciones, que son cuestiones conocidas como prerrogativas internas de la dirección. Según el Gobierno, en el artículo 13, 3) se mantuvo en la última ronda de enmiendas, salvo que también se ha modificado para permitir a los sindicatos plantear cuestiones de carácter general relacionadas con los traslados, la terminación de los servicios por despido, el despido, la reincorporación y la asignación o reparto del trabajo.

La Comisión de Expertos pidió información al Gobierno sobre las implicaciones prácticas de estas enmiendas, especialmente la redacción sobre las cuestiones de carácter general, y

reiteró su recomendación de que el Gobierno levantara las amplias restricciones a la negociación colectiva. En consecuencia, los miembros empleadores invitan al Gobierno a proporcionar información a la Comisión de Expertos a más tardar el 1.º de septiembre de 2022. Además, aconsejamos al Gobierno que siga trabajando con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para abordar cualquier disposición que restrinja el alcance de la negociación colectiva.

La siguiente observación se refiere a la negociación colectiva en el sector público. La Comisión de Expertos tomó nota de algunas de las restricciones a la negociación colectiva en el sector público, concretamente, la exclusión en términos del artículo 52 de la Ley de Relaciones Laborales. También tomamos nota de la información del Gobierno de que se compromete a proteger los derechos de negociación colectiva de los funcionarios públicos. También tomamos nota de la Circular de Servicio núm. 6 y de la Circular de Servicio núm. 7 de 2020 a este respecto. Por lo tanto, invitamos al Gobierno a proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre el funcionamiento y la práctica de la negociación colectiva en el sector público.

Por último, hay una observación más que se refiere a la negociación colectiva en la práctica. En el contexto de los bajos niveles de sindicación y de cobertura de los convenios colectivos, la Comisión de Expertos alentó al Gobierno a seguir proporcionando información estadística sobre el número de convenios colectivos activos, los sectores cubiertos y el número de trabajadores afectados, así como sobre cualquier medida adicional adoptada para promover el pleno desarrollo y utilización de la negociación colectiva en virtud del Convenio. En consecuencia, invitamos al Gobierno a seguir presentando a la Comisión de Expertos los datos estadísticos sobre la negociación colectiva.

Tomamos nota de que Malasia está recibiendo asistencia técnica continua de la OIT a través del proyecto de reforma de la legislación laboral y de las relaciones laborales, así como de la creación de capacidades en materia de normas internacionales del trabajo para los funcionarios gubernamentales y los interlocutores sociales. Confiamos en que su asistencia tenga en cuenta las realidades nacionales y la naturaleza evolutiva del mundo del trabajo, las necesidades de protección de los trabajadores y las necesidades de las empresas sostenibles en Malasia. También confiamos en que esta Comisión pueda ver los frutos de estas intervenciones.

Miembros trabajadores - La Comisión tiene el cometido de examinar una vez más la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Malasia. Durante nuestro último examen en 2016, la Comisión había tomado nota de la indicación del Gobierno de que estaba llevando a cabo una revisión integral de su legislación laboral clave: la Ley de Empleo de 1955, la Ley de Sindicatos de 1959 y la Ley de Relaciones Laborales de 1967.

La Ley de Relaciones Laborales (IRA) se modificó en 2019, con efecto en enero de 2021, mientras que las enmiendas a la Ley de Empleo se adoptaron en 2021, y se publicaron en el *Boletín Oficial* hace unas semanas, el 10 de mayo. Tomamos nota de estos cambios; sin embargo, seguimos preocupados porque las enmiendas legislativas adoptadas no encaran adecuadamente las cuestiones planteadas desde hace tiempo por los sindicatos, y por los órganos de control de la OIT, y observamos con pesar que la negociación colectiva en Malasia sigue estando sujeta a restricciones legales que van en contra del Convenio.

Incluso después de que los trabajadores hayan conseguido crear y registrar un sindicato, lo que sigue siendo un proceso largo y arduo debido a la aplicación de la Ley de Sindicatos — que aún debe ser modificada—, tienen que pasar a continuación por el rígido, largo y costoso proceso legal de reconocimiento del sindicato como agente negociador.

En primer lugar, las solicitudes de reconocimiento como agente negociador deben presentarse al empleador, que tiene plena discreción para rechazarlas. En ese caso, la carga se traslada al sindicato para que informe al Director General en un plazo determinado o para que se considere que su solicitud de reconocimiento ha sido retirada.

El Director General puede exigir una votación secreta para conocer el porcentaje de trabajadores que muestran su apoyo al sindicato que solicita el reconocimiento. Este procedimiento que, según admite el propio Gobierno, aún debe ser revisado, no garantiza una votación justa y no ofrece las protecciones necesarias para asegurar que los empleadores no puedan obtener los resultados. De hecho, no es el Director General, sino el empleador, quien decide la hora y el lugar de la votación secreta.

Desde hace décadas, los sindicatos de Malasia han venido planteando su preocupación por este proceso de reconocimiento, que queda totalmente en manos de los empleadores y del Director General, lo que permite una injerencia indebida de los empleadores en todo el proceso y priva a los trabajadores de representación a efectos de negociación colectiva.

En la práctica, el reconocimiento del sindicato como agente negociador puede prolongarse innecesariamente durante años. Incluso cuando un sindicato gana una votación secreta y, por lo tanto, se le debería conceder el estatus de agente negociador colectivo, los empleadores suelen impugnar estos resultados en los tribunales, lo que retrasa aún más el reconocimiento.

La negociación colectiva en Malasia se ve aún más obstaculizada por las restricciones indebidas impuestas al ámbito de la negociación colectiva. La legislación actual no permite a los sindicatos negociar aspectos generales relacionados con la reducción de personal, el despido, la reincorporación y la asignación o reparto de trabajo, ya que se trata de las denominadas «prerrogativas internas de la dirección». Las modificaciones introducidas en el artículo 13, 3) de la IRA, que permiten a los sindicatos plantear cuestiones de carácter general, pero que igualmente permiten al empleador desestimar dichas cuestiones, no cumplen las expectativas.

Para agravar esta situación, se niega a categorías enteras de trabajadores el derecho a la negociación colectiva. En el sector público, los sindicatos de funcionarios son únicamente consultados y no se integran plenamente en un proceso de negociación colectiva como obliga el Convenio.

Si bien los trabajadores migrantes pueden afiliarse a un sindicato, solo podrán ocupar un cargo en la dirección de este tras un proceso indebido de aprobación por parte del Ministro, quien decidirá en nombre del sindicato si tal afiliación interesa al sindicato. La Comisión de Expertos ha indicado que esta condición obstaculiza el derecho de las organizaciones sindicales a elegir libremente a sus representantes a efectos de negociación colectiva.

Por último, la protección contra las medidas discriminatorias antisindicales es prácticamente inexistente en Malasia. Los mecanismos de reclamación ante los tribunales son largos y pueden durar más de dos años, mientras que las medidas correctivas aplicadas resultan inadecuadas y suelen consistir en una indemnización en lugar de la reincorporación. Observamos a este respecto las restricciones existentes en los temas de la negociación colectiva, especialmente las mencionadas prerrogativas internas de la dirección que impiden a los sindicatos plantear estas cuestiones. En la práctica, son frecuentes los despidos antisindicales y otras medidas discriminatorias.

Los miembros trabajadores recuerdan que la negociación colectiva es un derecho que, junto con el derecho a la libertad sindical, permite el ejercicio de todos los demás derechos en

el trabajo. Sin una protección efectiva y significativa contra la discriminación antisindical, la negociación colectiva carece de sentido. Determinar el alcance y el significado del derecho a la negociación colectiva, en el marco del Convenio, sin su contexto de derechos humanos y sin las garantías que se pretende ofrecer a los trabajadores cuando se ejerce este derecho, conducirá a una igualación a la baja en lo que respecta a las condiciones de trabajo.

El marco legal existente para el ejercicio de la negociación colectiva en Malasia es profundamente deficiente y no es de extrañar que, en ese contexto, el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos sea extremadamente bajo, situándose entre el 1 y el 2 por ciento, mientras que el nivel de densidad sindical apenas alcanza el 6 por ciento y está disminuyendo. Los órganos de control de la OIT han observado repetidamente a lo largo de los años que la Ley de Empleo, la Ley de Relaciones Laborales y la Ley de Sindicatos no cumplen los requisitos del Convenio.

Al examinar la situación, han subrayado regularmente al Gobierno de Malasia la importancia de adoptar medidas para facilitar la creación y el crecimiento, sobre una base voluntaria, de organizaciones de trabajadores libres, independientes y representativas, y su reconocimiento a efectos de la negociación colectiva, así como la importancia de la confianza mutua para el desarrollo de unas relaciones laborales armoniosas.

Lamentablemente, estos llamamientos aún no han sido atendidos y las últimas enmiendas introducidas no abordan las cuestiones planteadas desde hace tiempo tanto por los órganos de control de la OIT como por los sindicatos.

Instamos al Gobierno de Malasia a que revise y modifique la legislación nacional en consulta con los interlocutores sociales y en consonancia con las recomendaciones de los órganos de control de la OIT para que se ajuste al Convenio.

Miembro trabajador, Malasia - La aplicación del Convenio también se examinó en esta Comisión en 2016 y no se han abordado algunas preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos. Por lo tanto, consideramos que la discusión de este caso por parte de la Comisión es oportuna y crítica.

Varias leyes laborales nacionales importantes han sido modificadas y están pendientes de aplicación. Entre ellas se encuentra la Ley de Relaciones Laborales de 1967, Enmienda 2020, que entró en vigor el 1.º de enero de 2021 y, del mismo modo, la Ley de Empleo de 1955, Enmienda 2021, que recibió la aprobación real el 26 de abril de 2022 y se publicó en el *Boletín Oficial* el 10 de mayo de 2022.

Es innegable que la Ley de Relaciones Laborales de 1967 proporciona algún tipo de protección a los trabajadores y sindicatos de Malasia. Sin embargo, la represión ejecutiva y las políticas y procesos técnicos y difíciles impiden que los trabajadores y los sindicatos se beneficien incluso de la protección mínima.

Las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales de 1967 trasladan el poder ministerial arbitrario al Director General. El Director General decide ahora si se celebra una votación secreta o toma decisiones sobre la remisión de los conflictos sindicales al Tribunal del Trabajo. Los casos de discriminación antisindical y los conflictos sindicales quedan a la discreción del Director General. A diferencia de los casos de despido, estos otros no se remitirán automáticamente al Tribunal del Trabajo.

En la situación actual, el Departamento de Relaciones Laborales debe ser competente y coherente. En muchos conflictos sindicales, ambas partes no llegan a la conciliación. Los empleadores pueden reservarse fácilmente su derecho a cumplir con las conciliaciones o

simplemente negarse a asistir a ellas; incluso cuando los empleadores asisten a la conciliación, los funcionarios de relaciones laborales se limitan a tomar nota de las declaraciones de ambas partes, las cuales se remiten posteriormente al Director General.

Cada vez que se produce un acto de intimidación durante un ejercicio de voto secreto o un despido injusto de dirigentes sindicales, el Departamento de Relaciones Laborales debe hacer cumplir seriamente la Ley para proteger el derecho de los trabajadores a organizarse.

Otro gran reto de los sindicatos es someterse a un proceso de votación secreta relativamente largo y complicado. Según el artículo 9 de la Ley de Relaciones Laborales de 1967, deben seguirse varios procesos, y se tarda mucho tiempo en completarlos, ya que la fecha, la hora y el lugar adecuados para la votación secreta se dejan en manos del empleador. Esta práctica no es conforme con el Convenio. Algunos empleadores irresponsables rechazan el reconocimiento e, incluso después de que la votación secreta haya sido favorable a la constitución del sindicato, cuestionan dicho resultado en los tribunales hasta llegar a la instancia jurisdiccional máxima.

Queremos que se revise y modifique la totalidad del artículo 9 —Solicitudes de reconocimiento— de la Ley de Relaciones Laborales de 1967, para facilitar a cualquier sindicato constituirse en uno nuevo. Es necesario que el voto sea secreto; el reconocimiento debe ser automático y otorgarse de inmediato, sin someterse a largos procesos.

Además, tenemos que seguir haciendo frente a plazos muy largos para que un demandante cuyo caso se presenta ante el Tribunal del Trabajo obtenga una sentencia. Hay casos en los que hay que esperar 24 meses para tener el fallo del Tribunal, y la mayoría de estas sentencias no contemplan la reincorporación al trabajo, sino únicamente una indemnización en lugar de la reincorporación, incluso para los dirigentes sindicales, aunque este recurso está previsto en la Ley de Relaciones Laborales, 1967.

Los procedimientos en el tribunal también se han hecho técnicamente difíciles para los trabajadores. De la misma manera, también pedimos al Gobierno que garantice que el Presidente y los Presidentes del Tribunal del Trabajo tengan un amplio conocimiento del sindicalismo, la justicia social y las normas internacionales del trabajo para ser nombrados en el Tribunal Industrial para resolver los casos, sin los cuales los trabajadores y el sindicato sufren grandes injusticias.

Al mismo tiempo, la legitimación activa de un sindicato para representar a los trabajadores puede ser impugnada judicialmente ante los tribunales, un proceso que puede llevar mucho tiempo y ser extremadamente costoso para el sindicato, aun siendo deliberada la violación del Convenio por parte del empleador. La intención del empleador suele ser frustrar al sindicato y sabe muy bien que este último tiene limitaciones financieras.

El artículo 13 de la IRA de 1967 prohíbe a los sindicatos incluir seis propuestas en un convenio colectivo, a saber: el traslado, la promoción, el despido y la reincorporación de los trabajadores, que supuestamente son prerrogativas de la empresa; si lo hacen, el empleador tiene la facultad discrecional de rechazar dicha propuesta.

Además, debido a las disposiciones restrictivas de la ley, los sindicatos no pueden decidir el alcance de las cuestiones negociables a pesar de haber tenido éxito en el proceso de reconocimiento. Por ejemplo, los trabajadores han pedido en repetidas ocasiones que se incluyan cláusulas de seguridad sindical en los convenios colectivos, pero el Tribunal Superior de Malasia ha decidido que dichas disposiciones de control no son ejecutables frente a los empleadores, ya que no entran en el ámbito del «conflicto sindical», según la definición de este término por la IRA de 1967.

La IRA de 1967, en su versión enmendada, también impide a los sindicatos obtener derechos de negociación únicos y exclusivos. La complejidad del proceso en la Ley debilitará el poder de negociación de los sindicatos, agotando los fondos del sindicato en batallas legales y retrasando los convenios colectivos para los trabajadores. Esta enmienda, junto con la Ley de Sindicatos de 1959, será perjudicial para el movimiento sindical de Malasia.

También hay casos que se llevan al Tribunal Laboral para pedir aclaraciones y garantizar que los empleadores cumplan los acuerdos. En este caso, pedimos a los empleadores y al Gobierno que respeten todos los acuerdos firmados entre el empleador y los sindicatos, que deben cumplirse íntegramente.

Vemos que en Malasia se está produciendo un robo de sindicatos de forma desenfrenada. Se trata de una negación absoluta del acceso a la justicia y de una violación fundamental del Convenio.

A pesar del reconocimiento de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores migrantes en virtud de la Ley de Empleo de 1955 y de la Ley de Relaciones Laborales de 1967, estos se enfrentan a importantes dificultades para ejercer dichos derechos. Los trabajadores migrantes se enfrentan constantemente a amenazas de despido y deportación, ya que están bajo la estrecha vigilancia de la policía. Los empleadores poco éticos utilizan tácticas sucias y manipulan las lagunas de las leyes y políticas para encontrar la manera de impedir que los trabajadores ejerzan su derecho al voto.

En Malasia, el sector público niega continuamente el derecho a la negociación colectiva. Instamos al Gobierno a que garantice que los funcionarios públicos puedan negociar colectivamente de conformidad con el Convenio y tal como se establece en las Circulares de Servicio núms. 6/2020 y 7/2020.

En conclusión, los trabajadores de Malasia exigen una reforma drástica de la Ley de Empleo, la Ley del Trabajo, la Ley de Relaciones Laborales y la Ley de Sindicatos para garantizar que el desarrollo económico esté en consonancia con el desarrollo social, incluida la protección social de todos los trabajadores. El Gobierno de Malasia debe tomarse en serio la discriminación antisindical y debe poner fin a todas las formas de legislación y prácticas antisindicales. Las modificaciones legislativas deben ir en interés del desarrollo y la protección de los derechos sindicales de conformidad con el Convenio.

Para concluir, creemos firmemente que un diálogo social eficaz y transparente es la manera de avanzar. En la actualidad, esto se está retrasando en Malasia. El diálogo social no se ha llevado a cabo desde hace dos años, pero muchas políticas laborales y enmiendas legislativas se han aplicado sin el diálogo social. El Gobierno debe mantener debates regulares entre los interlocutores tripartitos en el seno del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo (NLAC) por el interés de todos, incluidos los trabajadores migrantes en Malasia.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hacer uso de la palabra en nombre de **la Unión Europea y sus Estados miembros. Albania y Montenegro**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Cambio, miembro del Espacio Económico Europeo, se suman a la presente declaración.

La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, como el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Promovemos activamente la ratificación y la aplicación universales de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido el Convenio. Apoyamos a la OIT en su indispensable papel de elaboración, promoción y control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas, en particular de los convenios fundamentales.

La Unión Europea y Malasia mantienen una estrecha relación, sobre todo gracias a nuestra cooperación en materia comercial y económica, complementada por nuestra asociación estratégica con la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN).

Teniendo en cuenta la información proporcionada por el Gobierno, tomamos nota con gran preocupación de la aparente tolerancia mostrada por el Gobierno ante los alegatos de discriminación antisindical, injerencia patronal y violaciones del derecho de negociación colectiva en varias empresas. Nos hacemos eco del llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que adopte las medidas necesarias con miras a responder a todos los alegatos mencionados, incluso mediante investigaciones rápidas, una reparación efectiva para las víctimas y sanciones suficientemente disuasorias para los autores. Esperamos información detallada al respecto.

Acogemos con agrado el compromiso del Gobierno con la Oficina de la OIT respecto de las reformas legislativas de las principales leyes laborales, especialmente la promulgación de la Ley de Relaciones Laborales (enmienda), que entró en vigor en enero de 2021, y la revisión de la Ley de Empleo y la Ley de Sindicatos. Consideramos que esta cooperación es vital para lograr el pleno cumplimiento de estas leyes con el Convenio, incluso en la práctica.

Reiteramos la petición de la Comisión de Expertos al Gobierno de que proporcione información detallada sobre la modificación de la Ley de Relaciones Laborales y su aplicación, para garantizar que los trabajadores víctimas de discriminación antisindical puedan presentar una queja directamente ante los tribunales para obtener la imposición de sanciones suficientemente disuasorias, incluido un rápido acceso a una indemnización adecuada. También es importante garantizar una protección eficaz, sin imponer a las víctimas una carga de la prueba que pueda imponer obstáculos al establecimiento de la responsabilidad y conceder una reparación adecuada.

Asimismo, en lo que respecta a las disposiciones de la ley de Relaciones Laborales sobre los criterios, el procedimiento y la duración de los procedimientos de reconocimiento de los sindicatos, a los fines de la negociación colectiva, pedimos al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, vele por que el procedimiento de reconocimiento en su conjunto prevea garantías para evitar los actos de injerencia del empleador. También recordamos el llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que garantice la inclusión plena y total de los trabajadores migrantes en la negociación colectiva.

También quisiéramos recibir información más detallada sobre las implicaciones prácticas de las modificaciones introducidas en la Ley de Relaciones Laborales en el ámbito de aplicación de la negociación colectiva, el arbitraje obligatorio y las restricciones en materia de negociación colectiva en el sector público, así como sobre cualquier otra medida complementaria adoptada para fomentar el pleno desarrollo y uso de la negociación colectiva, como prevé el Convenio.

La Unión Europea y sus Estados miembros seguirán estudiando y analizando la situación y proseguirán su colaboración estrecha con Malasia.

Miembro gubernamental, Indonesia - Tengo el honor de hacer esta declaración en nombre de la **ASEAN**. La ASEAN toma nota de los numerosos esfuerzos e iniciativas de Malasia para dar cumplimiento al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

A este respecto, la ASEAN felicita a Malasia por la reciente enmienda de la legislación, la Ley de Relaciones Laborales, y espera con expectación la publicación en el boletín oficial de las enmiendas a la Ley de Sindicatos y su entrada en vigor.

Las enmiendas a la legislación constituyen una empresa enorme y se requerirá tiempo para que se vean los efectos de su aplicación. La ASEAN se complace en observar que Malasia ha puesto mucho énfasis en la modificación de su legislación laboral nacional, que se está llevando a cabo de forma exhaustiva y gradual. Esto es importante para garantizar su sostenibilidad, especialmente en el rápido y dinámico mundo del trabajo.

La ASEAN también anima a Malasia a continuar el compromiso y la consulta con los mandantes tripartitos de manera significativa. Las mejoras introducidas en el sistema de resolución de conflictos laborales, incluida la agilización de algunos de los procesos requeridos, son muy bienvenidas a la luz de la perturbación causada por la pandemia de COVID-19.

Además, los elementos de salvaguardia y las medidas de reparación de la Ley de Relaciones Laborales publicada pueden considerarse adecuados para abordar las observaciones y preocupaciones relativas a la discriminación antisindical. Sin embargo, la ASEAN recomienda a Malasia que continúe revisando las disposiciones para garantizar que el pleno efecto de su aplicación esté de conformidad con el Convenio.

La ASEAN se complace en observar la estrecha cooperación de Malasia con la OIT en el proceso de enmienda y cree que esto allanará el camino para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio. La ASEAN cree que Malasia se encuentra en la coyuntura más oportuna para continuar con su buen trabajo en la protección y promoción de los derechos de los trabajadores, por lo cual la ASEAN da su pleno apoyo a la implementación continua y sostenida de las actividades previstas.

La ASEAN también desea señalar a la atención de la Comisión los nuevos problemas y cuestiones que afectan al mercado de trabajo tradicional y a la armonía laboral, y pide a la OIT que siga trabajando estrechamente con sus Estados miembros para garantizar la promoción del trabajo decente para todos los trabajadores.

Miembro trabajadora, República de Corea - En referencia al Convenio y a las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos en relación con las medidas de reparación por actos de discriminación antisindical, los sindicatos están sufriendo debido a los poderes excesivos del Director General. En virtud del artículo 8 enmendado de la Ley de Relaciones Laborales, el Director General está autorizado a remitir las quejas no resueltas al Tribunal de Trabajo a efectos de obtener medidas correctivas.

Se trata del caso núm. 3401 mencionado en el 397.º informe del Comité de Libertad Sindical y se refiere a la queja contra el Gobierno de Malasia presentada por la Unión Nacional de Empleados Bancarios (NUBE).

En 2019, la NUBE interpuso dos quejas contra un banco multinacional de Malasia, con sede en el Reino Unido, por intimidación e intento de lesiones a los trabajadores por participar en piquetes y campañas, como consecuencia de conflictos laborales. La queja se presentó en virtud de los artículos 39, a) y 59, 1), d) de la Ley de Relaciones Laborales de 1967, mucho antes del despido de los trabajadores.

El Director General de la OIT también intervino directamente en este caso, instando al Gobierno de Malasia a tomar medidas rápidas para detener el despido previsto de los representantes sindicales. Pero el Gobierno de Malasia no hizo caso a la intervención del

Director General de la OIT ni remitió el caso al Tribunal de Trabajo; solo se remitió al Tribunal de Trabajo el caso de despido de los trabajadores.

Sin embargo, cuando el Banco presentó una queja contra la NUBE por difamación y para impedir que la NUBE hiciera piquetes, campañas y presentara quejas ante la OIT y la OCDE, el Director General remitió rápidamente la queja del Banco al Tribunal de Trabajo.

Remitió el caso del Banco, a pesar de ser plenamente consciente de que el Tribunal Federal de Malasia decidió que ningún tribunal debería tramitar un expediente contra un sindicato, como consecuencia de un conflicto laboral, ya que los sindicatos tienen «inmunidad» frente a las acciones en apoyo de un conflicto laboral, en virtud de los artículos 21 y 22 de la Ley de Sindicatos, de 1959.

También es importante señalar que el sindicato ha escrito numerosas cartas instando al Gobierno a tomar medidas contra el Banco por sus actividades antisindicales, pero el Gobierno no actuó ni respondió a la NUBE.

El sindicato había presentado una demanda contra el Gobierno por «inacción», lo que ha provocado que las quejas de 300 trabajadores contra el Banco hayan quedado desatendidas.

«La injusticia en cualquier lugar es una amenaza para la justicia en todas partes». El Gobierno de Malasia es cómplice de la represión sindical. Pedimos al Gobierno de Malasia que ponga fin a sus prácticas antisindicales y se comprometa a proteger a los trabajadores y a los sindicatos, de conformidad con el Convenio, con efecto inmediato.

Miembro trabajadora, Japón - Tomo la palabra en nombre de IndustriALL Global Union y de la Confederación de Sindicatos de Japón (JTUC-RENGO). El artículo 9 de la Ley de Relaciones Laborales, relativo al procedimiento de votación secreta para el reconocimiento de los sindicatos, fue una preocupación clave que se discutió en esta Comisión en 2016.

Lamentamos que la enmienda del artículo 9 en 2020 no haya aportado cambios fundamentales para salvaguardar a los trabajadores de los actos de injerencia indebida de los empleadores en el procedimiento de votación secreta. El Gobierno sigue siendo reacio a invocar sanciones penales contra los actos de injerencia de los empleadores y las prácticas de acoso a los sindicatos.

Diez años después de que el Sindicato de Empleados de la Industria del Metal de Malasia (MIEU), en una empresa multinacional alemana que produce alambre de cobre en Pahang, solicitara el reconocimiento del sindicato, el MIEU sigue sin poder negociar con la empresa. El MIEU presentó una solicitud de reconocimiento sindical en junio de 2012 y la empresa impugnó inmediatamente el derecho de representación del sindicato.

La empresa también impugnó la competencia del sindicato, que había sido constatada por el Director de Relaciones Laborales y el Director General de Sindicatos, y trasladó el caso al Tribunal Superior. Aunque el Tribunal confirmó la decisión del Director General en 2014, la empresa siguió bloqueando todas y cada una de las etapas del procedimiento de votación secreta.

La empresa reclasificó a casi todos los 353 trabajadores de producción, excepto a 16 de ellos, en puestos de confianza, en un intento de impedir su afiliación a un sindicato, en virtud del artículo 5 de la Ley de Relaciones Laborales. Hasta que el Director General amenazó con presentar un informe policial, la empresa había estado impidiendo que el Director General visitara el lugar de trabajo para evaluar y entrevistar a los trabajadores.

Cuando el MIEU consiguió presentar una nueva solicitud de reconocimiento en 2019, la empresa volvió a intervenir y apoyó el registro de un sindicato dentro de la empresa para

socavar el MIEU. Este sindicato sigue esperando que se celebre una votación secreta. Esto es inaceptable.

El reconocimiento de los sindicatos debería ser sencillo y automático, tras cumplir los requisitos legales. Instamos al Gobierno a que prosiga las consultas con los interlocutores sociales para revisar el artículo 9 de la Ley de Relaciones Laborales de 1967, a fin de garantizar que los trabajadores de Malasia puedan ejercer de forma significativa sus derechos en virtud del Convenio.

Miembro trabajadora, Suiza - Nuestros colegas de la Delegación de Trabajadores de Indonesia se suman a esta intervención. La Comisión de Expertos ha vuelto a plantear, con razón, la cuestión de la posibilidad de que los trabajadores migrantes extranjeros se afilien a un sindicato y ocupen un cargo en el mismo. En su última respuesta, el Gobierno se ha limitado a reiterar que los trabajadores extranjeros pueden afiliarse a un sindicato y ocupar cargos sindicales «previa aprobación del Ministro, si ello redundaría en interés de dicho sindicato». Esta condición, en nuestra opinión, obstaculiza el derecho de las organizaciones sindicales de elegir libremente a sus representantes con miras a la negociación colectiva y, por tanto, no está de conformidad con el Convenio.

Aunque la ley permite que los trabajadores migrantes se afilien a los sindicatos, hay muchos casos, como el de una multinacional fabricante de neumáticos en Selangor, que excluyó a los trabajadores migrantes de Myanmar, India y Nepal del convenio de negociación colectiva. Ciento nueve migrantes solo pudieron recuperar las asignaciones por turnos de trabajo, las primas anuales y los aumentos salariales por valor de 5 millones de ringgits malayos, gracias a una sentencia judicial.

Los derechos en virtud del Convenio son aún menores en el caso de los trabajadores migrantes, que no pueden adquirir la residencia legal, con arreglo a la muy restrictiva legislación migratoria.

Se calcula que, solo en el estado de Sabah, hay más de 500 000 trabajadores migrantes, en su mayoría procedentes de Indonesia, empleados en el sector del aceite de palma. De estos, aproximadamente el 70 por ciento son indocumentados y, por tanto, están excluidos de la posibilidad de afiliarse a un sindicato y de participar en la negociación colectiva.

Durante mucho tiempo, solo un sindicato del sector del aceite de palma de Sabah ha podido organizarse en una sola plantación. Una de las razones es que no se permite a los extranjeros ocupar ningún cargo ejecutivo en los sindicatos; por tanto, solo los ciudadanos malayos pueden actuar como organizadores sindicales. Y aunque Indonesia y Malasia comparten un vocabulario similar, la mayoría de los migrantes solo entiende el sabah-malayo básico, ya que muchos de ellos siguen utilizando su lengua materna por su origen étnico.

Otra razón es que, según la Ley de Relaciones Laborales, se requiere que un sindicato demuestre una mayoría de miembros en una empresa. La necesidad de organizarse en casi todas las fincas de una empresa en diferentes zonas, a menudo muy lejanas, al mismo tiempo, determina que la constitución de un nuevo sindicato sea extremadamente difícil.

Reconocemos los esfuerzos y hacemos un llamamiento al Gobierno de Malasia para que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores migrantes puedan ejercer efectivamente sus derechos de negociación colectiva, presentarse a las elecciones sindicales sin ninguna restricción, y para que aplique el requisito de la mayoría al menos por separado a las diferentes fincas de una empresa en el sector de las plantaciones.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - La última vez que discutimos este caso, en 2016, esta Comisión, en sus conclusiones, pidió al Gobierno lo siguiente: «que garantice que los empleados del sector público no adscritos a la administración del Estado puedan gozar del derecho de negociación colectiva». Todos recordaremos también que el representante gubernamental dijo entonces que: «[...] su Gobierno está redactando actualmente las enmiendas y ha solicitado la asistencia técnica de la OIT en este empeño, con miras a facilitar la redacción de las enmiendas y de asegurar que estén en consonancia con los requisitos del Convenio [...]». Sin embargo, a pesar de estas promesas, después de seis años, siguen existiendo, en la ley y en la práctica, barreras para los trabajadores del sector público.

Aunque se han adoptado disposiciones para que los trabajadores municipales puedan negociar colectivamente, hasta la fecha, por ejemplo, no se ha aprobado ninguna normativa que permita hacer realidad este derecho.

La aplicación del arbitraje obligatorio en los servicios esenciales en virtud del artículo 26, 2) enmendado de la Ley de Relaciones Laborales, Primer Anexo, sigue siendo amplia y priva a los funcionarios públicos no adscritos a la administración del Estado del derecho de negociar libremente y de recurrir a acciones colectivas.

Asimismo, nos preocupa la adopción de las Circulares de Servicio núms. 6 y 7. En primer lugar, estas circulares se adoptaron, paradójicamente, sin consultar ni negociar con los sindicatos pertinentes de la administración pública. Existe -o existía- un mecanismo establecido para discutir la adopción de nuevas circulares de servicio, a través del Consejo Nacional Paritario, lo que no ocurrió en este caso. En consecuencia, estas circulares han erosionado aún más el papel de los grupos de trabajadores en el Consejo Nacional Paritario. Además, las circulares parecen imponer nuevas barreras a la consulta con los trabajadores de la administración pública. Por ejemplo, ahora los dirigentes sindicales deben recibir el permiso de los jefes de departamento para asistir a las reuniones del Consejo Nacional Paritario. Aunque en la práctica, los jefes de departamento no han restringido la asistencia hasta la fecha, las nuevas disposiciones permiten dicha restricción.

Además, la Circular de Servicio núm. 6/2020 parece restringir también el tema de las consultas, mientras que la Circular de Servicio núm. 7/2020 parece restringir quién puede ser elegido para representar a los trabajadores en las consultas.

Apoyamos la opinión de la Comisión de Expertos de que los trabajadores que prestan servicios públicos deben poder negociar colectivamente y de que las simples consultas no equivalen a una negociación colectiva efectiva.

Por consiguiente, esperamos ver en la legislación derechos de negociación colectiva en toda regla para los trabajadores del sector público, en consonancia con las disposiciones del Convenio.

Representante gubernamental - El Gobierno de Malasia desea dejar constancia de su agradecimiento por las opiniones y los comentarios formulados por la Comisión y los respectivos interlocutores sociales tripartitos. Las opiniones y los comentarios manifestados nos ayudarán a seguir mejorando y reforzando la aplicación del Convenio en Malasia. El Gobierno de Malasia desea reafirmar que seguirá adoptando las medidas adecuadas para el cumplimiento del Convenio.

En este contexto, hay que decir que Malasia se ha ido adhiriendo progresivamente a la observación formulada por la Comisión de Expertos, y seguiremos asegurando que las reformas se realicen con el apoyo de las asociaciones de empleadores y los sindicatos de trabajadores en la modificación de las legislaciones laborales pertinentes para que estén en

consonancia con el Convenio. Malasia toma nota de los comentarios formulados por los representantes de los grupos de empleadores y de trabajadores. A este respecto, Malasia desearía poner en perspectiva que el Gobierno de Malasia cree en el compromiso constructivo entre los sindicatos y las asociaciones de empleadores, lo que garantizará que se respeten los derechos.

Habida cuenta de que el proceso de cumplimiento de las normas está sujeto a las numerosas leyes vigentes, Malasia siempre ha apoyado la modificación de la legislación pertinente cuando ha sido necesario y seguiremos haciéndolo. Entre las mejoras observadas se encuentran las enmiendas relativas a la ampliación del poder del Director General de Relaciones Laborales y una mayor agilidad en el procedimiento de solución de conflictos. Aunque algunas de las enmiendas están en curso, el Gobierno —a través de consultas, compromisos y reuniones en los diversos foros— ha recogido las aportaciones de las partes interesadas que contribuyen a la mejora del proceso de enmienda de las leyes laborales, en particular, en este momento, las enmiendas a la Ley de Sindicatos de 1959.

En cuanto a las cuestiones planteadas por los representantes a través de las quejas y los litigios presentados antes los mecanismos de control de la OIT, tomamos nota de las cuestiones planteadas y nos dirigiremos lo antes posible a la OIT. Por lo tanto, valoramos la opinión y los puntos de vista planteados por los miembros.

Para hacer frente a los efectos de la crisis en la economía mundial, la economía malaya y el mundo del trabajo, se han puesto en marcha varias iniciativas utilizando plataformas tecnológicas. Una de estas iniciativas en relación con el trabajo es la mención electrónica para abordar y agilizar los asuntos relacionados con los casos de los tribunales laborales. Para apoyar todas las iniciativas, en 2019 se firmó el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP).

El PTDP es desarrollado conjuntamente por la OIT, el Ministerio de Recursos Humanos, la MEF y el MTUC sobre la base de las prioridades específicas del país. Esta prioridad está en consonancia con el apoyo al Programa de Trabajo Decente a través del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, así como con el compromiso del país con el Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que se centra en tres áreas, a saber: los derechos en el trabajo para proteger y promover los derechos laborales; el futuro del trabajo para fortalecer la capacidad nacional para hacer frente a los desafíos que se plantean en este ámbito; y la migración laboral para mejorar la gobernanza de la migración de mano de obra y de los trabajadores extranjeros en el país.

A este respecto, el Gobierno desea dejar constancia de su agradecimiento a la OIT por su continuo apoyo a la reforma de la legislación laboral en Malasia, especialmente a través del proyecto de reforma de la legislación y las relaciones laborales.

Por último, pero no por ello menos importante, nos gustaría reiterar que el Gobierno de Malasia ha realizado esfuerzos progresivos para mejorar el procedimiento y el proceso sobre el derecho de huelga y la negociación colectiva. El Gobierno contribuirá y se comprometerá con la MEF y el MTUC y otras partes interesadas de vez en cuando para mantener la armonía industrial en Malasia.

Con estas observaciones, deseo concluir mi declaración brindando nuestro compromiso pleno y sin reservas con el objetivo de garantizar y salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores, de acuerdo con las obligaciones que emanan del Convenio.

Miembros empleadores - Deseamos agradecer a los distintos delegados que han tomado la palabra y han expresado opiniones que enriquecen la discusión de este caso. También hemos tomado nota de la información facilitada por el Gobierno en respuesta a las solicitudes

y observaciones de la Comisión de Expertos y en esta reunión de hoy. Tomamos nota de que la OIT está proporcionando actualmente asistencia técnica y desarrollo de capacidades a los funcionarios del Gobierno de Malasia y a los interlocutores sociales. Confiamos en que esto continúe.

Invitamos al Gobierno a seguir trabajando con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para garantizar la plena conformidad de la legislación nacional con el Convenio, teniendo en cuenta las realidades nacionales de Malasia, la evolución del mundo del trabajo, incluidas las necesidades de los trabajadores y de las empresas sostenibles.

En cuanto a la cuestión de si los empleadores tienen la obligación legal de negociar en virtud del artículo 4 del Convenio, hemos observado que la Comisión de Expertos parece creer que sí la tienen, siempre que no exista la obligación de firmar un convenio colectivo. Los empleadores no están de acuerdo con esta opinión, dado que el artículo 4 se refiere claramente a la negociación voluntaria. Del mismo modo, los empleadores no están de acuerdo con la Comisión de Expertos en que el arbitraje obligatorio a iniciativa de una organización de trabajadores esté en consonancia con el artículo 4, incluso si está encaminado a lograr la conclusión de un primer convenio colectivo. Una vez más, esto se basa en los hechos que el artículo 4 contempla en la negociación colectiva voluntaria.

Confiamos en que el Gobierno mantendrá informada a la Comisión de Expertos sobre cualquier progreso que realice en sus esfuerzos por armonizar su legislación con el Convenio.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores toman nota de los cambios en la Ley de Relaciones Laborales y en la Ley de Empleo que han entrado recientemente en vigor en 2021 y 2022. Sin embargo, lamentamos que, a pesar de la introducción de estas modificaciones, los desafíos relativos al ejercicio de los derechos de negociación colectiva en Malasia siguen sin resolverse.

Recordamos que los sindicatos de Malasia llevan más de 40 años planteando continuamente estas cuestiones. Recordamos que la negociación colectiva es un derecho que, junto con el derecho a la libertad de asociación, permite el ejercicio de todos los demás derechos en el trabajo.

El actual marco jurídico de Malasia constituye un grave obstáculo para su pleno disfrute y ejercicio y, por tanto, debe ser revisado de acuerdo con los requisitos del Convenio.

Los miembros trabajadores piden al Gobierno de Malasia que revise y enmiende su legislación nacional, en concreto la Ley de Empleo, la Ley de Sindicatos y la Ley de Relaciones Laborales, en consulta con los interlocutores sociales y de acuerdo con las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, para ponerla en conformidad con el Convenio. Más concretamente, el Gobierno de Malasia debe garantizar en la legislación y en la práctica que se simplifique el procedimiento de reconocimiento de los sindicatos y que se adopten protecciones efectivas contra la injerencia de los empleadores; que no se restrinjan indebidamente los temas que pueden ser objeto de negociación colectiva y que se deje a las partes la posibilidad de decidir sobre los mismos; que los trabajadores migrantes puedan participar plenamente en la negociación colectiva, incluso permitiéndoles presentarse a las elecciones de dirigentes sindicales; que los mecanismos de negociación colectiva sean plenamente reconocidos y promovidos en el sector público; y que los sindicatos de los servicios públicos puedan negociar colectivamente y se mejore la protección contra la discriminación antisindical mediante un acceso efectivo y rápido a los tribunales, una indemnización adecuada y la imposición de sanciones suficientemente disuasorias.

Pedimos al Gobierno de Malasia que acepte una misión de contactos directos e invitamos al Gobierno a aprovechar la asistencia técnica de la OIT.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión tomó nota con interés de las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales y a la Ley de Empleo, que entraron en vigor en 2021 y 2022 respectivamente. La Comisión tomó nota de la preocupación que suscitan las quejas sobre los problemas que se plantean en relación con el ejercicio de los derechos de negociación colectiva en Malasia y los casos de discriminación antisindical y de injerencia indebida.

Teniendo en cuenta la discusión al respecto, la Comisión pide al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales:

- enmiende sin demora la legislación nacional, concretamente la Ley de Empleo, la Ley de Sindicatos y la Ley de Relaciones Laborales, en consulta con los interlocutores sociales, para que estas leyes sean conformes con el Convenio;
- garantice la simplificación del procedimiento de reconocimiento de los sindicatos y la adopción de una protección efectiva contra las injerencias indebidas;
- garantice que los trabajadores migrantes puedan participar plenamente en la negociación colectiva, incluso permitiéndoles presentarse a las elecciones sindicales;
- habilite mecanismos de negociación colectiva en el sector público para garantizar que los trabajadores del sector público puedan disfrutar de su derecho a la negociación colectiva, y
- garantice, en la legislación y en la práctica, una protección adecuada contra la discriminación antisindical, incluso mediante un acceso efectivo y rápido a los tribunales, una compensación adecuada y la imposición de sanciones suficientemente disuasorias.

La Comisión invita al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT.

La Comisión pide al Gobierno que presente 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.

Malawi (ratificación: 1965)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

- emprender, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y empleadores, una evaluación del marco jurídico vigente en materia de acoso sexual y, en particular, modificar la definición de acoso sexual del artículo 6,1) de la Ley de Igualdad de Género de 2013 para incluir explícitamente el acoso por ambiente de trabajo hostil;*

El Gobierno de Malawi toma nota de la recomendación de enmendar el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género (cap. 25:06) para incluir explícitamente el acoso por ambiente de

trabajo hostil. El Gobierno consultará a las partes interesadas pertinentes para examinar la recomendación.

ii) *determinar las iniciativas adoptadas hasta la fecha para prevenir y abordar el acoso sexual en los sectores público y privado, así como los procedimientos y recursos a disposición de las víctimas, con el fin de detectar las lagunas existentes y los factores de riesgo, y diseñar intervenciones eficaces para reforzar la protección de las trabajadoras contra el acoso sexual;*

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (MHRC) es la institución pública encargada de la aplicación de la Ley de Igualdad de Género. Para ello, la MHRC ha llevado a cabo una serie de actividades como parte de la aplicación de dicha ley; entre otras, las siguientes:

- a) La elaboración de un modelo de política de acoso sexual y de su divulgación para promover su adopción o adaptación generalizada, según el caso, tanto en los establecimientos públicos como en los privados.
- b) La realización de un análisis de situación sobre el acoso sexual en los sectores formal e informal.
- c) La elaboración de directrices sobre el acoso sexual para utilizarlas mientras los establecimientos trabajan en la formulación de sus políticas, que aún no han ultimado, especialmente en el sector público.
- d) El respaldo prestado a 21 instituciones de enseñanza superior para que elaboraran directrices sobre el acoso sexual entre 2021 y 2022.
- e) La realización de cursos de capacitación para establecimientos del sector público y privado sobre la prevención y el tratamiento de la violencia y el acoso sexual. Más de 20 instituciones se beneficiaron de estos cursos de formación entre mayo y noviembre de 2021.
- f) La supervisión del grado de cumplimiento de la Ley de Igualdad de Género, en particular de los artículos 6 y 7, realizando una auditoría sobre las políticas de acoso sexual en 60 instituciones entre noviembre de 2021 y abril de 2022, y proporcionando asesoramiento a las instituciones que no tenían una política en vigor.
- g) La investigación sobre 23 casos de violencia y acoso sexual registrados entre enero de 2021 y abril de 2022. Doce de estas investigaciones ya han concluido.

El Departamento de Recursos Humanos, Gestión y Desarrollo (DHRMD), por su parte, es responsable de la aplicación de la Ley de Igualdad de Género en la administración pública. El Departamento cuenta con una Unidad de Género que lleva a cabo la sensibilización de forma continua como parte de sus programas normales.

En lo que respecta a los casos sustanciados ante los tribunales de Inglaterra relativos al sector del té de Malawi, el Gobierno no ha podido obtener datos suficientes que ayuden a examinar los supuestos delitos cometidos según las reclamaciones presentadas. Los esfuerzos por identificar a las víctimas para que ayuden con información que pueda contribuir a formular intervenciones bien fundamentadas por parte del Gobierno han sido hasta ahora infructuosos. Las reclamaciones contra Eastern Produce Malawi Limited y su empresa matriz con sede en el Reino Unido, Camellia, se resolvieron en un acuerdo extrajudicial sin admisión de responsabilidad por su parte. Al tratarse de un acuerdo confidencial que no fue revelado al Gobierno, este ha solicitado a la Oficina del Alto Comisionado Británico en Malawi y a Eastern Produce Malawi Limited que le ayuden a recopilar información sobre las reclamaciones. La reclamación contra PGI, la empresa matriz de Lujeri Tea Estates Limited, sigue adelante solo

contra la empresa matriz. Es de esperar que, a largo del juicio, conozcamos más información sobre este caso. A pesar de lo anterior, el Gobierno seguirá aplicando la Ley de Igualdad de Género, incluso en el sector del té, que resulta ser uno de los principales sectores en la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual. El sector del té fue el primero en adoptar una política de acoso sexual a escala sectorial bajo el título de «Política de igualdad de género, acoso y discriminación de la Tea Association of Malawi Limited». Esta política se adoptó en 2017 y todas las empresas de té de Malawi la están aplicando. Todos los gerentes de las empresas de té y los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de Plantaciones y de Agricultura (PAWU), así como los afiliados de base del sindicato, han recibido formación en materia de violencia de género y acoso sexual.

Entre los principales avances y actividades que se han llevado a cabo desde la adopción de esta política sectorial, hecha pública durante la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, celebrada en el Club Deportivo Thyolo, en marzo de 2017, podemos citar los siguientes:

- i) Establecimiento de la oficina de un Coordinador de igualdad de género en la secretaría de la Tea Association of Malawi Limited (TAML). Este coordinador realiza tareas de dirección técnica y apoyo a la TAML y a sus miembros en relación con la aplicación de la política de igualdad de género de la TAML y la integración de la perspectiva de género en el sector del té.
- ii) Traducción de la política y de sus directrices al idioma local en 2019, así como la impresión de copias de ambas en todas las plantaciones de té para distribuir las entre los trabajadores de estas plantaciones y que lleguen al mayor número de ellos, la mayoría de los cuales tienen un bajo nivel educativo.
- iii) Creación de Comités para el bienestar de la mujer (WWCs) en todas las plantaciones de té, a modo de espacios seguros donde las mujeres puedan discutir de los problemas que les afectan. Las cuestiones que requieren la intervención de la dirección se comunican posteriormente a la dirección de las respectivas plantaciones para que tomen medidas.
- iv) Establecimiento de Comités de género, acoso y discriminación (GHDC) en todas las plantaciones de té. Los GHDC tienen el mandato de recibir denuncias por acoso y discriminación, deliberar sobre ellas y recomendar a los comités disciplinarios de las plantaciones las medidas que deben adoptarse.
- v) Formulación de directrices sectoriales sobre igualdad de género, acoso y discriminación, en las que se precisa el procedimiento de tramitación de las reclamaciones. Además, las directrices estipulan lo que las plantaciones deben hacer para promover eficazmente la igualdad y la equidad de género y abordar el acoso y la discriminación en sus lugares de trabajo.
- vi) Realización de campañas de concienciación centradas específicamente en el acoso sexual en el empleo y la ocupación de forma continuada en línea con la Política del sector.
- vii) Formación sobre la igualdad de género y el acoso sexual para todos los empleados del sector del té, con el apoyo de diferentes socios, entre los que se encuentran IDH-The Sustainable Trade Initiative, el Servicio Universitario Mundial de Canadá y la OIT.
- viii) Formación en liderazgo femenino: con el objetivo de dotar a las mujeres de habilidades de liderazgo, así como de competencias para llevar tutorías con miras a formar a otras mujeres aspirantes a líderes para que sean mentoras y ayudar a sus empleadores a seleccionar las mujeres con las cualidades idóneas para ser promovidas a puestos directivos en sus respectivos lugares de trabajo.

- ix) Simposio sobre aprendizaje de género y sostenibilidad, que se ha convertido en un evento anual desde 2019. El objetivo de la actividad es fomentar el diálogo entre la TAML, sus socios y el Gobierno para evaluar los progresos realizados y reafirmar las prioridades para la institucionalización de la igualdad de género en todo el sector del té.
- x) Conmemoración anual a nivel sectorial del Día Internacional de la Mujer como parte de la concienciación en materia de igualdad de género y acoso sexual. La conmemoración reúne a todos los actores del sector del té y al Gobierno. Las políticas de género, acoso y discriminación de la TAML proporcionan unas normas mínimas para el sector e instan a determinadas plantaciones a ir mejorando.

En consecuencia, a nivel de cada plantación, se aplican las siguientes medidas:

- a) Disponibilidad de una variedad de modos de notificación de quejas, entre las cuales cabe destacar buzones anónimos de quejas, una línea telefónica directa (en el caso de Eastern Produce), direcciones de correo electrónico, supervisores de salvaguarda de la mujer, consejeros legales para los trabajadores, comité de bienestar de la mujer, comité de género, acoso y discriminación, responsables técnicos, cualquier miembro del departamento de recursos humanos y directores generales. Cada plantación cuenta con un elaborado mecanismo de tramitación de quejas que garantiza la confidencialidad (Lujeri ha contratado a una empresa consultora internacional externa para que le apoye en el proceso de tramitación de quejas). Eastern Produce ha creado una oficina de género y bienestar. A este respecto, en 2021 se contrató a un experto en género para promover el bienestar de los empleados y la igualdad de género en todas las operaciones de esta empresa.
- b) Inclusión de una sesión informativa sobre la Política como parte del programa de iniciación para todos los empleados recién contratados.
- c) Participación periódica de los directivos y de los empleados de la plantación en eventos sobre igualdad de género, como «las 16 jornadas de activismo de género» El té es, de hecho, uno de los sectores de Malawi donde más se está haciendo en la lucha contra la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

El informe de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) en el que denuncia, presuntamente, la existencia de violencia de género y acoso sexual generalizados en el sector del té ha sido recibido con gran estupor, en particular, por el propio sector. El Gobierno rechaza categóricamente la afirmación de la UITA de que «el hecho de que la denuncia de las trabajadoras se haya hecho pública y se haya tramitado a través de un bufete de abogados con sede en el Reino Unido indica que los procedimientos establecidos en Malawi a nivel local y nacional son inadecuados para las víctimas de la violencia de género en el lugar de trabajo que tratan de conseguir justicia y garantizar el fin del acoso sexual en las plantaciones de té». Esto es totalmente falso e infundado. En primer lugar, las denunciantes nunca hicieron ningún intento de denunciar su queja a nivel local. Además, la denuncia nunca se hizo pública, al menos en Malawi.

Para su información, Presidente, Malawi tiene uno de los sistemas de justicia más sólidos, abiertos e independientes. Los jueces del Tribunal Constitucional de Malawi han ganado el Premio Chatham House 2020 en reconocimiento a su «valor e independencia en la defensa de la democracia». Son innumerables los casos de violencia y acoso por razón de género que se denuncian a las autoridades, especialmente ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Ministerio de Género, el Ministerio de Trabajo, el Cuerpo de Policía de Malawi, así como ante otras organizaciones no gubernamentales de derechos humanos, entre otras. Algunos de

estos casos han acabado en los tribunales. Un caso reciente muy sonado que terminó en juicio tuvo como protagonista a Mota Engil, una empresa internacional de construcción.

Presidente, creo que todo el mundo, incluida la UITA, sabe por qué los casos del sector del té en Malawi se están juzgando en un tribunal del Reino Unido. La respuesta es sencilla: Leigh Day, que está llevando el caso, es un bufete de abogados con sede en el Reino Unido y nuestro caso no es el primero que lleva fuera de la jurisdicción en la que tuvo origen. Así opera este bufete. En cuanto al informe de la UITA sobre el despido de 11 gerentes y supervisores por conducta impropia relacionada con el acoso sexual, el Gobierno llevó a cabo una investigación independiente y descubrió que los hechos se habían tergiversado de forma flagrante.

Presidente, me gustaría poner las cosas en su lugar. Para empezar, la TAML y el PAWU nunca llevaron a cabo una investigación conjunta sobre los casos de acoso sexual durante el periodo alegado o, de hecho, en ningún momento. En el informe no se menciona ninguna plantación específica, aunque nuestra investigación sospecha que podría tratarse de la plantación de té Lujeri, donde en abril de 2021 se celebraron audiencias de comités disciplinarios a raíz de los resultados de una investigación rutinaria encargada por la propia empresa a Ethical Trade Consultancy, una empresa internacional independiente. Solo se denunciaron dos casos de acoso sexual, que fueron convenientemente tratados dentro de los marcos de los comités de quejas y disciplinarios de Lujeri y en virtud de las leyes de Malawi. Sorprendentemente, incluso el PAWU ha desautorizado el informe de la UITA. El Gobierno acogería favorablemente la visita de otra delegación de la UITA para que verifique sus datos. Así como también nos complacería que cualquier organización digna de crédito y bienintencionada, incluida la OIT, venga a verificar de forma independiente los hechos denunciados por la UITA.

iii) *proporcionar información sobre los resultados de la evaluación y las acciones previstas como seguimiento;*

El Gobierno reconoce que hay margen de mejora en varios ámbitos. La Ley de Igualdad de Género y otros marcos jurídicos nacionales relacionados con el género que preceden al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) deben ser revisados para adaptarlos a este último. Me complace informar de que, con el apoyo financiero de la OIT, un consultor local ya está sobre el terreno para evaluar las lagunas del marco jurídico como parte de las medidas más amplias para luchar contra la violencia y el acoso por razón de género en el lugar de trabajo de forma más eficaz. El Gobierno también desea ratificar el Convenio núm. 190 y espera contar con el apoyo técnico de la OIT, gracias a la gran experiencia de la organización en este ámbito. Se proporcionará más información una vez que la consultora haya completado su trabajo. El Gobierno desea asegurar a la Comisión de Aplicación de Normas que colaboraremos estrechamente con los interlocutores sociales y otros organismos pertinentes para tratar este asunto. De hecho, ya hemos iniciado la colaboración, ya que este informe es el producto de las consultas tripartitas ampliadas que tuvieron lugar el 11 de mayo de 2022.

iv) *aumentar la capacidad de las autoridades competentes, incluida la inspección del trabajo, para prevenir, identificar y abordar los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación, también en las plantaciones de té;*

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (MHRC) está reforzando su unidad de inspección mediante cursos de formación. La formación para los inspectores del trabajo del Ministerio está en curso y la próxima está prevista para junio de 2022, que contará con el apoyo técnico de la OIT. Uno de los puntos del programa de formación es la detección y el tratamiento

de los casos de violencia y acoso sexual. El sector del té ha sido objeto de una formación específica a este respecto.

v) *seguir realizando campañas de sensibilización en colaboración con los interlocutores sociales;*

Como se ha explicado anteriormente, la MHRC, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos (DHRMD) y la Tea Association of Malawi Limited (TAML), así como determinadas empresas de té, han llevado a cabo campañas de sensibilización. El Ministerio se unirá a estos interlocutores sociales.

vi) *proporcionar información sobre la adopción de la política de acoso sexual en el lugar de trabajo, de conformidad con el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género, y su aplicación;*

La MHRC, de acuerdo con su mandato, revisó los proyectos de políticas de las instituciones presentadas a la Comisión con el fin de comprobar la coherencia con la Ley de Igualdad de Género como medida de garantía de calidad. Se revisaron diez proyectos de políticas entre noviembre de 2021 y abril de 2022. Las instituciones afectadas son: Ministerio de Bosques y Recursos Naturales, Servicio de Policía de Malawi, Consejo Nacional de la Juventud, la Electricity Supply Corporation of Malawi Limited, Sunbird Tourism PLC, Old Mutual Limited (Malawi) y el DHRMD. La política para el DHRMD abarca toda la administración pública y fue validada el 18 de mayo de 2022, tras lo cual se presentará al Gobierno (la Oficina del Presidente y el Gabinete) para su consideración a finales de 2022. El proyecto de política va acompañado de directrices con el fin de facilitar su aplicación.

vii) *considerar la posibilidad de modificar artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género para garantizar que el término «reasonable person» [persona razonable] en la definición de acoso sexual deje de referirse al acosador, sino a una persona externa.*

El Gobierno de Malawi toma nota de la recomendación de enmendar la definición de acoso sexual según el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género (cap. 25:06). Sin embargo, nos gustaría llamar la atención de la Comisión sobre el principio de «persona razonable» en la legislación de Malawi. «Persona razonable» es una norma de derecho consuetudinario utilizada como prueba objetiva por los tribunales de Malawi tanto en derecho civil como en derecho penal. Se trata de un término apropiado por cuanto ofrece una prueba objetiva que va más allá del acosador. Esperamos seguir colaborando con la Comisión para explicar cómo se interpreta el concepto de «persona razonable» en Malawi.

En conclusión, el Gobierno desea dejar constancia de su decepción con todo el planteamiento de la UITA sobre este asunto debido a que este distorsiona deliberadamente los hechos para pintar un panorama sombrío de la situación de nuestro sector del té cuando la realidad dista de ser así. También nos decepciona que la UITA nunca se haya molestado en compartir su informe con el Gobierno de Malawi. Tuvo que dejar una copia del mismo a la OIT el 11 de mayo de 2021, un día después de la reunión de consulta con las partes interesadas. Sugerimos que, en el futuro, la OIT sea estricta para garantizar que dichos informes se entreguen a tiempo a todas las partes interesadas.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministra de Trabajo - El Gobierno de Malawi toma nota de las observaciones de la Comisión de Expertos y desea responder lo siguiente. En cuanto a la recomendación de enmendar la definición de acoso sexual, en virtud del artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género, consideramos que el uso del término «reasonable person» (persona razonable) en la definición es apropiado porque ofrece una referencia objetiva independiente

del concepto de acosador; es decir, que examina las pruebas circunstanciales que rodean la conducta del acosador. Sin embargo, acogemos favorablemente el hecho de comprometernos más con la Comisión para explicar cómo se interpreta el término «persona razonable» en la legislación de Malawi con el fin de llegar a un entendimiento común.

No descartamos una modificación de este apartado para aclarar el tenor de la ley y no dejar a nadie atrás, o para despejar todas las dudas.

El Gobierno de Malawi también toma nota de la recomendación de modificar el mismo artículo para incluir explícitamente el «acoso en un entorno laboral hostil». El Gobierno consultará a las partes interesadas pertinentes para examinar esa recomendación.

El Gobierno de Malawi se toma muy en serio la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo, por eso el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género exige a los empleadores que elaboren políticas laborales para eliminar el acoso sexual en sus lugares de trabajo. También existe una institución pública especializada, llamada Comisión de Derechos Humanos de Malawi, que tiene la responsabilidad general de aplicar la ley. Entre otras funciones, la Comisión promueve, protege y hace cumplir la Ley de Igualdad de Género en Malawi. También educa a las masas, incluidos los trabajadores y los empresarios, sobre la violencia y el acoso de género. La Comisión también ha elaborado un modelo de política de acoso sexual en el lugar de trabajo y unas directrices sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, que está popularizando para su adopción generalizada por parte de las empresas.

También hay una serie de organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de los derechos de género. Estas están organizadas bajo la ONG denominada «Gender Equality Act in Malawi» y son muy activas en la defensa de los derechos de género. Trabajan muy estrechamente con las instituciones gubernamentales pertinentes, como el Ministerio de Género, el Ministerio de Trabajo, la propia Comisión de Derechos Humanos de Malawi, el Congreso de Sindicatos de Malawi (MCTU) y sus afiliados y el Servicio de Policía de Malawi.

En cuanto al informe de la UITA sobre los casos de violencia y acoso de género en el sector del té en Malawi, cabe señalar que el sector del té de la *Tea Association of Malawi* cuenta con una política de acoso sexual adoptada en 2017. Desde entonces, se ha llevado a cabo una gran labor de sensibilización en todos los niveles del empleo, desde la alta dirección hasta los trabajadores de las fincas en el nivel más bajo. Cada una de las plantaciones de té tiene sus propios programas en el lugar de trabajo. Algunas fincas incluso han contratado a especialistas en género para apoyar sus programas de género en la empresa.

En resumen, el tratamiento del acoso sexual en el sector del té se ha institucionalizado. Tal vez quieran saber que, de vez en cuando, el Ministerio de Trabajo lleva a cabo inspecciones en estas fincas y yo he estado personalmente en varias de ellas, y una de las cosas que he observado es el hecho de que incluso los miembros de la comunidad eran conscientes de los sistemas y las estructuras que han puesto en marcha estas empresas productoras de té para hacer frente a la violencia de género y a los problemas de acoso.

El Ministerio de Trabajo, del que soy el titular responsable, realizó una investigación independiente para verificar el informe de la UITA. Para nuestra decepción, el informe de la UITA ha resultado ser una gran exageración y distorsión de la situación sobre el terreno. Este caso se agravó sin ningún tipo de discusión a nivel nacional y tampoco se involucró a los actores tripartitos.

En primer lugar, el PAWU, que al parecer realizó investigaciones conjuntas con la *Tea Association of Malawi* que supuestamente condujeron al despido de 11 directivos y supervisores por mala conducta relacionada con el acoso sexual, negó haber participado nunca en ese

ejercicio. El PAWU también negó tener conocimiento de los supuestos despidos. Las investigaciones del Ministerio solo establecieron dos casos de acoso sexual en una finca de té. Estos dos casos salieron a la luz a raíz de las investigaciones realizadas por una empresa internacional independiente, conocida como *Ethical Trade Consultancy*, que la plantación de té ha contratado para que le ayude a investigar los casos de mala conducta por parte de los directivos y los trabajadores de la plantación.

A pesar de varias solicitudes, el Gobierno de Malawi no ha recibido ningún detalle del informe ni de las causas judiciales de acoso sexual denunciadas en el Reino Unido. Por lo tanto, no podemos hacer muchos comentarios al respecto ni utilizar la información obtenida para abordar el problema. Entendemos que hubo un acuerdo extrajudicial confidencial por valor de 3 millones de libras, pero, como Gobierno, no sabemos qué parte del dinero del acuerdo fue a parar a las supuestas víctimas.

También deseamos conocer la identidad de las víctimas, porque en Malawi, una vez que el tribunal dicta sentencia por unanimidad, todas las partes del proceso están obligadas a cumplir esa orden. Por lo tanto, en este sentido, ni siquiera los medios de comunicación pueden arriesgarse a ser acusados de desacato al tribunal. Sin embargo, la información es necesaria para ayudar a subsanar cualquier laguna que pueda darse, ya sea en la ley o en los procedimientos.

Es manifiestamente erróneo y desafortunado que la UITA infiera que los procedimientos establecidos en Malawi a nivel local y nacional son inadecuados para las víctimas de la violencia de género en el lugar de trabajo. El hecho es que el bufete de abogados con sede en el Reino Unido prefiere por su propia conveniencia que los casos se sustancien ante los tribunales del Reino Unido. En el caso del sector del té de Malawi, únicamente tienen lugar causas judiciales contra las empresas-matriz con sede en el Reino Unido de las dos sociedades de té de Malawi, las cuales tuvieron éxito al impugnar la sentencia para ser excluidas de dicha causa aduciendo que Malawi tiene tribunales competentes y un sistema judicial de renombre mundial, perfectamente dotado para juzgar satisfactoriamente sus propios casos a nivel local. Por lo tanto, las alegaciones de los demandantes de que existe un riesgo real de falta de justicia en todos los tribunales de Malawi son incorrectas e infundadas.

Hay numerosos casos sobre acoso sexual que se están tramitando en nuestros tribunales en este momento y algunos ya concluidos, que pueden dar fe de este punto. Un caso reciente y famoso fue el de una empresa internacional, cuya sentencia puede consultarse en línea, y otro en el que el Estado se enfrentó al Inspector General de la Policía y otros. En ambos casos se dictó sentencia a favor de las mujeres. Por lo tanto, el Gobierno de Malawi predice que el tribunal de Inglaterra desestimaré la demanda porque Inglaterra no es el foro adecuado para presentar demandas por acoso sexual que supuestamente ocurrió en Malawi. Por lo tanto, creemos firmemente que no hay riesgo de injusticia si los casos se juzgan en Malawi.

Cada una de las plantaciones de té dispone de sus propios procedimientos de denuncia de los casos de acoso sexual, incluidos los comités creados específicamente para este fin, desde las campañas de sensibilización que se llevaron a cabo en 2017, cuando el sector del té adoptó una política en esta materia para todo el sector. Los casos de acoso sexual se están denunciando a las autoridades de cada plantación y tramitando a través de procedimientos internos y, si procede, remitiéndose posteriormente a los tribunales. Sin embargo, el número de casos es reducido y no alcanzan la magnitud descrita por la UITA en su informe. Si no se hubieran exagerado y distorsionado los argumentos, considero que Malawi no merecía en absoluto ser objeto de una doble nota a pie de página.

Pese a todo lo dicho, el Gobierno de Malawi acoge con satisfacción una misión de la OIT y de cualquier otra institución digna de crédito que tenga a bien venir al país y realizar una investigación independiente para establecer el verdadero alcance de la violencia de género y el acoso sexual en el sector del té de Malawi. Prometemos cooperar plenamente con todos. Así como también acogemos favorablemente que la UITA nos visite de nuevo para comprobar los hechos sobre el terreno.

En conclusión, el Gobierno de Malawi seguirá aplicando la Ley de Igualdad de Género. El Gobierno también reconoce que hay margen para mejorar las medidas de prevención de la violencia de género y el acoso en los lugares de trabajo, protegiendo a las víctimas y abordando toda una serie de cuestiones sobre la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. Para ello, el Gobierno de Malawi se compromete a seguir trabajando muy estrechamente con los interlocutores sociales. El Gobierno reconoce que la Ley de Igualdad de Género puede requerir una revisión a la luz del Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190), del que la Ley es anterior. Además, el Gobierno está considerando seriamente iniciar el proceso de ratificación del Convenio núm. 190 para mejorar las medidas de prevención y tratamiento de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. Por lo tanto, a este respecto, el Gobierno agradecería el apoyo técnico de la OIT.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que nuestra Comisión debate la aplicación del Convenio núm. 111 con respecto a Malawi, que ratificó el Convenio en 1965. Las lagunas de la legislación vigente, la violación de la ley de forma sistemática y grave en la práctica, y las repercusiones perjudiciales sobre las víctimas, incluidos los daños irreparables causados por la violencia sexual y la discriminación, justifican que este caso se discuta como un caso de doble pie de página. Además, las deficiencias institucionales señaladas en el informe demuestran claramente el incumplimiento del Convenio por parte del Gobierno de Malawi. En la Constitución de Malawi se prohíbe discriminar a las mujeres en razón de su sexo. En 2013 se promulgó la Ley de Igualdad de Género para prohibir la discriminación por razón de sexo, las prácticas nocivas y el acoso sexual, y para ofrecer mecanismos de reparación ante estos actos. Sin embargo, como muestra el informe, las trabajadoras de Malawi están expuestas en el trabajo a violaciones, agresiones sexuales, acoso sexual, coacción y discriminación por parte de los trabajadores varones. Deploramos la violencia y el acoso sexual sistemáticos en Malawi, 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 2019 se presentó un caso en un tribunal de Londres en nombre de 36 mujeres malawianas que fueron víctima de actos de violencia de género y acoso, y en particular de violaciones y acoso sexual, mientras trabajaban en plantaciones de té en los distritos de Mulanje y Thyolo, en Malawi. En 2021, se presentó un caso similar también en Londres en nombre de 31 mujeres malawianas que habían sido objeto de acoso sexual, agresión sexual, relaciones sexuales forzadas y violación durante un periodo comprendido entre 2014 y 2019, cuando trabajaban en plantaciones de té y huertos de nueces de macadamia en el sur de Malawi. El carácter continuado y sistemático de estas infracciones revela profundas deficiencias institucionales a la hora de exigir responsabilidades a los agresores, incluso por parte de los fiscales, los tribunales, los inspectores del trabajo, los empleadores de los sectores privado y público y las autoridades de protección a las víctimas. Según los informes, las empresas afirman haber adoptado políticas relativas al acoso sexual accesibles a todos los trabajadores, que se revisan con frecuencia. Es posible que existan tales políticas, pero el ambiente hostil e intimidatorio en el lugar de trabajo impidió a la mayoría de las víctimas denunciar los abusos por miedo a perder su empleo o a represalias por parte de su agresor.

Parece que existe un problema similar con el poder judicial. En un caso de 2021, los tribunales de Malawi fallaron a favor de una trabajadora que había sido víctima de acoso sexual. Sin embargo, estos casos son escasos y aislados. Es evidente que las mujeres en general se enfrentan a dificultades y obstáculos para acceder a los tribunales en Malawi. Por ejemplo, según las estadísticas citadas por un juez del Tribunal Supremo de Malawi, solo el 6,4 por ciento, es decir, 358 de los 5 553 casos presentados ante el tribunal de relaciones laborales entre 2012 y 2015 fueron presentados por mujeres.

Según el artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a la que se hace mención el preámbulo del Convenio, toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley. Consideramos urgente la necesidad de examinar en qué medida las mujeres tienen acceso a los tribunales en Malawi, en particular en los casos de acoso sexual.

Permítanme ahora hablar de las leyes contra el acoso sexual, y específicamente de la definición de acoso sexual contenida en el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género, de 2013. Esta definición dice que el acoso sexual es una conducta de carácter sexual no deseada en condiciones en las que «una persona razonable», teniendo en cuenta todas las circunstancias, habría previsto que la otra persona se sentiría ofendida, humillada o intimidada. Ya en 2019, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que enmendara esta definición para garantizar que el término «persona razonable» de la definición de acoso sexual dejara de referirse al acosador y remitiera a una persona externa. Además, la Comisión de Expertos recomendó incluir explícitamente en la definición de «acoso sexual» el acoso por ambiente de trabajo hostil. El Gobierno debe aplicar las observaciones de la Comisión de Expertos sin más demora. La definición incompleta de la Ley de Igualdad de Género es un gran retroceso en la lucha contra la violencia de género y limita el acceso de las mujeres a la justicia en casos de acoso sexual. Además, sabemos que en el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género se obliga al Gobierno a garantizar que los empleadores elaboren y apliquen políticas y procedimientos apropiados para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo, lo que dará derecho a todas las personas que hayan sido objeto de acoso sexual en el trabajo a presentar una queja al respecto y a tener la garantía de que se tomarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los agresores. En este artículo también se exige que se designe a una persona, que no sea supervisor directo de la persona que haya sido objeto de acoso sexual, a la que esta pueda dirigirse para recibir asesoramiento y consejo a título confidencial. Como demuestran las causas judiciales abiertas en el Reino Unido, es necesario tomar medidas inmediatas para garantizar que los empleadores cumplan con los requisitos consagrados en el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género. Al mismo tiempo, el Gobierno debe aumentar inmediatamente la capacidad de los inspectores del trabajo para prevenir, descubrir y abordar los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación. Al hacerlo, el Gobierno debe garantizar que los inspectores del trabajo tengan en cuenta las cuestiones de género, y reconozcan que las mujeres están muchísimo más expuestas a la discriminación y la violencia en el trabajo. Esto puede lograrse mediante la contratación de más inspectoras del trabajo y la introducción de indicadores de igualdad de género para la inspección. Las propias empresas deben asumir con seriedad su obligación de respetar los derechos laborales y humanos en el lugar de trabajo.

El acoso sexual es una violación del derecho humano fundamental a la no discriminación. El Gobierno de Malawi ha incumplido la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación, incluido el acoso sexual, que recoge el Convenio núm. 111. La Comisión de Expertos tiene peticiones concretas y de orden práctico que hacerle al Gobierno de Malawi. El Gobierno

debe adoptar medidas inmediatas y de carácter práctico en consonancia con estos comentarios para garantizar y aplicar una política de tolerancia cero hacia la violencia de género, y en particular el acoso sexual. Acogemos con satisfacción las intenciones anunciadas por el Gobierno en la información complementaria proporcionada: que deben revisarse la Ley de Igualdad de Género y otros marcos nacionales relacionados con el género que son anteriores al Convenio núm. 190 para adaptarlos a dicho Convenio, así como el deseo de ratificar este instrumento.

Miembros empleadores - Este caso implica el examen de la aplicación en la ley y en la práctica por parte de Malawi del Convenio núm. 111. Se trata de un Convenio fundamental que Malawi ratificó en 1965. Es un caso de doble nota a pie de página. Está siendo examinado por esta Comisión por primera vez, aunque la Comisión de Expertos ha realizado previamente dos observaciones, en 2019 y 2020.

La base de la última observación y del caso que se presenta ante esta Comisión son principalmente las alegaciones de la UITA de que existe una violencia sexual generalizada en la industria del té en Malawi y de que el marco jurídico local es inadecuado para abordarla y proporcionar protección a las trabajadoras, ya que se iniciaron acciones judiciales en el Reino Unido contra empresas de Malawi y sus empresas asociadas en el Reino Unido.

La Comisión de Expertos tomó nota de estos alegatos del sindicato con gran preocupación y pidió al Gobierno que, entre otras cosas, realizara un análisis de las deficiencias que presenta el marco jurídico, identificara las iniciativas adoptadas para eliminar el acoso sexual, proporcionara información sobre los resultados de la evaluación, mejorara la capacidad de las autoridades competentes para abordar el acoso sexual, continuara con las campañas de sensibilización, proporcionara información sobre la adopción de la política sobre acoso sexual y en el lugar de trabajo en consonancia con el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género, considerara introducir enmiendas en el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género con miras a garantizar que la definición de «persona razonable» es independiente del acosador, así como ampliar la definición de «acoso sexual» para incluir explícitamente el entorno laboral hostil.

Agradecemos al Gobierno la exhaustiva información proporcionada el 16 de mayo de 2022, que también fue desarrollada por el representante del Gobierno de Malawi aquí hoy. Esta información ayuda a esta Comisión en la consideración del caso con información relevante y actualizada.

Tomamos nota de que el Gobierno refuta las alegaciones hechas por la UITA y que el Gobierno ha hecho esfuerzos para establecer los detalles de estas alegaciones. Sin embargo, nos preguntamos si el Gobierno ha involucrado o no a la organización de empleadores más representativa del país, la Asociación Consultiva de Empleadores de Malawi (ECAM), a este respecto.

El Gobierno ha destacado una serie de iniciativas que están llevando a cabo la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y los empleadores de las plantaciones de té. Estas incluyen, entre otras, la asistencia a entidades públicas y privadas con sus políticas de acoso en el lugar de trabajo, las campañas de sensibilización, la formación específica para la dirección y el personal en general en las plantaciones de té y la inclusión de políticas de acoso sexual como parte de los programas de iniciación para el nuevo personal, así como la consulta con los interlocutores sociales para considerar las enmiendas a la Ley de Igualdad de Género, especialmente el artículo 6.

También tomamos nota de que la OIT ya está proporcionando asistencia financiera y técnica a Malawi, lo que ha permitido que se emprendan trabajos para analizar cualquier

laguna en el marco jurídico nacional con vistas a la posible ratificación del Convenio núm. 190. Además, observamos que el Gobierno también ha solicitado la asistencia técnica de la OIT con respecto a la recomendación de la Comisión de Expertos de modificar la definición de «persona razonable» para que trascienda el mero concepto de acosador. Confiamos en que esta asistencia y el compromiso a nivel nacional conduzcan a la armonización de la legislación de Malawi con las normas internacionales.

En consecuencia, los miembros empleadores alientan al Gobierno a seguir abordando las cuestiones jurídicas con la asistencia técnica de la OIT en la medida en que sea necesario y a consultar con sus interlocutores sociales. También se anima al Gobierno a mantener informada a la Oficina de los progresos realizados a este respecto.

Miembro trabajador, Malawi - El MCTU, que es la organización más representativa de los trabajadores de Malawi, ha tomado nota de la base del caso relativa a las conclusiones del informe de la UITA sobre los problemas de acoso sexual que prevalecen en el sector del té y posiblemente en otros sectores de Malawi. También hemos tomado nota del intento de la Comisión de Expertos de plantear cuestiones relativas a las lagunas legislativas en nuestras leyes para abordar los problemas de acoso sexual en el sector del té y posiblemente también en otros sectores.

El MCTU habría apreciado que este caso hubiera sido debatido también a nivel nacional antes de que ser elevado a este nivel. Sin embargo, reconocemos la posición adoptada por el Gobierno de Malawi en respuesta a las cuestiones planteadas en las conclusiones del informe de la UITA y las lagunas legislativas identificadas. Nuestro ruego a este respecto es que el Gobierno de Malawi se esfuerce por movilizar a los socios tripartitos, incluidos nuestros homólogos empleadores, para encontrar un terreno común y tomar decisiones audaces para encontrar soluciones duraderas a estas cuestiones emergentes. Es cierto que esto entra en conflicto con el Convenio núm. 111 y con el Convenio sobre seguridad y salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

Nuestra cualidad principal son las directrices del Convenio núm. 190, que nos guiarán en la elaboración de una legislación favorable para poner coto al problema de la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Por lo tanto, no podemos esconder la cabeza ante la realidad y plantear cuestiones de procedimiento y técnicas en lugar de dar pasos audaces hacia la ratificación e incorporación del Convenio núm. 190. Confiamos en que la ratificación e incorporación de las disposiciones del Convenio permitirá abordar ampliamente los malentendidos técnicos detectados en nuestras legislaciones y armonizar nuestras legislaciones con las normas internacionales.

En este sentido, aprovechamos esta oportunidad, como organización de trabajadores, para solicitar el apoyo de la OIT en el proceso de ratificación e incorporación del Convenio núm. 190 como punto de partida y, tal vez, para emprender más investigaciones y aumentar las medidas de sensibilización en esta materia.

Miembro empleador, Malawi - La ECAM, como órgano nacional de representación de los empleadores, participa a través de su organización afiliada, la *Tea Association of Malawi*, en la aplicación de iniciativas en el sector del té para promover un entorno de trabajo decente y seguro para todos los trabajadores, incluidas las mujeres. La ECAM ha tomado nota del informe de la UITA sobre los casos de violencia y acoso por razón de género en el sector del té en Malawi y desea responder lo siguiente:

En el ámbito internacional, Malawi es Estado parte de varios instrumentos internacionales de derechos humanos, incluidos los que están bajo los auspicios de la OIT y que tratan sobre

los derechos de los trabajadores. Para ello, el Gobierno de Malawi ratificó el Convenio núm. 111, que se toma en serio. A nivel nacional, Malawi ha promulgado, entre otras, las siguientes leyes: la Constitución de la República, la Ley de Igualdad de Género de 2013, la Ley de Empleo y la Ley de Relaciones Laborales que, entre otras, prohíben y penalizan la discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo y también establecen mecanismos legales de gestión de quejas agravadas. En el sector del té, la industria del té cuenta con más de 60 000 empleados en el periodo de máxima actividad, entre fijos y temporeros, de los cuales el 30 por ciento son mujeres. El sector es el segundo mayor empleador del Gobierno de Malawi.

La *Tea Association of Malawi* está afiliada a la ECAM y es el organismo que representa a todos los empresarios y productores de la industria del té en Malawi.

El sector del té cuenta con una política de igualdad de género, acoso y discriminación que entró en vigor en 2017 y que todos los miembros han adoptado. La política y las directrices cumplen con los requisitos de la Ley de Igualdad de Género y proporcionan mecanismos eficientes y eficaces de gestión de reclamaciones. Desde entonces, los 60 000 empleados de este sector han recibido formación y orientación sobre la política, incluidos sus mecanismos de gestión de reclamaciones. La industria ha creado en los polígonos varios comités de trabajo que incluyen comités de bienestar de la mujer y comités de acoso y discriminación de género, que reciben, deliberan y recomiendan la reparación. La industria del té cuenta con programas continuos de sensibilización para todos los empleados en todos los niveles.

La ECAM y la *Tea Association of Malawi* siguen trabajando con diferentes socios, entre ellos la OIT y la Iniciativa de Comercio Sostenible, para promover los derechos de los trabajadores, incluso en relación con la violencia y el acoso por razón de género.

Ya se ha señalado que la industria del té es inspeccionada por el Gobierno de Malawi a través del Ministerio de Trabajo. La última inspección se realizó bajo la dirección del su Excelencia el Ministro de Trabajo. En un sector que cuenta con más de 60 000 trabajadores, siguen siendo pocos casos, si es que los hay, y no a la escala que ha descrito la UITA en su informe. Estos casos son detectados y los infractores de la ley sancionados.

En conclusión, la ECAM niega las acusaciones de acoso sexual generalizado en el sector del té. La ECAM sigue comprometida con la mejora de las medidas de prevención de la violencia y el acoso por razón de género, incluida la adecuada protección de las víctimas. La ECAM también está trabajando para reformar el mecanismo del clima de inversión empresarial para llevar a cabo un análisis de las deficiencias existentes que proporcionará respuestas fundamentadas a los problemas que existen en este momento y agradecería el apoyo técnico de la OIT al respecto.

Por último, la ECAM reconoce el derecho de la UITA a denunciar el caso que nos ocupa a través de la OIT. Observa con gran preocupación que no se le consultó ni se le informó de las cuestiones como interlocutor social a nivel nacional antes del informe que dicha Asociación presentó a la OIT. La buena fe implica que se consulte a los interlocutores sociales a nivel nacional.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de tomar la palabra en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Se suman a esta declaración **Macedonia del Norte y Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, e **Islandia y Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo.

La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, incluidos los derechos laborales.

Promovemos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales. Apoyamos a la OIT en su indispensable papel de elaborar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y de los convenios básicos en particular.

El principio de igualdad y no discriminación es un elemento fundamental de los instrumentos internacionales de derechos humanos. En los tratados fundacionales de la Unión Europea y en las constituciones de sus miembros, la prohibición de la discriminación es un principio central. El Convenio núm. 111 es la traducción de este derecho humano fundamental al mundo del trabajo, el empleo y la ocupación.

La Unión Europea y sus Estados miembros son socios de Malawi desde hace mucho tiempo. Esta asociación se ve reforzada por nuestra cooperación con la Unión Africana y la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), así como por la inclusión de Malawi como beneficiario del programa de la Unión Europea «Todo menos armas» para los países menos desarrollados.

Estamos muy preocupados por las observaciones de la UITA, que describen el problema sistémico de la violencia y el acoso por razón de género, incluidas las violaciones y el acoso sexual, en las plantaciones de té, que soportan las mujeres empleadas principalmente con contratos estacionales y, por tanto, precarios. También nos alarman las denuncias de acoso sexual a mujeres en la agricultura y otros sectores.

Tomamos nota de los esfuerzos para investigar los casos de acoso sexual en las plantaciones de té, pero compartimos plenamente la preocupación de la UITA de que el marco jurídico existente y las iniciativas actuales no son suficientes para erradicar la violencia de género y el acoso sexual en las plantaciones de té.

Instamos al Gobierno a que, de conformidad con el informe de la Comisión de Expertos, realice, en colaboración con los interlocutores sociales, una evaluación del marco legal vigente sobre el acoso sexual y, en particular, a que modifique la definición de acoso sexual del artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género de 2013 de forma que incluya explícitamente el acoso en un entorno laboral hostil, y aumente la capacidad de las autoridades competentes, incluidos los inspectores de trabajo, para prevenir, detectar y tratar los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación, incluso en las plantaciones de té. Además, los procedimientos y recursos disponibles para las víctimas deben mejorarse significativamente para garantizar que se haga justicia. También deben reforzarse las medidas preventivas y las campañas de sensibilización sobre el acoso sexual en el empleo y la ocupación, en colaboración con los interlocutores sociales. Dada la gravedad del asunto, también alentamos al Gobierno de Malawi a recurrir a la cooperación técnica de la OIT.

La Unión Europea y sus Estados miembros están dispuestos, a petición del Gobierno de Malawi, a proporcionar asistencia técnica para abordar las cuestiones planteadas por la UITA. Malawi sigue siendo uno de los países prioritarios cubiertos por la iniciativa *Spotlight* de la Unión Europea y la Organización de las Naciones Unidas, un plan plurianual de colaboración para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, que se puso en marcha en septiembre de 2017. En el marco de esta iniciativa, Malawi ya se ha beneficiado de más de 28 millones de dólares de los Estados Unidos de financiación centrada en una estrategia integral de prevención que aborda los problemas estructurales de la violencia de género y los vínculos con la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

La Unión Europea y sus Estados miembros siguen comprometidos con su estrecha cooperación y asociación con Malawi, y esperan seguir trabajando conjuntamente con el Gobierno y la OIT.

Miembro gubernamental, Mozambique - El Gobierno de Mozambique desea agradecer a la representante gubernamental de Malawi la aclaración proporcionada en relación con las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio. La información entregada en esta reunión demuestra el respeto que el Gobierno de Malawi tiene por esta Comisión y su compromiso de responder plenamente a las preguntas planteadas. El Gobierno de Mozambique felicita al Gobierno de Malawi por mostrarse abierto a aclarar el alcance de los conceptos contenidos en la Ley de Igualdad de Género y por las medidas que ha estado tomando para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo en general y, en particular, en el sector agrícola y la industria del té. El Gobierno de Malawi se ha comprometido a trabajar con sus interlocutores sociales para promover la protección de los trabajadores y reconoce que aún puede mejorar sus intervenciones en favor de la prevención de la violencia y del acoso en el lugar de trabajo.

Como muestra de este compromiso, el Gobierno de Malawi ha informado que el proceso de ratificación del Convenio núm. 190 está en marcha. En este contexto, el Gobierno de Mozambique alienta la asistencia técnica de la OIT en la creación de condiciones para la aplicación efectiva de este Convenio tras su ratificación.

Miembro empleador, Botswana - En primer lugar, debemos reconocer la gravedad de este problema y la relevancia del lugar que ocupan las mujeres, tanto desde un punto de vista social como, en particular, en el trabajo. El acoso sexual, en efecto, no tiene cabida en ninguna parte de nuestra sociedad. Todas las naciones deben esforzarse por proteger a las mujeres y promover la igualdad, la igualdad de oportunidades y de remuneración en el trabajo, y, lo que es más importante, su seguridad.

Sin embargo, nos gustaría exponer tres observaciones sobre este caso. En primer lugar, hay que destacar aquí la cuestión del diálogo, la necesidad de asistencia técnica para establecer, reforzar y promover las estructuras nacionales, especialmente el diálogo, para que el resultado de las estructuras tripartitas no dé lugar a una suma cero. De hecho, en palabras de nuestro Director General, que acaba de dejar su puesto en la Oficina, esto es muy necesario.

El caso que nos ocupa demuestra que no ha habido ninguna forma de compromiso o diálogo entre las partes, dos fibras fundamentales de la urdimbre de la OIT como institución.

Debe esclarecerse el alcance de las graves vulneraciones que, según la asociación de trabajadores, han cometido tanto el Gobierno como los empleadores, a fin de establecer la veracidad de las mismas y garantizar que los casos se afronten con corrección y decisión.

Observamos que se ha promulgado la Ley de Igualdad de Género en Malawi, que es en sí misma un gran hito para lograr la misma igualdad que queremos promover, si es que esta adolece de alguna insuficiencia. Los mandantes tripartitos deben ser los primeros en comprometerse colectivamente para asegurarse de que se realicen mejoras en las estructuras nacionales de Malawi.

Cuestiones de fondo. De las informaciones que hemos recibido se desprende que no se han abordado satisfactoriamente las cuestiones fundamentales. El hecho de exponerlas abiertamente debería servir de base para mejorar los procedimientos, las políticas y las leyes y evitar que vuelvan a repetirse los problemas el futuro. Lo más importante es que, según se desprende de su memoria, el Gobierno ha hecho una labor encomiable en materia de campañas de sensibilización, investigaciones y otras intervenciones, lo cual es digno de

aplausos. Debe percibirse, tanto en la vida real como en la imagen que damos, que somos respetuosos con la soberanía e independencia de los mecanismos locales de resolución de conflictos. En este caso, se demuestra que internamente no hemos agotado todas las medidas para llegar al fondo de estas cuestiones.

Debe fomentarse el diálogo social para que ambas partes se comprometan de forma significativa en el asunto y, en este caso, parece que no ha habido ningún compromiso significativo a nivel sectorial y nacional. Solo debemos elevar las cuestiones a un escenario internacional cuando estos recursos locales son inexistentes, ineficaces o se ignoran deliberadamente y, en este caso, veo pocos esfuerzos por parte de las partes para seguir las mencionadas directrices y estructuras nacionales. No es convincente aquí que los recursos locales no hayan sido puestos a prueba, agotados a fondo y hayan fracasado estrepitosamente.

Por último, constatamos y observamos que este caso ha merecido una doble nota a pie de página por parte de la Comisión de Expertos en el estado de clasificación. Nos parece acertado debido a la gravedad de las violaciones de los derechos de las mujeres, lo cual reconocemos. Pero a tenor de lo que se ha presentado hasta ahora en el pleno en diferentes foros, la calificación ha sido un poco exagerada. En este caso, creemos firmemente que esto puede resolverse a nivel nacional y no en la fase en la que nos encontramos.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - El Gobierno de Zimbabwe agradece las intervenciones de los demás delegados, especialmente del Grupos de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores. También agradece la información presentada por el Gobierno de Malawi sobre las medidas adoptadas para hacer frente al acoso sexual en general, tal y como solicitó la Comisión de Expertos. Además, expresa su agradecimiento por las medidas que Malawi ha aplicado para abordar el acoso sexual contra las mujeres en el sector del té, con especial referencia a las directrices políticas y al establecimiento de comités con el mandato de tratar estas cuestiones, entre otras iniciativas.

Tomamos nota de que los mandantes tripartitos de la subregión tuvieron la oportunidad de debatir las cuestiones que constituyen el objeto de la discusión de hoy durante la reunión del sector del empleo y el trabajo de la SADC, celebrada en marzo de 2022. En las deliberaciones de la citada reunión de la SADC, el equipo de Trabajo Decente de la OIT en Pretoria se ofreció a prestar asistencia técnica a través de la participación de los interlocutores sociales en Malawi con vistas a encontrar una solución a estos problemas a nivel nacional.

En consecuencia, afirmamos que el marco de diálogo social en Malawi, asistido por el Equipo de Trabajo Decente de la OIT en Pretoria, debería tener la oportunidad de comprometerse y establecer un marco acordado para tratar los temas en discusión.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Tomo la palabra en nombre del **Reino Unido** y el **Canadá**. El Reino Unido y el Canadá apoyan firmemente el imperativo de acabar con el acoso y la violencia sexual en todas sus formas en el lugar de trabajo. Defendemos firmemente la libertad individual, la humanidad y la dignidad, incluidos los derechos de las mujeres y las niñas. El Reino Unido y el Canadá celebran los esfuerzos realizados en Malawi para luchar contra el acoso sexual y promover la igualdad de género.

La salvaguardia efectiva, tanto en el sector público como en el privado, es un requisito previo para la prestación de servicios y el desarrollo económico. Animamos a todas las partes interesadas de Malawi a intensificar estos esfuerzos y alentamos a Malawi a solicitar asistencia técnica a la OIT para seguir abordando estas cuestiones.

El Reino Unido y el Canadá apoyan la labor actual de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en este ámbito y esperan colaborar con el Gobierno de Malawi, sus instituciones, los interlocutores sociales y el sector privado a través de los mecanismos de la OIT para abordar estas cuestiones.

Miembro gubernamental, Zambia - El Gobierno de Zambia toma nota de la información proporcionada por el Gobierno de Malawi en relación con las diversas observaciones de la Comisión de Expertos. Zambia tiene especialmente en cuenta el ordenamiento jurídico de Malawi y entiende que se trata de una jurisdicción donde impera el derecho consuetudinario y que el término «persona razonable» es un principio inequívoco y bien entendido del que cabe inferir un principio de aplicación de una evaluación o norma objetiva.

Zambia toma nota del compromiso de Malawi de defender el tripartismo para mejorar la protección de los trabajadores, al tiempo que reconoce que hay margen para erradicar progresiva y completamente la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. Observa especialmente, con admiración, la información de que el Gobierno de Malawi ha iniciado el proceso de ratificación del Convenio núm. 190 y ruega a la OIT que preste a Malawi el apoyo que anhela a este respecto.

Miembro gubernamental, Eswatini - Mi delegación desea recordar que los Estados Miembros que ratifican el Convenio núm. 111 se comprometen a declarar y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de eliminar toda discriminación a este respecto.

También queremos llamar la atención de la Comisión sobre las disposiciones del artículo 3 del Convenio, que establece que el fomento de la aceptación y el cumplimiento de la política nacional que elimine toda discriminación deberá llevarse a cabo, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, con la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados.

Lo que queremos subrayar aquí es que se trata de una responsabilidad compartida que requiere que haya un debate con los interlocutores sociales.

Hemos tenido ocasión de examinar la información facilitada por el Gobierno de Malawi tanto antes de la reanudación de la sesión de esta Comisión, tal y como se publicó en la página web de la Comisión, como la nueva información que ha presentado hoy el Excmo. señor Ministro. De la información proporcionada, hemos tomado nota de que, tanto a través de instrumentos legislativos como de política nacional, Malawi se ha esforzado por aplicar el Convenio tanto en la ley como en la práctica.

También tenemos la sensación de que el Gobierno tiene verdaderamente la intención de aplicar plenamente las observaciones de la Comisión. El Gobierno manifiesta estar dispuesto a iniciar los compromisos consultivos necesarios en relación con las recomendaciones que requieren reformas legislativas y está aprovechando la asistencia técnica de la OIT a este respecto y en otras áreas de interés.

Con el nivel de flexibilidad que ha demostrado el Gobierno de Malawi, esta delegación considera que debe prestarse asistencia técnica y apoyo al Gobierno para abordar las áreas de preocupación a nivel nacional.

Miembro trabajadora, Zimbabwe - Quisiera destacar que este caso tenía doble nota a pie de página, de ahí que haya sido seleccionado automáticamente para su debate en esta Comisión. La doble nota a pie de página expresa de forma elocuente que el Gobierno de

Malawi no ha sido sincero durante años a la hora de tomar medidas para abordar las cuestiones de discriminación en el empleo y la ocupación y, en particular, los asuntos relacionados con el acoso sexual y la violencia de género contra las mujeres.

Permítanme destacar algunas de las repercusiones sociales, humanas y económicas del acoso sexual. Cuando alguien es acosado sexualmente, se siente muy amenazado, humillado y condescendiente. Esto también crea un ambiente de trabajo amenazante e intimidante que hace que la persona acosada tenga miedo incluso de volver al trabajo. Los costes sociales y humanos del acoso sexual pueden ser muy elevados y, en los casos más graves, algunas mujeres han llegado a suicidarse. Algunos matrimonios se han divorciado, lo que crea problemas a los hijos. En todos los casos, dificulta la vida de las víctimas, peor aún si los asuntos han recibido publicidad.

La sociedad en la que vivimos tiende a desaprobar a las víctimas y a veces se les culpa o acusa de haber empezado. A las mujeres acosadas siempre se las hace sentir culpables, y si se quejan pueden ser despedidas o perder incluso las perspectivas de ascenso en el trabajo o incluso verse obligadas a dimitir.

El acoso sexual también tiene un efecto perjudicial en el propio lugar de trabajo. Al incidir en la moral de los trabajadores, afecta su rendimiento. Las personas acosadas también sufren estrés mental y, en países como Malawi, donde el apoyo es limitado o donde los sistemas son débiles o inexistentes, resulta fundamental que el problema se aborde de forma integral.

Si hablamos de trabajo decente, no debemos permitir actos de violencia sexual en nuestra sociedad, ya que éstos privan a las personas de su dignidad. La violencia sexual en todas sus formas constituye una amenaza para la igualdad y, en particular, para la igualdad de oportunidades y una amenaza para los entornos de trabajo seguros, saludables y productivos. Tenemos que proteger la dignidad de nuestros trabajadores y dejar de crear situaciones amenazantes, hostiles, insultantes, humillantes u ofensivas en los lugares de trabajo.

El acoso sexual constituye una violación de los derechos humanos y hago un llamamiento al Gobierno de Malawi para que vaya más allá de lo que ha hecho; para que aplique las recomendaciones de la Comisión de Expertos y cree un entorno propicio para sus trabajadores y el pueblo de Malawi, y es muy importante que también dé ejemplo a los países de la SADC.

Aunque este debate se centra únicamente en Malawi, también quiero resaltar la importancia de que se mencione este debate en la región africana en la que tienen lugar estos problemas de violencia de género e incumplimiento de los Convenios, y espero que las recomendaciones de este caso sirvan de orientación para todos los países de la región de la SADC y para otros en general.

Por último, pido la ratificación del Convenio núm. 190 y su plena aplicación en la región de la SADC.

Miembro trabajadora, Brasil - El acoso y la violencia sexual contra las mujeres es una lacra que devasta la vida personal y profesional de millones de trabajadores en todo el mundo. Es incomprensible y reprochable que el Gobierno de Malawi no se tome en serio sus obligaciones a este respecto y las recomendaciones de la Comisión en este sentido.

Por ejemplo, en una observación anterior, la Comisión solicitó al Gobierno que, entre otras cosas, adopte las medidas necesarias para implementar la estrategia sobre igualdad y diversidad en una política de gestión de los servicios públicos y, en particular, que adopte las medidas legislativas, ejecutivas y administrativas con este fin.

A este efecto, el informe de la Comisión de este año refiere que el Gobierno había informado, entre otras cosas, que la Ley de Servicios Públicos estaba siendo revisada a la luz de la Ley de Igualdad de Género, en colaboración con la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Al respecto, la Comisión pidió al Gobierno que comunique información sobre el resultado de la revisión de la legislación en el sector público y las medidas adoptadas a este respecto. En su informe escrito el 16 de mayo de 2022, el Gobierno informa que la Comisión de Derechos Humanos de Malawi revisó proyectos de políticas de diversas instituciones con el fin de comprobar la coherencia con la Ley de Igualdad de Género. Entre los mismos, se revisó la política del Departamento de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos que cubre todo el servicio civil, que fue validada el 18 de mayo de 2022. Sin embargo, el Gobierno no aclara ni informa sobre la revisión de la Ley de Servicio Públicos a la que se refirió con anterioridad. El Gobierno debe aclarar este punto y si no lo ha hecho, debe ajustar la Ley de Servicios Públicos a los estándares establecidos por la Ley de Igualdad de Género. Así también, en su informe escrito del 16 de mayo del 2022, el Gobierno expresa, con referencia a la recomendación de la Comisión de Expertos, que modificará la definición del acoso en la sección I de la Ley de Igualdad de Género de 2013 y consultará a las partes interesadas relevantes para considerar la recomendación. Sin embargo, recordamos que esta recomendación fue ya hecha por la Comisión en 2014, que de ello han pasado más de siete años sin que el Gobierno tomara medida alguna. Esto parece evidenciar que el Gobierno no se toma en serio ni sus compromisos internacionales, ni las recomendaciones de la Comisión. En estas circunstancias, ¿cómo podemos tomarnos en serio las actuales promesas del Gobierno de Malawi?

Por otra parte, es positivo que el Gobierno también desee ratificar el Convenio núm. 190 y que espera el apoyo técnico de la OIT. Esperamos que este apoyo se concrete; que, en consulta con los actores sociales, se ratifique este Convenio, y que se lo implemente en la práctica. Para ello también se necesita el compromiso firme y genuino de que el Gobierno va a asignar los recursos económicos suficientes para llevar a cabo la aplicación efectiva del Convenio núm. 190 en la práctica.

Observador, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) - En agosto de 2021, la UITA, junto con cinco sindicatos nacionales de Malawi que están afiliados a nosotros —se trata de los sindicatos que representan a los trabajadores de la hostelería, la alimentación, la restauración, el tabaco, el azúcar, el comercio, la industria y las plantaciones— presentaron conjuntamente una observación a la Comisión de Expertos llamando su atención sobre el hecho de que la violencia de género y el acoso eran endémicos en las plantaciones de té de Malawi. Las trabajadoras son las más afectadas y, por tanto, no pueden ejercer sus derechos en virtud del Convenio.

Esta observación se basó en la información de afiliados del sindicato, los informes, así como en los trabajos de investigación y el material hecho público por los medios de comunicación locales e internacionales que demuestran que el acoso sexual está muy extendido en el sector del té del país. Las pruebas son abrumadoras. Citaré solo una de las más recientes.

El 27 de mayo de 2022, hace cuatro días, en una entrevista con la Agencia de Noticias de Malawi, el Jefe de Coordinación y Capacitación de la Comisión Nacional del SIDA afirmó que los problemas de abuso sexual en las plantaciones de té son frecuentes: «Los informes indican que el intercambio de sexo por favores es uno de los factores que contribuyen a la elevada transmisión del VIH y el sida en diferentes lugares de trabajo». Tras esta afirmación, un representante de la *Tea Association of Malawi* dijo que «es lamentable constatar que el sexo por trabajo sigue estando muy extendido en las plantaciones».

Estos son testimonios de Malawi.

La situación descrita no solo afecta a los trabajadores del té, sino que los trabajadores de la agricultura y de otros sectores también son objeto de discriminación, violencia y acoso por motivos de género. Pero tengo que hacer una aclaración. Nunca hemos elaborado un informe al respecto. Y es erróneo considerar como tal nuestra presentación interna, porque básicamente son los trabajadores los que decidieron ejercer sus derechos en este caso para llevar el tema internamente al sistema de la OIT para su discusión. No ha sido un intento de acusar públicamente al Gobierno de nada, sino más bien una oferta para entablar un diálogo.

Acogemos con satisfacción la respuesta del Gobierno, en la que se explica detalladamente los esfuerzos realizados en el país para hacer frente a los problemas de discriminación. Apreciamos el compromiso expresado por el Gobierno de seguir trabajando en esta dirección. Creemos que es la actitud correcta para el país, cuya economía depende en gran medida del suministro de productos tropicales para el mercado internacional.

Sin embargo, seguimos convencidos de que estas iniciativas del Gobierno y el marco legal existente no son suficientes para erradicar el problema sistémico de la violencia de género y el acoso sexual en las plantaciones de té.

Lamentamos observar que la respuesta proporcionada por el Gobierno contiene un malentendido de las intenciones de los sindicatos y no cubre las áreas críticas en las que es necesario tomar medidas inmediatas con vistas a eliminar la discriminación.

Las mujeres víctimas merecen que se imparta justicia y haya seguridad. Una agraviada por acoso sexual no debería tener que agotar los procedimientos internos para iniciar un proceso civil. El Gobierno tiene la obligación de proporcionar seguridad jurídica a las víctimas y a sus familias; pero en este caso, el Gobierno ni siquiera determinó los nombres de las víctimas.

El acoso sexual es un reto para el sector del té y, en este contexto, queremos reiterar nuestra petición para que se lleve a cabo una investigación independiente que permita entender mejor las causas de la violencia de género en las plantaciones de té, incluyendo las modalidades y las formas atípicas de trabajo que hacen a las mujeres vulnerables.

Por último, creemos que es necesaria una reunión tripartita con la ayuda de la OIT para que todas las partes, incluidas las empresas y los sindicatos, participen en el desarrollo de políticas sectoriales para la eliminación de la violencia y la discriminación de género.

Representante gubernamental, Ministra de Trabajo - Mantenemos nuestra posición de que la expresión «persona razonable» se refiere a un espectador objetivo y no al acosador, como se insinúa en el informe y quiero explicar un poco nuestra posición.

La opinión del Gobierno de Malawi es que, contrariamente a la observación del Comisión, el término «persona razonable» es apropiado porque introduce una prueba objetiva en referencia a una persona ajena, no al acosador. El término «persona razonable» es utilizado por los tribunales de Malawi, tanto en casos penales como civiles. Si, tal y como propone la Comisión, se considera que se refiere al acosador, estaríamos ante un planteamiento de prueba subjetiva para demostrar el delito según el artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género. El criterio de la prueba subjetiva requeriría que la acusación probara el estado mental real del acosador en el momento de cometer el delito, mientras que la prueba objetiva examinaría las pruebas circunstanciales que rodean la conducta del acosador. Un acusado podría eludir su responsabilidad recurriendo a la prueba subjetiva, simplemente demostrando que no tenía intención de cometer el delito. La prueba objetiva, por el contrario, examina el

riesgo que corrió el acusado al dar el paso que eligió. Por lo tanto, es más fácil procesar a un acusado esgrimiendo una prueba objetiva que una prueba subjetiva, tal como sostiene la Comisión. En consecuencia, puede condenarse por acoso sexual a un acusado si recurrimos a la prueba de «la persona razonable», en virtud de la aplicación del artículo 6, 1) de la Ley de Igualdad de Género, en contraposición al punto de vista del acosador, como sugiere la Comisión. Sin embargo, agradecemos cualquier compromiso para llegar a un entendimiento común de la interpretación, que puede contribuir a aclarar este artículo.

Los dos casos incoados en una jurisdicción extranjera no pueden utilizarse como prueba para concluir que existe un acoso sexual rampante y generalizado en el sector del té. La demanda no deja de ser un alegato, ya que, hasta el momento, no hay pruebas ni se ha dictado ninguna sentencia por parte de un tribunal en el Reino Unido. Por lo tanto, en la actualidad, el caso sigue siendo una alegación no probada que no puede constituir una base razonable para concluir que, por lo tanto, el acoso sexual es una práctica generalizada en el sector.

En segundo lugar, aparte de la referencia al caso, no se ha presentado al Gobierno de Malawi, ni a sus interlocutores sociales, ninguna prueba o información sobre investigaciones o estudios que corroboren las afirmaciones realizadas por la UITA. Por lo tanto, sostenemos que las afirmaciones de la UITA constituyen una gran exageración, carentes de fundamento, incorrectas, falsas y sin base en la realidad.

En cuanto al sistema judicial, hay que recordar que los tribunales de Malawi gozan de reconocimiento internacional y, en 2020, 25 de nuestros jueces constitucionales recibieron el premio Chatham House. Este reconocimiento internacional no se habría concedido si nuestro sistema judicial fuera inadecuado, como se alega. Además, las conclusiones sobre la inadecuación de nuestro sistema judicial, una cuestión que se ha pasado por alto manifiestamente, deberían haberse formulado después de que fracasaran los esfuerzos realizados para que los tribunales se pronunciaran sobre el asunto en cuestión. En segundo lugar, el bajo número de mujeres litigantes no es sorprendente si se tiene en cuenta que, en términos porcentuales, las mujeres empleadoras son inferiores a los hombres. Sin embargo, esto no demuestra por sí mismo que el sistema judicial de Malawi sea inadecuado.

En cuanto al agotamiento de las plataformas de diálogo nacional, nos sumamos a la opinión del MCTU y a la ECAM que sostienen que tales alegaciones deberían haberse discutido a nivel nacional con todos los interlocutores sociales, porque, como Gobierno, creemos en el diálogo social. Solo si estuviéramos estancados o hubiéramos entrado en un enfrentamiento, solo entonces deberían haberse elevado los asuntos a esta Comisión. El caso sigue su curso y los tribunales aún no se han pronunciado.

La industria del té tiene más de 60 000 empleados. Es la segunda mayor fuente de empleo de Malawi. Me resulta difícil explicar el impacto de este sector en nuestra economía y mi propuesta a su Comisión esta noche es que el Gobierno de Malawi haga todo lo posible para garantizar que los derechos de todos los trabajadores, especialmente de las mujeres, sean salvaguardados.

En cuanto a la información de las víctimas, el Gobierno de Malawi no tiene ninguna información sobre ellas, pero solo hemos oído que se les han concedido unos 3 millones de libras, si es que no hablamos de dólares, pero no sabemos qué parte de esa cantidad se ha asignado a las supuestas víctimas, por lo que no podemos hacer ningún comentario al respecto.

Miembros empleadores - Los miembros empleadores acogen con satisfacción las opiniones compartidas por los delegados sobre este caso. Sin embargo, observamos con preocupación

que las alegaciones que constituyen la base de la discusión de hoy nunca se pusieron en conocimiento de los interlocutores sociales, especialmente de la ECAM. Creemos que esta Comisión debería subrayar la importancia de dar a la estructura y los procesos nacionales la oportunidad de considerar y remediar cualquier alegación de violación de los derechos de los trabajadores.

A partir de la información presentada por el Gobierno y la ECAM, el sistema judicial de Malawi está claramente capacitado para abordar cualquier cuestión de presunto acoso y violencia en el lugar de trabajo. En consecuencia, invitamos al Gobierno a seguir abordando las cuestiones de cumplimiento en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando sea necesario, con la asistencia técnica de la OIT, y a mantener a la Oficina informada de los progresos realizados.

También alentamos al Gobierno a continuar con todos los demás esfuerzos en Malawi para garantizar la protección de hombres y mujeres contra el acoso sexual y los entornos laborales hostiles.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno de Malawi. El aplauso no puede silenciar la observación de la Comisión de Expertos ni su calificación del presente caso como de doble pie de página. El Gobierno de Malawi tiene la obligación de respetar las normas internacionales del trabajo, incluida la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación y del acoso sexual que figura en el Convenio. Los miembros trabajadores están muy preocupados por el hecho de que las trabajadoras de Malawi no estén protegidas contra las violaciones, las agresiones sexuales, el acoso sexual, la coacción y la discriminación en el lugar de trabajo, y no disfruten de un acceso efectivo a las reparaciones judiciales en Malawi. Estos horribles casos y su persistencia indican que los procedimientos establecidos en Malawi a nivel local y nacional son inadecuados para las víctimas de la violencia de género en el lugar de trabajo, al tiempo que se intenta conseguir justicia y garantizar el fin del acoso sexual en las plantaciones de té. La situación exige una acción inmediata y, en lugar de ponerse a la defensiva, el Gobierno de Malawi debería cooperar. Pedimos al Gobierno que emprenda, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y empleadores, una evaluación del marco legal existente sobre el acoso sexual, y de los procedimientos y recursos disponibles para las víctimas, incluyendo una revisión del grado de acceso de las mujeres a los tribunales en Malawi. Este examen debería tener como objetivo identificar las lagunas existentes y los factores de riesgo, y debería dar lugar al diseño de una intervención eficaz para reforzar la protección de las trabajadoras contra el acoso sexual. Dicha evaluación debería contribuir a reformar el poder judicial, si es necesario, y a aumentar el acceso de las mujeres a los tribunales para hacer valer sus derechos, así como su acceso a los recursos, incluida la indemnización. Pedimos al Gobierno que solicite la asistencia de la OIT para aumentar la capacidad de las autoridades competentes, incluida la inspección de trabajo, y para prevenir, identificar y abordar los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación en línea con el Convenio. Instamos al Gobierno a que adopte un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género en la inspección de trabajo. También pedimos al Gobierno que adopte medidas inmediatas y activas, de conformidad con el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género, para garantizar que los empleadores desarrollen y apliquen políticas y procedimientos adecuados para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo, propiciando que todas las personas que hayan sido objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo puedan ejercer su derecho a presentar la queja correspondiente y a que se les garantice la adopción de medidas disciplinarias adecuadas contra los autores. El Gobierno también debe proporcionar información sobre la adopción de la política de acoso sexual en el lugar de trabajo de conformidad con el artículo 7 de la Ley de Igualdad de Género y su aplicación.

Por último, el Gobierno debe seguir realizando campañas de sensibilización en colaboración con los interlocutores sociales y debe facilitar información sobre los resultados de la evaluación y las medidas previstas como seguimiento. El Gobierno de Malawi debe aplicar en la ley y en la práctica las observaciones concretas y prácticas de la Comisión de Expertos que figuran en el informe.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación.

La Comisión tomó nota con profunda preocupación de las alegaciones de los sindicatos sobre la violencia sexual y el acoso sistemáticos a las mujeres, incluidas las violaciones, agresiones y discriminación sufridas por las trabajadoras en las plantaciones de té y nueces de macadamia.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para:

- **garantizar que la legislación existente en materia de acoso sexual esté en consonancia con el Convenio;**
- **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;**
- **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;**
- **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 de 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.**

La Comisión insta al Gobierno a seguir recurriendo a la asistencia técnica de la OIT para garantizar el pleno cumplimiento del Convenio.

La Comisión pide al Gobierno que presente 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.

Representante gubernamental - El Gobierno de Malawi toma nota de las observaciones de la Comisión. Como mujer y en calidad de Ministra responsable del trabajo en el Gobierno de Malawi, puedo comprometerme ante la presente Comisión a que el Gobierno hará lo posible por promover y proteger los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras, y luchará contra la violencia y el acoso. Reiteramos nuestra posición, tal como ha sido comunicada por escrito y oralmente. Seguiremos trabajando con nuestros interlocutores sociales para aplicar las recomendaciones formuladas por la Comisión. Acogemos también con satisfacción el apoyo técnico que hemos recibido de la OIT y de la comunidad de donantes.

El Gobierno de Malawi presentará su memoria dentro de los plazos establecidos.

Myanmar (ratificación: 1955)

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

Informaciones escritas proporcionadas

La información contenida en este documento es presentada por las autoridades militares. Su publicación no implica el reconocimiento explícito o implícito de estas autoridades como el Gobierno legítimo de Myanmar.

Libertades civiles: En relación con el caso de un particular, a saber, Chan Myae Kyaw, y con la información contenida en el informe de la Comisión de Expertos, no existe ninguna organización registrada en Myanmar con el nombre de Federación de Trabajadores Mineros de Myanmar (MWFEM). No existe ninguna organización minera a nivel de federación, y el nombre de Chan Myae Kyaw tampoco figura en la lista de miembros de organizaciones sindicales básicas. Por consiguiente, Myanmar no puede identificar a esta persona y se necesita más información sobre ella.

El 27 de marzo de 2021 en Monywa, hubo protestas en la zona industrial en las que participaron aproximadamente 50 personas; en el distrito de Thanlar se contabilizaron cerca de 100 personas; en la esquina de la Tharsi Road y de la Payshisae Road hubo unas 400 personas por la mañana y por la tarde, y al principio de la Kyaukkar Road y de la Aung Tha Pyay Road en el distrito de Myawaddy se contabilizaron 20 personas, respectivamente. Las protestas se hicieron violentas y los insurgentes agredieron a los miembros de las fuerzas de seguridad con armas mortíferas. No hubo víctimas a raíz de los incidentes.

En la observación se mencionó a una persona, a saber, Nay Lin Zaw, que fue presuntamente asesinada. Tras la verificación correspondiente, se sabe que no existe ninguna organización registrada con el nombre de Asociación de Trabajadores de AD Furniture, y la Federación de Sindicatos de Oficios y Servicios de Myanmar (MICS-TUF) no registra a sus miembros. Por consiguiente, Myanmar no puede verificar la identidad de dicha persona y se necesita más información sobre ella. No se presentó ninguna denuncia en la comisaría o en las oficinas administrativas de los distritos núms. 23 y 63, en el municipio de South Dagon, donde está ubicada la zona industrial. La industria de AD Furniture tampoco presentó ninguna denuncia. Los miembros de las fuerzas de seguridad del municipio de South Dagon no adoptaron medidas de control de disturbios los días 28 y 29 de marzo de 2021.

En lo tocante al caso de Zaw Zaw Htwe, no existe ninguna organización registrada con el nombre Sindicato Solidaridad de Myanmar (STUM). El 14 de marzo de 2021, en el municipio de Shwepyithar, la Oficina de la Administración General fue atacada y destruida por unos 200 insurgentes armados con palos, espadas, hondas y cócteles Molotov. Los miembros de las fuerzas de seguridad aplicaron procedimientos de control de disturbios, y Zaw Zaw Htwe, que formaba parte de la multitud, y que era residente del distrito núm. 10, en el municipio de Shwepyithar, falleció como consecuencia de sus heridas, a raíz de lo cual se presentó una denuncia en la comisaría del municipio de Shwepyithar (caso núm. 15/2021).

En lo que respecta a 28 personas que se han enfrentado a cargos por sus actividades ilícitas, se sabe que su objetivo era el distrito de Hlaing Tharyar, donde los trabajadores de las fábricas son muy numerosos y donde incitaron a la población a actuar difundiendo falsas noticias. Por consiguiente, fueron acusadas con arreglo al artículo 505-A del Código Penal en la comisaría de la ciudad de Yankin el 22 de abril de 2021, y con arreglo al artículo 124-A del Código Penal en la comisaría de la ciudad de Dagon Myothit (Este) el 14 de mayo de 2021. En lo referente a la Directora del Sindicato Solidaridad de Myanmar, que no es una organización

registrada, se presentó una denuncia contra ella en la comisaría del municipio de Shwepyithar con arreglo al artículo 505-A del Código Penal el 10 de marzo de 2021, y fue detenida el 15 de abril de 2021. El 18 de octubre de 2021, fue indultada por el Consejo de la Administración del Estado en virtud del decreto núm. 187/2021.

Progresos en lo referente al proceso de reforma de la legislación laboral: la Ley de Organizaciones Sindicales (LOL) está siendo enmendada a la luz de los deseos y las necesidades de los trabajadores y los empleadores, con miras a ponerla en consonancia con la situación real del país. Con este fin, se están celebrando reuniones de cinco Grupos de Trabajo Técnicos sobre la Reforma de la Legislación Laboral (TWG-LLR) y cinco Foros Nacionales de Diálogo Tripartito (NTDF). Como consecuencia de las discusiones, el proyecto de ley se ha preparado y compartido con antelación con la OIT y las federaciones de empleadores y de trabajadores. Asimismo, ha sido discutido por representantes tripartitos en el décimo, undécimo, duodécimo y decimotercer TWG-LLR. El proceso de enmienda de la legislación seguirá su curso. De conformidad con la LOL 2011, se han registrado hasta la fecha 2 886 organizaciones sindicales básicas, 162 organizaciones sindicales municipales, 26 organizaciones sindicales regionales o estatales, 9 federaciones sindicales, 1 confederación sindical, 27 organizaciones básicas de empleadores, 1 organización municipal de empleadores y 1 federación de empleadores, y un total de 3 113 organizaciones de trabajadores y de empleadores.

En relación con la denegación de registro indicada en el informe, el artículo 14, *a)* de la LOL prevé lo siguiente: «El funcionario principal encargado del registro examinará atentamente si la información contenida en la solicitud de registro como organización sindical presentada por el funcionario del municipio encargado de registro, y los documentos adjuntos a la misma, son fehacientes y suficientes, y permiten o impiden el registro, y mencionará el motivo en el plazo de 30 días tras la recepción de dicha solicitud», y el artículo 14, *b)* dispone lo siguiente: «El funcionario principal encargado del registro examinará si la información contenida en la solicitud de registro como la Federación Sindical o la Confederación Sindical de Myanmar, y los documentos adjuntos a la misma, son fehacientes y suficientes, y permiten o impiden el registro, y mencionará el motivo en el plazo de 60 días tras la recepción de dicha solicitud». Cuando el funcionario del municipio encargado del registro examina la solicitud de un certificado de reconocimiento como organización sindical, si concluye que el número de miembros y de ejecutivos electos es insuficiente, entiende que la organización está en conflicto con cualquier otra ley vigente y no entra dentro de la jurisdicción de la ley. Por consiguiente, el funcionario principal encargado del registro se reserva el derecho a denegar el registro por estas razones. Sin embargo, si se considera que el número de miembros y de ejecutivos es insuficiente, se pedirá que se proporcionen los datos necesarios, y los certificados se expedirán sin ninguna denegación. Aunque la segunda enmienda de la Ley sobre la Solución de Conflictos Laborales se promulgó el 3 de junio de 2019, la aplicación de algunas disposiciones de la Ley plantea retos. En relación con esto, se pedirá a los órganos de arbitraje y al Consejo de Arbitraje que aplican la ley en la práctica que realicen contribuciones y proporcionen asesoramiento. Las Reglas para la Solución de Conflictos Laborales (proyecto) se discutieron con los representantes tripartitos para que se establecieran como las nuevas reglas de conformidad con la segunda enmienda de la Ley de Solución de Conflictos Laborales. También se discutieron con los funcionarios responsables que están aplicando la ley en la práctica a fin de obtener contribuciones y asesoramiento en lo que respecta a las dificultades y retos encarados en el terreno. Además, se ha realizado un examen de dichas discusiones y un estudio del sistema de solución de conflictos laborales de los países de la ASEAN, y también se pedirá a los órganos conexos que realicen contribuciones y proporcionen asesoramiento.

En lo tocante a la petición de la Comisión de que se garanticen plenamente los derechos a los trabajadores de las zonas económicas especiales, los conflictos que surgen entre los empleadores, los trabajadores, el personal técnico o el personal de la administración pública se negocian y arbitran de conformidad con la Ley de Zonas Económicas Especiales de Myanmar (2014), en coordinación con el Comité de Gestión de las Zonas Económicas Especiales. Si surge un conflicto que el Comité de Gestión de las Zonas Económicas Especiales no pueda negociar ni arbitrar, este se soluciona de conformidad con la Ley de Solución de Conflictos Laborales. Está claro que no se han tomado medidas contra ninguna persona por el mero hecho de ser sindicalista. En lo referente a los miembros de los sindicatos que se han enfrentado a cargos, esto obedece a sus actividades ilícitas, y no a su ejercicio pacífico de los derechos laborales.

Se ha publicado información actualizada de una manera oportuna a través de los medios de comunicación, conferencias de prensa mensuales y reuniones informativas diplomáticas. Sin embargo, es lamentable que el contenido del informe de la Comisión de Expertos se base en información parcial proporcionada por los medios de comunicación contrarios al Gobierno y por las organizaciones de la oposición, y que la conclusión a la que se llega en el informe no tenga debidamente en cuenta la información suministrada por las autoridades militares de Myanmar. Por consiguiente, las autoridades militares alientan a la Comisión a que examine información que sea correcta y confirmada, y que le sea proporcionada de tal manera que le permita elaborar un informe que refleje las condiciones reales de los trabajadores y del pueblo de Myanmar, para que pueda contribuir a su mejora.

Discusión por la Comisión

El Presidente - Antes de comenzar nuestra discusión sobre el caso individual, deseo señalar a la atención de la Comisión la ausencia de delegados de Myanmar y recordar que ello se deriva de la decisión adoptada por la Comisión de Verificación de Poderes en la 109.ª reunión de la Conferencia. Esta decisión sigue siendo válida ya que la cuestión de la representación de Myanmar en la OIT sigue sin haberse resuelto al día de hoy. Esta cuestión se ha sometido de nuevo a la Comisión de Verificación de Poderes en la presente reunión de la Conferencia y se espera que esté presente su informe en la sesión plenaria, la próxima semana. Así pues, la Comisión se enfrenta a una situación sin precedentes en la que un Gobierno no participa en las deliberaciones sobre su caso debido a la decisión adoptada por la Organización.

Dada que tal situación no está prevista en los métodos de trabajo, actualmente adoptados por nuestra comisión en lo que respecta a la participación en sus trabajos, he consultado con la Mesa las disposiciones especiales que debe adoptar la Comisión para el debate del caso de Myanmar y deseo presentarles la siguiente propuesta.

La ausencia de una delegación acreditada de Myanmar no debería impedir el funcionamiento del sistema de control de la OIT y en particular la supervisión de los convenios fundamentales ratificados, por lo tanto, el examen del caso individual debería tener lugar, en la medida de lo posible, de la misma manera que los demás casos individuales. A este respecto deseo señalar a su atención el hecho de que la información complementaria presentada por escrito por las autoridades militares en respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos se ha publicado en la página web de la Comisión de Aplicación de Normas con una clara mención de que su publicación no implica el reconocimiento explícito o implícito de dichas autoridades como Gobierno legítimo de Myanmar. Sin embargo, Myanmar no proporcionará información oral a la Comisión de Aplicación de Normas o sea que ningún delegado de Myanmar está acreditado para participar en la Conferencia. Por consiguiente, ningún

representante podrá tomar la palabra y hacer una declaración tras la adopción de las conclusiones.

Propuesta adoptada.

Miembros empleadores - Myanmar ratificó el Convenio en 1955. Sin embargo, más de medio siglo después, el Estado Miembro dista mucho de haber logrado el cumplimiento del Convenio, tanto en la legislación como en la práctica. Los miembros empleadores comprenden que, debido a la urgencia y la gravedad de las cuestiones que se han planteado y de la probabilidad de daños irreversibles y de posibles muertes, la Comisión de Expertos ha considerado este caso como un caso de doble página, debido a su suma gravedad. Los miembros empleadores, en primer lugar, quisieran expresar su profunda preocupación por el aumento de la violencia de las acciones emprendidas por la junta militar en Myanmar, que han conducido a un mayor número de víctimas, más opresión y más daños a la sociedad, inclusive para los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones.

Este último año, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución relativa a la situación de Myanmar, que instó al restablecimiento del Gobierno elegido democráticamente, y también a que Myanmar cumpliera inmediatamente sus obligaciones dimanantes del Convenio y garantizara que las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores puedan ejercer sus derechos en un clima de libertad y de seguridad, libre de violencia y de detenciones arbitrarias y privaciones de libertad. En la reunión reciente de marzo de 2022, el Consejo de Administración deploró la falta de progresos a la hora de respetar la voluntad de la población y las instituciones y procesos democráticos, y reiteró su llamamiento para que Myanmar cumpliera sus obligaciones dimanantes del Convenio.

Dada la gravedad de la situación, el Consejo de Administración decidió establecer una comisión de encuesta con respecto a la inobservancia de este Convenio y del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Retomando ahora las observaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores toman nota de las siguientes cuestiones. En primer lugar, la Comisión de Expertos tomó nota en lo tocante a la cuestión de las libertades civiles de que las autoridades militares de Myanmar han continuado con la violencia letal a gran escala, y con el acoso, la intimidación constante y las detenciones y privaciones de libertad de sindicalistas. Subrayamos que la garantía de libertad sindical de conformidad con el Convenio exige que exista un Estado de derecho establecido y un respeto fundamental de los derechos humanos y las libertades civiles, en particular el derecho a la seguridad personal, la libertad de opinión y expresión, la libertad de manifestación y reunión, y el derecho a la protección de la propiedad. Hemos tomado nota de que existen alegaciones de numerosos casos de detención, ataques y asesinatos de sindicalistas, y también de las posibles acciones penales emprendidas en relación con el ejercicio de la libertad de expresión y de manifestación y reunión contemplados en la Ley de Transacciones Electrónicas, de 2021, y en la Ley sobre el Derecho de Reunión Pacífica y de Manifestación Pacífica, de 2016.

En vista de la gravedad de la situación, los miembros empleadores instan a Myanmar a adoptar con urgencia todas las medidas necesarias a fin de restablecer el Estado de derecho. También instan a Myanmar a que respete plenamente con carácter urgente los derechos humanos fundamentales y las libertades civiles necesarios para el ejercicio de la libertad sindical. Las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores en Myanmar deben poder llevar a cabo nuevamente sus actividades y desempeñar sus funciones sin amenaza de intimidación, daños o prisión, y sin otras restricciones indebidas. Los miembros

empleadores quisieran subrayar que esto es necesario para fomentar empresas sostenibles, la inversión, la creación de empleos, y la prosperidad y la paz, que solo son posibles en un entorno en el que haya libertad sindical. Retomando la cuestión de la reforma de la legislación laboral, los empleadores señalan que el requisito respecto al número de afiliados para poder registrar sindicatos, y las restricciones relativas a la admisibilidad para desempeñar las funciones sindicales en virtud de la Ley de Organizaciones Sindicales, plantean problemas en materia de cumplimiento de los artículos 2 y 3 del Convenio. Confiamos en que Myanmar examine estas cuestiones en estrecha consulta con los interlocutores sociales a nivel nacional, a fin de garantizar el pleno respeto de las disposiciones del Convenio, incluidos los artículos 2 y 3, y que proporcione aclaraciones cuando sea necesario e información sobre las medidas adoptadas a este respecto en su próxima memoria.

Para concluir, los miembros empleadores expresan su profunda preocupación por la situación actual en Myanmar, e insta al Estado Miembro a que restablezca la democracia y las libertades civiles, que son una condición primordial para el ejercicio de la libertad sindical consagrado en el Convenio. Más concretamente, los miembros empleadores instan a Myanmar a tomar medidas con carácter urgente a fin de garantizar el pleno respeto en la legislación y la práctica de las libertades civiles básicas para el ejercicio de la libertad sindical, incluido el derecho a la seguridad personal, la libertad de opinión y de expresión, la libertad de manifestación y reunión, la libertad de circulación, la libertad a estar libre de detención arbitraria y el derecho a un juicio imparcial, para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores lleven a cabo sus actividades y desempeñen sus funciones sin amenaza de intimidación, daños y prisión, y sin ninguna otra restricción indebida.

Los miembros empleadores también instan enérgicamente a Myanmar a que examine con carácter urgente, cuando las circunstancias lo permitan, la Ley de Organizaciones Sindicales en el marco del proceso de la reforma legislativa en curso, en plena consulta con los interlocutores sociales nacionales, a fin de garantizar el respeto absoluto de los derechos de los trabajadores y los empleadores en virtud de este Convenio.

Miembros trabajadores - El Consejo de Administración, en su 344.^a reunión celebrada en marzo de 2022, tomó la decisión por unanimidad de establecer una comisión de encuesta sobre Myanmar relativa a las graves violaciones de este Convenio y del Convenio núm. 29. Confiamos en que la discusión celebrada en esta Comisión, así como la discusión anterior mantenida en la reunión del Consejo de Administración en marzo, proporcione orientaciones efectivas a la Comisión al realizar su trabajo, y en que el régimen militar en Myanmar permita a la Comisión entrar en el país y realizar su trabajo sin impedimentos.

Los miembros trabajadores toman nota de las observaciones detalladas formuladas por la Comisión de Expertos en este caso. La situación en el país es sumamente grave. Los derechos fundamentales de los trabajadores y los empleadores y su integridad física y su libertad corren peligro. En muchos casos, se han causado y siguen causándose daños irreversibles. La decisión de la Comisión de Expertos de considerar este caso como un caso de doble nota a pie de página parece muy adecuada.

En efecto, desde la decisión tomada hace dos meses de establecer la comisión de encuesta, el régimen militar ha cometido otras violaciones del derecho de libertad sindical. Por ejemplo, la tarde del 20 de abril de este año, miembros de la Confederación de Sindicatos de Myanmar (CTUM), y de la Federación de Trabajadores Industriales de Myanmar (IWFM), se sumaron a una manifestación de protesta contra el régimen. Cuando finalizó la breve manifestación, dos activistas, a saber, Khaing Thinzar Aye y Ei Phyu Myint, tomaron un taxi para regresar a sus lugares de alojamiento. Un vehículo militar chocó contra su taxi, y seis

soldados salieron del mismo, les golpearon y les detuvieron. Este impactante ataque a dos sindicalistas pone de manifiesto la persistente gravedad de la situación.

Se secuestra y, en algunos casos, se asesina a los trabajadores. El 25 de mayo de este año, justo antes de empezar esta Conferencia, dos miembros del sindicato de Myanmar fueron secuestrados y asesinados por las fuerzas militares en la región meridional de Saigón. Asimismo, se incendiaron sus aldeas.

Los miembros trabajadores se unen a la Comisión de Expertos para deplorar estas violaciones graves y sistemáticas cometidas por la junta militar. Apreciamos las importantes medidas adoptadas por algunos Estados Miembros de la OIT, y por algunos de los interlocutores sociales, a fin de ejercer presión sobre la junta para que deje de actuar como hasta ahora, pero reconocemos que estas medidas han sido, hasta la fecha, insuficientes. Es evidente que deben redoblarse los esfuerzos.

Quisiéramos formular algunas observaciones para subrayar la sistemática violación del Convenio y la grave situación que prevalece en el país. Los miembros trabajadores recuerdan a la Comisión que, desde el golpe militar que tuvo lugar en febrero de 2021, más de 1 500 personas, incluidos varios sindicalistas, han sido asesinados por los militares y la policía en el contexto de las manifestaciones para que se restablezca la democracia y durante los conflictos laborales. Sentimos una profunda pérdida al leer la larga lista de sindicalistas asesinados, tal como se indica en el caso núm. 3405, en el 397.º informe del Comité de Libertad Sindical.

Seguimos conmocionados ante la brutal masacre que tuvo lugar en la zona industrial de Hlaing Tharyar en marzo de 2021, cuando los militares abrieron fuego contra los manifestantes pacíficos y desarmados, incluidos varios sindicalistas que vivían y trabajaban en la zona. La afirmación del régimen de que los militares solo han respondido con violencia a los actos terroristas es totalmente infundada y errónea.

Deploramos asimismo la emisión de órdenes de detención de numerosos dirigentes y activistas sindicales por el mero hecho de haber ejercido su derecho de libertad sindical, de expresión y de reunión. Además, la continua amenaza de violencia y/o de detenciones ha obligado a muchos dirigentes sindicales a huir del país, aunque muchos siguen esforzándose por apoyar a sus sindicatos desde el exilio.

Asimismo, el éxodo forzoso de los dirigentes y afiliados sindicales a Tailandia está contribuyendo a aumentar la crisis humanitaria sin que se realice ningún esfuerzo por regularizar su situación en ese país. Por motivos de seguridad, la mayoría no puede regresar a Myanmar y estos sindicalistas provienen de todos los sindicatos y sectores. Para empeorar las cosas, se han revocado los pasaportes de muchos dirigentes sindicales de la CTUM, por lo que algunos dirigentes se encuentran abandonados fuera del país, incluidos los delegados de los trabajadores que hablarán ante la Comisión más tarde hoy.

El régimen sostiene que los pasaportes fueron revocados en virtud del artículo 505 del Código Penal por el delito de traición, porque los dirigentes habían difundido presuntamente noticias para desacreditar a los militares y al Consejo Administrativo del Estado. Una vez más, los cargos carecen de fundamento y son totalmente descabellados. Los sindicatos han denunciado al grupo militar y han pedido la restauración de la democracia, exactamente lo contrario de traición, ya que no han traicionado a su país, sino que estaban defendiéndolo, así como a su Gobierno debidamente elegido.

También está muy claro que, si los dirigentes hubieran permanecido en el país, casi con toda seguridad no habrían sido objeto de un juicio imparcial. Además, sabemos que este año

el ejército ha revocado la ciudadanía a 11 activistas destacados, convirtiéndolos en apátridas en violación del derecho internacional.

El régimen ha declarado al menos 16 sindicatos ilegales y ha amenazado con emprender medidas judiciales si prosiguen con su actividad. La policía y el ejército han asaltado las oficinas de los sindicatos y los hogares de los dirigentes sindicales, y han confiscado documentos y equipo por su participación en huelgas y manifestaciones en las piden que se restablezca la democracia en Myanmar.

Los trabajadores señalan que los propietarios de las fábricas están destruyendo los sindicatos de manera intencionada y sistemática, gozando de impunidad, y los sindicatos no pueden realizar sus actividades sindicales ni desempeñar sus funciones sindicales en sus respectivos lugares de trabajo. En efecto, se han cerrado todos los canales para el desarrollo de las relaciones laborales y la solución de conflictos. El mecanismo de arbitraje y los tribunales laborales no se están utilizando, ya que las partes han perdido toda su confianza en que estas instituciones puedan funcionar efectivamente en el contexto actual de la represión estatal.

Los sindicatos indican que la industria, como la industria textil, están aprovechándose de la ausencia del Estado de derecho para reducir los salarios y menoscabar las condiciones de trabajo garantizadas en la legislación o en los convenios colectivos establecidos. Se ha observado un incremento considerable de los despidos ilícitos, y la dirección de las fábricas está despidiendo a los trabajadores remunerados mensualmente y sustituyéndolos por jornaleros. Los ataques contra los trabajadores sanitarios y los centros sanitarios son continuos en todo el país. De manera análoga, los trabajadores de la administración pública, el sector público y las profesiones de la enseñanza son objeto de amenazas continuas por participar en protestas para pedir el restablecimiento de las actividades democráticas.

En suma, es imposible ejercer la libertad sindical en el país, sobre todo sin correr un riesgo real considerable de detención o de algo peor. Además de estas cuestiones urgentes, también tomamos nota de los numerosos asuntos legislativos que suscitan asimismo una gran preocupación en lo que respecta al ejercicio del derecho a la libertad sindical. Los miembros trabajadores señalan estos asuntos a la atención de la Comisión, aunque no debería emprenderse ninguna reforma legislativa hasta que se restablezca la democracia, y hasta que los legisladores elegidos debidamente puedan introducir y adoptar las leyes necesarias. Estas leyes comprenden la Ley de Transacciones Electrónicas, adoptada el 15 de febrero de 2021, la Ley sobre el Derecho de Reunión Pacífica y de Manifestación Pacífica, adoptada en 2016, la Ley de Organizaciones Sindicales y la Ley de Resolución de Conflictos Laborales, y la Ley de Zonas Económicas Especiales, que suscita preocupación en lo referente a la contradicción con la plena aplicación de la Ley de Organizaciones Sindicales y la Ley de Resolución de Conflictos Laborales en las zonas económicas especiales.

En Myanmar somos testigos hoy en día de una terrible tragedia. Albergábamos grandes esperanzas de que, tras decenios de régimen militar, la disolución de la junta militar en 2011, y las elecciones de 2016 permitirían restablecer la democracia. Lamentablemente, estas esperanzas se han visto frustradas y, en 2021, el golpe militar cerró la puerta a este proceso de restauración de la democracia. Por lo tanto, esperamos realmente con interés celebrar una discusión minuciosa y formal en la Comisión, a fin de que encarrilar debidamente este proceso.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Macedonia del Norte y Albania**, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, e **Islandia y Noruega**, miembros de la AELC y miembros del Espacio Económico Europeo, así como **Georgia y Türkiye**, se suman a esta declaración.

Desde el golpe militar, la situación en Myanmar se ha deteriorado de una manera continua y alarmante. Este acto puso fin a la transición democrática del país, lo que ha tenido consecuencias desastrosas en el plano humanitario, social, económico, de seguridad y de derechos humanos y laborales. Estamos sumamente preocupados por la escalada continua de la violencia y la evolución hacia un conflicto prolongado con repercusiones regionales. Más de 1 723 personas han sido asesinadas, 100 de ellas niños. Más de 10 800 personas siguen detenidas y 80 personas han sido condenadas a muerte.

La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan al pueblo de Myanmar y a todos los que militan y actúan en favor de una democracia abierta a todas las personas y del respeto de los derechos humanos, en particular los derechos laborales, las libertades civiles y las libertades fundamentales. De conformidad con la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar, adoptada el pasado mes de junio, consideramos esencial que los mandantes tripartitos continúen mostrando su compromiso común con la protección de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, en Myanmar.

La Unión Europea y sus Estados miembros condenan con suma firmeza las violaciones y abusos persistentes y generalizados de los derechos humanos y laborales cometidos por el ejército y las fuerzas de seguridad de Myanmar en todo el país, en particular la persecución ilegal de las organizaciones de la sociedad civil y de sus militantes, los actos de violencia contra los manifestantes pacíficos, las privaciones de libertad y las detenciones arbitrarias, la intimidación y el acoso, los despidos ilícitos, las amenazas y los actos de violencia graves y de tortura contra los sindicalistas y los defensores de los derechos humanos, y los actos de violencia sexual o por motivo de género.

Compartimos plenamente los llamamientos de la Comisión para que se tomen todas las medidas a fin de restablecer y garantizar el pleno respeto de las libertades civiles fundamentales necesarias para el ejercicio de la libertad sindical, incluida la libertad de opinión y de expresión, la libertad de reunión y de circulación, el derecho a no detenido o privado de libertad arbitrariamente, y el derecho a un juicio imparcial ante un tribunal independiente.

Seguimos exhortando a Myanmar a cumplir plenamente y sin demora las obligaciones contraídas en virtud del Convenio, y a velar por que los trabajadores y los empleadores, así como sus organizaciones, puedan ejercer sus derechos sin ser objeto de amenazas o prejuicios y en un clima de seguridad total.

Nuestros llamamientos son especialmente entristecedores, porque, a pesar de que quedaban numerosos retos que afrontar en materia de trabajo decente antes del golpe militar y graves preocupaciones relativas a la libertad sindical o al trabajo forzoso, habíamos observado ciertos progresos. No obstante, desde el golpe de 2021, estos progresos han sido destruidos por los militares y hemos tenido que reprogramar nuestras actividades.

A fin de apoyar a los trabajadores del sector textil, nuestros proyectos de conducta empresarial responsable, en curso y previstos, siguen teniendo por objeto mejorar las condiciones de trabajo, promover las normas laborales y ambientales, y reducir las violaciones de los derechos humanos en la industria textil.

La Unión Europea y sus Estados miembros reiteran sus llamamientos para que cesen inmediatamente todas las hostilidades, se ponga fin al uso desproporcionado de la fuerza por las fuerzas armadas y de seguridad de Myanmar, y se ponga término al estado de urgencia y se restablezca el Gobierno civil legítimo.

Seguimos apoyando los esfuerzos de la ASEAN para hallar una solución pacífica a la crisis. Reiteramos asimismo nuestro apoyo a la decisión del 344.º Consejo de Administración de la OIT de establecer una comisión de encuesta sobre el incumplimiento del Convenio núm. 87 en cuestión, y del Convenio núm. 29.

Miembro gubernamental, Canadá - Hablo hoy en nombre del **Canadá** y del **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**.

Ha transcurrido más de un año desde el golpe militar en Myanmar. La Organización Internacional del Trabajo y otros órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas han presentado informes fidedignos y coherentes sobre las violaciones generalizadas de los derechos humanos en el país, incluida la violencia contra los trabajadores, los sindicalistas, los dirigentes sindicales y la población civil en general. La comunidad internacional ha instado claramente a las autoridades militares de Myanmar a poner fin a esta violencia, y el Canadá y el Reino Unido deploran que no se hayan realizado progresos a este respecto.

El Canadá y el Reino Unido instan nuevamente al ejército a que ponga fin inmediatamente al incumplimiento de las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, y a todo acto de violencia contra los civiles, incluidos los orientados específicamente a los sindicalistas, los activistas de derechos humanos, los manifestantes pacíficos y los ciudadanos extranjeros. También instamos a Myanmar a que cumpla con sus obligaciones dimanantes del Convenio y a que aplique plenamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Más concretamente, instamos a Myanmar a:

- llevar a cabo investigaciones detalladas e independientes de las circunstancias de los asesinatos de Chan Myae Kyaw, Nay Lin Zaw y Zaw Htwe, e informar a la OIT sobre las conclusiones de las investigaciones;
- poner en libertad a todos los sindicalistas que siguen detenidos o en prisión por haber ejercido pacíficamente sus derechos sindicales protegidos en virtud del Convenio, incluida su participación en el Movimiento de Desobediencia Civil (CDM);
- garantizar el pleno respeto, tanto en la legislación como en la práctica, de las libertades civiles básicas para el ejercicio de la libertad sindical, incluida la libertad de opinión y expresión y la libertad de reunión, y
- por último, garantizar que los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas puedan ejercer sus derechos consagrados en el Convenio en un clima de libertad y seguridad, sin amenaza de intimidación, violencia, detención arbitraria o prisión.

También instamos a la comunidad internacional a proteger a los civiles en Myanmar poniendo fin a la venta y transferencia de armas, equipo militar, materiales, equipo de doble uso y asistencia técnica a las fuerzas armadas y de seguridad de Myanmar. Es esencial impedir que el ejército tenga acceso a las armas y al equipo que utiliza actualmente para cometer dichos actos de violencia.

Por último, instamos a los militares a que cooperen con la próxima comisión de encuesta de la OIT, y le permitan llevar a cabo una investigación cabal e independiente de la queja.

Miembro trabajador, Países Bajos - Hablo en nombre de la delegación de trabajadores suiza y alemana y de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM).

Un año después del golpe militar, el CDM en Myanmar ha seguido creciendo hasta convertirse en un movimiento masivo para luchar contra la junta militar. La violencia

sistemática impide a los sindicatos y sus dirigentes ejercer sus derechos laborales fundamentales. Ahora mencionaré algunos de los ejemplos de represión más graves.

Los militares se apoyan en el artículo 505-A del Código Penal para formular cargos contra muchos trabajadores por su apoyo al CDM, como al menos 71 educadores de la educación y 864 trabajadores sanitarios. Actualmente, al menos 301 dirigentes sindicales y miembros de diversos sectores han sido detenidos por el ejército por tomar parte en el CDM. Algunos de ellos han sido condenados en tribunales militares, incluido un profesor de la Universidad de Yangon, que también es el Presidente de la Asociación de Docentes Universitarios.

Se ha obligado a 400 000 funcionarios, docentes y trabajadores sanitarios que apoyan el CDM a retomar el trabajo, y se ha despedido a decenas de miles de ellos. Los trabajadores ferroviarios y sus familias han sido desalojados por la fuerza de los hostales en los que se hospedan, y sus hogares en las comunidades de trabajadores han sido destruidos por los militares. Un total de 55 sindicalistas han sido asesinados por los militares en relación con las protestas pacíficas del CDM. Algunos han fallecido como consecuencia de infecciones por COVID-19 mientras permanecían ocultos para evitar detenciones por los militares.

Estamos sumamente preocupados por el bienestar de Thet Hnin Aung, el Secretario General de la Federación de Sindicatos de la Industria Artesanal de Myanmar, y miembro del Comité del CDM de Mandalay. Fue detenido el 18 de junio de 2021 y torturado en prisión. Exigimos su puesta en libertad.

El Consejo de Administración del Estado dirigido por los militares asesinó a sindicalistas, eliminó del registro a 16 organizaciones sindicales, invalidó los pasaportes de los sindicalistas y revocó la ciudadanía de los disidentes, incluido el presidente de la CTUM, Maung. Las violaciones son demasiado numerosas para mencionarlas aquí. No disponemos de tiempo.

Condenamos enérgicamente a la junta militar que depende del Consejo de Administración del Estado por la represión del ejercicio pacífico por los sindicatos de sus derechos a fin de restablecer la democracia y las libertades como una condición para la justicia social.

Exigimos la puesta en libertad incondicional de todos los sindicalistas, manifestantes, civiles y dirigentes políticos encarcelados a raíz del golpe militar. Pedimos que se respeten los derechos civiles y de los trabajadores de sindicarse libremente y organizar huelgas, con miras al restablecimiento de las organizaciones sindicales y de los derechos de ciudadanía de los sindicalistas.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza continúa estando sumamente preocupada por la situación actual en Myanmar. Sigue condenando con firmeza la toma de poder por los militares y pide la reanudación inmediata del diálogo y del proceso democrático en pro de la paz duradera y del desarrollo del país.

Seguimos estando sumamente preocupados por las graves violaciones del derecho internacional cometidas desde el 1.º de febrero de 2021, que podrían constituir crímenes contra la humanidad y crímenes de guerra. El cese inmediato de toda violencia y el respeto del derecho internacional humanitario y de los derechos humanos son esenciales para la paz duradera. Por supuesto, esto conlleva el derecho fundamental a la libertad sindical y la protección del derecho sindical tal como lo prevé el Convenio. Los empleadores y los trabajadores deben poder ejercer su derecho a la libertad sindical en un clima de libertad y de seguridad.

Suiza está profundamente preocupada por los actos de intimidación, las amenazas y los actos de violencia graves, incluidos los asesinatos, contra los sindicalistas que han ejercido su derecho. Deberán realizarse investigaciones detalladas e independientes para restablecer la justicia.

A Suiza también le preocupa la interpretación amplia y potencialmente arbitraria de las leyes, tales como la Ley de Transacciones Electrónicas, los artículos 505-A y 124-A del Código Penal, y la Ley sobre el Derecho de Reunión Pacífica y de Manifestación Pacífica, de 2016. En virtud de estas leyes, se ha detenido a un gran número de sindicalistas que han ejercido sus derechos protegidos por el Convenio.

Para concluir, Suiza apoya al pueblo de Myanmar, sus trabajadores y empleadores, en su empeño por lograr la democracia, la libertad, la paz y la prosperidad. Estamos convencidos de que la cooperación internacional es primordial para alcanzar este objetivo. El respeto de las normas internacionales fundamentales del trabajo es la base para ello. Exhortamos a las autoridades militares a que garanticen estos derechos y restablezcan inmediatamente el diálogo y el proceso democrático.

Miembro trabajadora, Francia - El poder ilegítimo establecido en Myanmar ha procedido a la modificación de una serie de leyes con el objetivo de ampliar el poder de los militares y de limitar más aún los derechos fundamentales y las libertades civiles de la población.

Las secciones de la ley que garantizan la protección de la vida privada y la seguridad de los ciudadanos se han suprimido, lo que permite a las fuerzas de seguridad detener y privar de libertad a los trabajadores, los sindicalistas y los ciudadanos en general.

La Ley sobre la Administración de los Barrios ha restablecido el registro obligatorio de las noches de la población no local, de los invitados y los visitantes. La CTUM ha señalado que se han intensificado las actividades nocturnas a la caza de los responsables sindicales por los militares y la policía. El ejército busca a los dirigentes sindicales en los barrios y las aldeas sobre la base de una lista de nombres y de empresas en las que trabajan.

La acusación de traición, en virtud del artículo 505 del Código Penal, ha sido enmendada e incluida en las tentativas de incitación a la resistencia y al restablecimiento de un gobierno civil. La prohibición de reuniones públicas de cinco personas o más y el toque de queda entre las 22 horas y las 4 horas de la mañana por un periodo ilimitado se han extendido en aplicación del artículo 144 del Código de Procedimiento Penal.

Un proyecto de ley coartada sobre la ciberseguridad tiene por objeto prohibir la utilización de redes privadas virtuales. La prohibición *de facto* de la utilización sin restricciones de las redes privadas virtuales menoscabará más aún la libertad de expresión y la comunicación accesible a los sindicalistas con sus miembros y las organizaciones internacionales, sin temor a ser identificados, vigilados y penalizados.

A principios de 2022, en virtud de una nueva ordenanza, los ciudadanos de Myanmar tienen la obligación de llevar consigo y de presentar su tarjeta nacional de registro durante sus desplazamientos. Este nuevo orden limita más aún la libertad de circulación y las actividades de los sindicalistas con el objetivo preciso de poder localizarlos continuamente.

El 31 de enero de 2022, el Consejo Nacional de Defensa y de Seguridad del ejército prolongó el Estado de emergencia otros seis meses. Con objeto de prevenir las manifestaciones con motivo del aniversario del golpe militar, el 1.º de febrero, el Consejo de Administración del Estado amenazó con imponer sanciones que podían incluir hasta la cadena perpetua por la participación en manifestaciones públicas, huelgas y expresiones de apoyo. Se

organizó una huelga silenciosa con éxito en todo el país. Reivindicar un entorno propicio para el ejercicio de la libertad sindical y de las libertades civiles se ha convertido en un delito en Myanmar.

En relación con estos excesos, la Comisión no puede permanecer en silencio y los condena firmemente.

Miembro gubernamental, Estados Unidos de América - Los Estados Unidos comparten la profunda preocupación de la Comisión de Expertos por la violencia sistémica contra los trabajadores y la dura supresión de las libertades civiles por las autoridades militares de Myanmar.

Desde el golpe, el régimen militar ha matado a más de 1 800 personas y ha detenido arbitrariamente a casi 14 000 personas. Al menos 290 han muerto mientras permanecían detenidas y más de 600 000 personas han sido desplazadas internamente y otras 36 100 fuera del país. Los sindicalistas han sido el principal objetivo. A comienzos de este año, el régimen revocó la ciudadanía del Presidente de la Confederación Sindical de Myanmar, U Maung, un antiguo miembro del Consejo de Administración de la OIT cuya labor en la lucha para lograr la democracia y los derechos de los trabajadores en Myanmar ha sido fundamental durante mucho tiempo.

El régimen sigue explotando las disposiciones vagas y amplias del Código Penal para imputar cargos por traición a los sindicalistas que ejercen sus derechos fundamentales. Los militares también han prohibido 16 organizaciones sindicales importantes, obligando a muchos de sus líderes a ocultarse. Los empleadores también señalan que existe un medio ambiente que no conduce a empresas sostenibles y al ejercicio de la libertad sindical.

La información por escrito proporcionada por las autoridades militares a esta Comisión niega el conocimiento de las víctimas nombradas y la existencia de organizaciones específicas a las que el régimen haya privado de un registro legal. Esto es inaceptable.

Los Estados Unidos apoyan firmemente la decisión consensuada del Consejo de Administración de establecer una comisión de encuesta para investigar el incumplimiento de los Convenios núms. 87 y 29 de la OIT. Nos sumamos a la opinión de la Comisión de Expertos de que el asesinato, la desaparición o la lesión grave de los sindicalistas exigen que se lleven a cabo investigaciones judiciales independientes para garantizar que rindan cuentas las partes responsables. La comisión de encuesta debería investigar las violaciones continuas de los derechos laborales en virtud de ambos convenios, y formular asimismo recomendaciones para subsanar las deficiencias detectadas en el marco jurídico del país en lo que respecta a la libertad sindical y al respeto de la misma.

Esperamos con interés que llegue el momento en el que un Gobierno elegido democráticamente en Myanmar pueda restablecer sus mecanismos tripartitos con el objetivo de garantizar que la libertad sindical se proteja y promueva activamente en la legislación de Myanmar, en consonancia con las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Australia - Hablo en nombre del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) y del Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU) y KSBSI Indonesia. Tal como señala la Comisión de Expertos, «la libertad sindical y de asociación solo puede ejercerse cuando se respetan y garantizan plenamente los derechos humanos fundamentales». Es evidente que, desde el golpe militar en Myanmar en febrero de 2021, se ha atentado contra los derechos fundamentales y las libertades civiles.

A día de hoy, la junta ha asesinado a 1 876 personas. Ha detenido, acusado o condenado a 10 847 personas por participar en el CDM, que está teniendo lugar desde hace más de un año, a pesar de la represión, y al menos 1 979 trabajadores, sindicalistas, activistas y manifestantes acusado se han visto obligados a ocultarse tras el golpe militar. Los delitos contra la humanidad cometidos por el ejército incluyen asesinatos persecuciones, prisión, violencia sexual y desapariciones forzadas y tortura. Son sistemáticos y pueden considerarse delitos de guerra.

Desde noviembre de 2021, los militares han intensificado los ataques aéreos y terrestres en las regiones en las que se están refugiando los manifestantes, trabajadores y activistas sindicales con el fin de evitar la detención. Los organismos de las Naciones Unidas han confirmado que los militares emplean artillería pesada, tanques, helicópteros, aviones de caza y drones de vigilancia en los ataques terrestres y los ataques aéreos para matar de manera indiscriminada a civiles, y para bombardear y destruir aldeas civiles, iglesias y campamentos de refugiados.

Los militares han ocupado hospitales públicos; han atacado a los trabajadores sanitarios, y han dañado, saqueado y confiscado equipo médico, medicamentos y botellas de oxígeno. Cada vez más trabajadores sanitarios se han visto obligados a ocultarse, ya que los militares han revocado las licencias de los médicos y los trabajadores de la salud que se han unido al CDM, y han cancelado la licencia comercial de las clínicas y hospitales en los que trabajan.

Los militares han atacado la libertad de expresión y han tratado de limitar el acceso a la información cortando el acceso a los datos móviles de noche y ordenando a los proveedores de servicios de internet que suspendan los servicios inalámbricos de banda ancha, dejando así la conexión intermitente a la línea fija sea la única manera de acceder a Internet. La libertad de prensa es inexistente tras la cancelación de cinco licencias de medios de comunicación independientes el 8 de marzo de 2021, y la prohibición de organizaciones que documentaban las atrocidades de los militares, tales como la Asociación de Asistencia para los Prisioneros Políticos de Myanmar por incitar supuestamente al pánico público y disturbios y menoscabar la estabilidad del Estado. La junta ha matado al menos tres periodistas y ha encarcelado a 26 periodistas desde el golpe militar.

Estos son solo algunos ejemplos de las violaciones de las libertades civiles cometidas por las autoridades militares, que muestran la falta de respeto por el Consejo de Administración del Estado de los derechos humanos y laborales. Los ataques contra los trabajadores y los civiles y las violaciones de los derechos humanos deben cesar inmediatamente. La comunidad internacional debe hacer responsable al Consejo de Administración del Estado por las graves violaciones de los derechos humanos, incluido el derecho de libertad sindical, dictar sanciones y poner fin al suministro de armas a Myanmar para poner fin a las atrocidades, y reconoce el Gobierno de la Unidad Nacional es el Gobierno oficial y legítimo de Myanmar.

Miembro trabajador, Japón - Hablo en nombre de la Confederación Japonesa de Sindicatos y de Industrial Global Union. Desde el golpe militar en Myanmar, la represión de los trabajadores ha sido implacable. La junta militar ha cometido violaciones flagrantes de los derechos humanos y los derechos sindicales, incluidos actos de violencia, detenciones arbitrarias y privaciones de libertad. Cientos de miles de trabajadores han perdido sus empleos en diferentes sectores industriales. En el sector textil solamente, más de 25 000 trabajadores han perdido sus empleos. Muchas empresas textiles han cerrado sin pagar a sus trabajadores, y los empleadores ignoran los convenios colectivos. Cuando los trabajadores organizan protestas, los empleadores recurren a los soldados para que sometan a los trabajadores.

Se atenta contra la libertad sindical y el derecho de sindicación. Quisiéramos mostrar ejemplos concretos del sector textil que conocemos: se deniegan las licencias de maternidad y las mujeres temen sus empleos al tomar la licencia a la que tienen derecho legalmente; un trabajador perdió tres dedos en el lugar de trabajo debido a la falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo, fue despedido y solo recibió 20 000 kyats como indemnización por la lesión sufrida; una fábrica recurrió al trabajo infantil y pagó a los niños un salario inferior al mínimo, y se esconde a los niños cuando se realizan auditorías en la fábrica. En una fábrica textil, se fijaron objetivos altos y si no se cumplían, los supervisores y directores golpeaban en el pecho y en la cabeza a los trabajadores, y les daban un puñetazo en las orejas. Los supervisores gritaban obscenidades a las trabajadoras jóvenes desde el borde de la línea de producción. Se trataba a los trabajadores como esclavos para que cumplieran el objetivo establecido. Se preguntaba en voz alta a las trabajadoras jóvenes si eran personas o perras. Las trabajadoras consideraban su lugar de trabajo un infierno.

En un lugar de trabajo en el que las personas pueden trabajar como seres humanos y proteger sus medios de sustento, siempre existe libertad sindical y se protegen los derechos laborales. Los militares de Myanmar han despojado brutalmente a los trabajadores y sindicatos de estos derechos. Las empresas implicadas son cómplices en la violación de los derechos consagrados en el convenio. Debe acabarse en Myanmar con las empresas que tienen un medio ambiente de trabajo tan hostil, en el que es imposible que se respete la libertad sindical.

Miembro gubernamental, Australia - Australia condena, en los términos más enérgicos, la situación actual de emergencia en materia de derechos humanos y laborales en Myanmar. El golpe militar del 1.º de febrero de 2021 ha intensificado y profundizado la ya grave situación de los derechos humanos en el país.

Pedimos a los militares que cesen toda violencia y liberen a todas las personas detenidas arbitrariamente, incluido el profesor australiano Sean Turnell. Además, pedimos a los militares que permitan el acceso inmediato y sin obstáculos para la entrega de ayuda humanitaria a todas las personas que la necesiten y que entablen un diálogo inclusivo sobre el retorno pacífico a la democracia.

Las alegaciones y las cuestiones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos son extremadamente graves, y Australia lamenta la falta de avances para abordarlas. Como Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, instamos a Myanmar a que cumpla sus obligaciones en virtud del Convenio para proteger la libertad sindical y el derecho de sindicación y a que aplique inmediatamente las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Afirmamos nuestro apoyo a la labor de los enviados especiales de la ASEAN y de la ONU, y pedimos que Myanmar aplique plena y oportunamente el consenso de cinco puntos de la ASEAN, incluidos el cese de la violencia, la facilitación del acceso humanitario y el inicio de un diálogo constructivo con todas las partes.

Instamos al régimen militar a que deje de impedir las actividades de la OIT y de otros organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil en su empeño por proteger los derechos laborales en Myanmar, y a que coopere plenamente con la próxima comisión de encuesta de la OIT.

Miembro trabajador, Italia - Hablo en nombre de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). A pesar de la presión internacional y de la condena general por la brutalidad de la dictadura militar de Myanmar, la junta sigue perpetrando crímenes de guerra y contra la humanidad. El mundo observa, pero nosotros sentimos que no estamos

haciendo lo suficiente y que no nos movemos con la velocidad y la fuerza necesarias para derrotar a la junta y volver a poner a Myanmar bajo el control de un gobierno federal democrático civil en el que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores.

Hemos oído con frecuencia que, entre los líderes de la oposición democrática, se encuentran los sindicatos de Birmania, y que constituyen un objetivo principal. Lamentamos la decisión de la junta de revocar sus pasaportes y su ciudadanía. Esto viola el derecho humano más básico. Por esta razón, hoy instamos a la OIT a que tome medidas en pro de la liberación inmediata del líder de la MICS-TUF y de todos los demás sindicalistas que siguen detenidos por haber ejercido sus derechos sindicales consagrados en el Convenio, y por su participación en el CDM. Al igual que el Comité de Libertad Sindical, pedimos la derogación del artículo 505-A del Código Penal y solicitamos la enmienda del artículo 124-A.

Las sanciones económicas contra los conglomerados militares decididas por la Unión Europea, los Estados Unidos y otros Gobiernos son importantes, pero no suficientes. Ya no hay tiempo para esperar. Las Naciones Unidas y los Gobiernos deben imponer fuertes sanciones múltiples y cohesionadas contra los intereses políticos, financieros y económicos de la junta, incluida la suspensión de los códigos SWIFT. Los sindicatos italianos lo han exigido a la Unión Europea y también a las Naciones Unidas.

Myanmar se enfrenta a crímenes de guerra y contra la humanidad en todo el país, pero también a una grave violación de los convenios de las Naciones Unidas y de la OIT por parte de empresas y marcas multinacionales, entre las que se encuentran 61 marcas de moda conocidas de la Unión Europea y de Italia. El respeto de las normas de las Naciones Unidas y de los convenios del trabajo es una condición necesaria para mantener el reglamento de la Unión Europea sobre la ABE.

Para concluir, los sindicatos italianos, junto con la CSI, apoyan firmemente las conclusiones del portavoz de los Trabajadores y reiteran el llamamiento a la adopción de unas medidas enérgicas e inmediatas para restablecer el respeto de los derechos humanos y el Estado de derecho en Myanmar.

Observador, Confederación Sindical Internacional (CSI) - Soy miembro del comité ejecutivo de la CSI-Myanmar, y voy a hablar de las atrocidades cometidas por el régimen militar golpista. Desde el 1.º de febrero de 2021, la CSI y sus afiliadas apoyan las visitas a la prisión de más de 30 miembros de la CTUM y han sufrido cuatro funerales de la Federación de Trabajadores Mineros de Myanmar, afiliada a la CTUM. La visita a la prisión incluye al hermano Thet Hnin Aung, secretario general de la MICS y asesor de los trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2019.

El 27 de marzo de 2021, el hermano Chan Myae Kyaw, afiliado a la CTUM, fue el primer afiliado del sindicato en ser asesinado a tiros. Era conductor de un camión de una mina de cobre. El 7 de diciembre de 2021, el hermano Tint Naing, el hermano Hein Thu de otra mina de cobre, el hermano Zin Min Tun, el hermano Win Kaw y el hermano San Ko, de un proyecto de minería de cobre en Letpadaung, fueron quemados hasta la muerte en la aldea de Done Daw.

El 20 de abril de 2022, la hermana Khaing Thinzar Aye, la hermana Ei Phyu y el hermano Nyan Sein fueron detenidos en Yangon. El 23 de mayo, el hermano Moe Gyi, directivo de la Federación para la Agricultura y los Campesinos de Myanmar, fue detenido en Khamti, región de Sagaing. El 27 de mayo, los sindicalistas hermano Chit Thein Zaw y hermano Kyaw Nyein, de otra empresa conjunta de militares y chinos en una mina de cobre, fueron detenidos en la aldea de Done Daw. De camino a la comisaría, les dispararon y los mataron.

El 7 de diciembre, las tropas militares quemaron vivas a 11 personas cerca de la aldea de Done Daw. Cinco de ellas eran miembros de la federación MWFM.

El régimen militar ha demostrado que no le importan los derechos de los trabajadores, ni los derechos humanos, ni la libertad sindical. Las dos ejecuciones extrajudiciales y la detención del hermano Moe Gyi se produjeron después de que se anunciara la comisión de encuesta de la OIT en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2022.

Las quemaduras y los asesinatos de nuestros miembros son la punta del iceberg, en comparación con lo que está ocurriendo en todo el país. El régimen militar ataca a cualquier tipo de trabajadores en el territorio nacional. Está clarísimo que cualquier clase de ingresos para el régimen, procedentes de los inversores, de las marcas de moda o de las industrias extractivas, y todas las tasas de registro de las empresas apoyan los asesinatos de trabajadores en otras industrias.

Se alienta a la CTUM a que tenga lugar la comisión de encuesta. Haremos todo lo posible para colaborar con dicha Comisión.

Están registrados los asesinatos extrajudiciales de nuestros hermanos de una mina de cobre de la empresa mixta. Las empresas del *holding* serán responsables, al igual que la junta, de quemar vivos a los miembros de la federación MWFM. Serán procesados internacionalmente, incluso antes de que se restablezca la democratización en Myanmar.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - Hablo en nombre de la ITF y de la Confederación Coreana de Sindicatos. Como hemos escuchado de la hermana Khaing-Zar, las flagrantes violaciones del Convenio cometidas por la junta militar en los últimos dieciséis meses han determinado que sea cada vez más peligroso, si no imposible, que los sindicalistas realicen sus actividades con plena libertad.

No solo la Comisión de Expertos ha incluido este caso en una doble nota a pie de página, sino que Myanmar es ahora el único Estado en la historia de esta Organización que ha sido objeto de dos comisiones de encuesta, además de ser el único país al que se han impuesto sanciones en virtud del artículo 33. Ante tan flagrantes violaciones del Convenio y de otros derechos humanos reconocidos internacionalmente, es imperativo que la comunidad empresarial dé un paso al frente.

A este respecto, quisiéramos recordar la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos y el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos en el marco del pilar II de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Por supuesto, los derechos humanos se reflejan ahora, tanto en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales como en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, en la que se afirma que este proceso debe tener en cuenta el papel central de la libertad sindical. Los derechos humanos también están firmemente asentados en la legislación de varias jurisdicciones.

Los Principios Rectores piden a las empresas que ejerzan una mayor diligencia debida para identificar, prevenir y mitigar estos riesgos, y que los traten como una cuestión de cumplimiento legal, debido a los mayores riesgos de abusos graves de los derechos asociados a las operaciones en las zonas afectadas por conflictos, como ocurre en el caso de Myanmar.

Por consiguiente, las empresas deben identificar los principales riesgos que conlleva cualquier vacío en la legislación o en la práctica del Estado anfitrión, como el abuso de los poderes de emergencia tras un golpe militar.

De hecho, a principios de este mes, la Iniciativa de Comercio Ético aconsejó a las empresas que no solo reevaluaran con urgencia su presencia en Myanmar, sino que se abstuvieran de realizar nuevas inversiones y que siguieran colaborando de forma significativa con los sindicatos en relación con su presencia en el país.

La Alianza Obrera de Myanmar, con el apoyo de los sindicatos mundiales, ha pedido a las empresas que dejen de hacer nuevos pedidos y que desinvieran. Esta exigencia forma parte de un llamamiento más amplio del movimiento obrero de Myanmar para que se impongan sanciones económicas generales.

Para las empresas que se abastecen o despliegan su actividad en Myanmar, la cuestión es realmente si incluso la mejora de los derechos humanos es suficiente cuando existe un vacío tan grave en la protección de los derechos humanos. De hecho, varias marcas líderes ya se han retirado del país.

Por lo tanto, imploramos a las marcas y a los inversores que sigan el llamamiento del movimiento sindical de Myanmar y salgan de forma responsable ahora. Ha llegado el momento de que todos los actores de la cadena de suministro den un paso al frente.

Miembros empleadores - Hemos escuchado atentamente las intervenciones de los oradores de hoy y agradecemos a los representantes del Gobierno y de los trabajadores que hayan hecho uso de la palabra.

Compartimos la opinión general sobre la gravedad de la situación expresada por la mayoría de la sala. La cuestión más importante, en nuestra opinión, es el restablecimiento inmediato de las libertades civiles fundamentales en Myanmar, sin las cuales la libertad sindical y, en consecuencia, el cumplimiento del Convenio, son sencillamente imposibles. Al respetar estas libertades, Myanmar debe guiarse por el enfoque centrado en las personas de la OIT, y concentrarse en los intereses, los puestos de trabajo y los medios de vida del pueblo de Myanmar.

En este sentido, los miembros empleadores siguen instando a Myanmar a que tome medidas si demora para restablecer la democracia y cumplir con su obligación en virtud del Convenio. En particular, es de especial importancia proceder a lo siguiente: en primer lugar, adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto, en la legislación y en la práctica, de las libertades civiles básicas para el ejercicio de la libertad sindical, incluida la libertad de seguridad personal, la libertad de opinión y de expresión, la libertad de manifestación y de reunión, la libertad de circulación, el derecho a no ser detenido ni privado de libertad arbitrariamente y el derecho a un juicio justo por parte de un poder judicial independiente e imparcial, de modo que, tanto las organizaciones de trabajadores como las de empleadores puedan llevar a cabo sus actividades y funciones sin la amenaza de intimidación, daño o encarcelamiento o cualquier otra restricción indebida e inadmisibles.

También señalamos la importancia, cuando las condiciones lo permitan, de una revisión de la Ley de Organizaciones Sindicales, en el marco de un proceso global de reforma legislativa, en plena consulta con los interlocutores sociales nacionales para garantizar que se respeten en su totalidad los derechos de los trabajadores y de los empleadores en virtud del Convenio.

Miembros trabajadores - Agradecemos también a todos los participantes sus intervenciones, que han tenido un eco unánime en esta sala. Desde el golpe militar de 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración se han pronunciado en términos claros y rotundos sobre la situación en Myanmar, incluso para pedir la restauración inmediata de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales. Desafortunadamente,

nuestros llamamientos no han sido atendidos y, en cambio, la situación en Myanmar no ha hecho más que empeorar. En marzo de 2022, el Consejo de Administración tomó medidas determinantes y decidió establecer una comisión de encuesta, convirtiendo a Myanmar en el primer país de la historia de la OIT en ser objeto de dos Comisiones de Encuesta. Continúa siendo el único país que ha sido objeto de medidas en virtud del artículo 33.

Hemos escuchado a la representante de los trabajadores de Myanmar, que se encuentra en el exilio, ya que el régimen le ha retirado el pasaporte. Esta ha descrito con detalle los horrores a los que se enfrentan los trabajadores en el país y le hacemos extensiva nuestra total solidaridad, al igual que a todos los demás trabajadores y sindicalistas del país, que en los últimos diez años han luchado denodadamente para reconstruir un movimiento sindical y construir una institución y una práctica democráticas consolidadas. Compartimos tanto su pérdida como su determinación de ver la democracia restablecida nuevamente en el país.

A la luz de las observaciones de la Comisión de Expertos y de la discusión mantenida en esta Comisión, los miembros trabajadores deploran la situación actual del país e instan al régimen a:

- 1) poner fin de inmediato a los actos de violencia contra los trabajadores y sindicalistas que ejercen su derecho a la libertad de expresión y de reunión pacífica, así como a la libertad sindical, responsabilizar a los miembros de la policía y del ejército de estos actos y pagar una indemnización a las víctimas y a sus familias;
- 2) poner en libertad inmediatamente a todos los trabajadores y sindicalistas que hayan sido detenidos y encarcelados por ejercer su derecho a la libertad de expresión, de reunión pacífica y de libertad sindical, y anular toda orden de detención pendiente por tales motivos;
- 3) devolver inmediatamente los pasaportes y restituir la ciudadanía a los sindicalistas a los que estos les hayan sido retirados;
- 4) restablecer inmediatamente el registro de los sindicatos cuyo registro haya sido revocado y permitir que los sindicatos realicen sus actividades sin injerencias y sin temor a represalias, y
- 5) poner fin de inmediato a todos los actos que limiten el pleno ejercicio del derecho a la libertad sindical.

En vista de la gravedad de las violaciones en este caso, solicitamos que las conclusiones de este caso se incluyan en un párrafo especial del informe de la Comisión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión deploró la destitución del Gobierno civil por el golpe militar en Myanmar el 1.º de febrero de 2021 y la declaración ulterior del estado de emergencia que ha privado a los ciudadanos de sus libertades civiles.

La Comisión deploró el menosprecio total de los derechos humanos, las libertades civiles y el Estado de derecho en Myanmar.

La Comisión expresó su profunda preocupación por la falta de progresos en lo que respecta al restablecimiento del régimen civil y por la no aplicación por parte de las autoridades militares de:

- la Resolución para la restauración de la democracia y el respeto de los derechos fundamentales en Myanmar, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión (2021), y
- la decisión que establece una comisión de encuesta, adoptada por el Consejo de Administración en su 344.^a reunión (marzo de 2022).

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta a las autoridades militares a:

- aplicar plenamente la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo y la decisión del Consejo de Administración adoptadas en 2021 y 2022, respectivamente;
- abstenerse de proceder a detenciones y privaciones de libertad, o de participar en actos de violencia, intimidación o acoso de los trabajadores y sindicalistas que ejercen sus derechos de libertad sindical, de expresión y de reunión pacífica; a llevar a cabo inmediata y efectivamente investigaciones independientes de estos delitos para establecer los hechos, determinar la culpabilidad y castigar a los autores, incluidos los miembros de la policía y de las fuerzas armadas, y a pagar una indemnización a las víctimas y sus familias;
- poner en libertad incondicionalmente a todos los trabajadores y sindicalistas que han sido detenidos y privados de libertad por haber ejercido sus derechos de libertad sindical, de expresión y de reunión pacífica, y a dejar sin efecto toda orden de detención pendiente por el mismo motivo;
- devolver inmediatamente los pasaportes y restituir la ciudadanía a aquellos sindicalistas a los que estos les habían sido retirados;
- reinscribir inmediatamente en el registro a los sindicatos cuyo registro ha sido revocado desde el golpe militar;
- garantizar que los trabajadores puedan realizar sus actividades sindicales sin injerencia, y sin amenazas de violencia o de otras violaciones de sus libertades civiles;
- derogar todos los decretos y leyes introducidos por las autoridades militares tras el golpe del 1.º de febrero de 2021, y
- garantizar que la comisión de encuesta de la OIT establecida por el Consejo de Administración en marzo de 2022 pueda entrar en el país y cumplir con su mandato libremente y sin injerencia.

La Comisión decide incluir sus conclusiones en un párrafo especial del informe.

Nicaragua (ratificación: 1967)

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

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministra de Trabajo - En nombre del Estado de Nicaragua me refiero al informe sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo de 2022, en donde la Comisión de Expertos toma nota de las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) recibidas el 1.º de septiembre y el 25 de octubre de 2021, en las que se denuncian actos de persecución, intimidación y represión contra los Sres. José Adán Aguerri Chamorro, Michael Healy y Álvaro Vargas Duarte, y pide que Nicaragua emita

comentarios sobre si la causa de su detención está vinculada de algún modo con el ejercicio de sus funciones como supuestos líderes de empleadores.

Al respecto, el Estado de Nicaragua expresa que la detención de los Sres. José Adán Aguerri Chamorro, Michael Healy y Álvaro Vargas Duarte no tiene relación absoluta ni se vincula con las actividades que estos señores desarrollaban en el marco de sus funciones como dirigentes del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP).

Es inaceptable el contenido de un informe que no corresponde y nada tiene que ver con los objetivos del Convenio, siendo que a los señores referidos en el informe más bien se les ha investigado, procesado y condenado por actos criminales en contra del pueblo de Nicaragua conforme lo establece el ordenamiento jurídico nacional vigente. El Estado de Nicaragua continúa rechazando todo tipo de señalamiento e intervención en asuntos internos que atenten contra la soberanía y estabilidad laboral de las familias nicaragüenses. En este sentido, solicita a la OIT que avance en el debate y búsqueda de soluciones que tengan que ver con el mundo del trabajo y el desarrollo social de las familias.

El Estado de Nicaragua expresa, ante la recomendación de la OIT de modificar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, que conforme al principio de soberanía establecido en la Constitución política se trata de una decisión que reside en el pueblo de Nicaragua. El Gobierno de reconciliación y unidad nacional, en cumplimiento de las leyes laborales, continúa fortaleciendo el derecho a la libre sindicalización de las trabajadoras y los trabajadores nicaragüenses, a fin de garantizar el ejercicio pleno de constitución de organizaciones sindicales y su derecho a organizar libremente sus actividades y formular sus programas de acción, dando cumplimiento a lo establecido en la legislación laboral nacional, los convenios internacionales de la OIT, ratificados por Nicaragua, y el artículo 81 de la Constitución política de Nicaragua, respecto a que las y los trabajadores tienen derecho a participar en la gestión de las empresas por medio de sus organizaciones sindicales.

Asimismo, el Estado de Nicaragua ha venido informando oportunamente, a través de las memorias a la OIT correspondientes, del cumplimiento y avance del tema de la sindicalización en todos los sectores de la economía nacional.

Para finalizar, reiteramos que el Gobierno de reconciliación y unidad nacional tiene como objetivo común la restitución de los derechos de las familias nicaragüenses, entre los que figuran, el derecho a la estabilidad laboral, la libertad sindical y la paz social.

Miembros empleadores - Nos encontramos ante una situación en la que, tratándose de las libertades para el ejercicio de la asociación y de ello derivada la expresión, se ha producido la detención arbitraria de los más altos dirigentes que ha tenido en el último tiempo la organización más representativa de los empleadores en Nicaragua.

Esta es una circunstancia que llama la atención de esta comisión, no solamente con la perspectiva de mirar lo que ocurre con los empleadores, sino también con la perspectiva general que siempre tenemos en esta casa de respetar tanto a los trabajadores como a los empleadores cuando se organizan para el libre ejercicio de sus actividades.

Voy a tratar de dar una explicación y llamo a los Gobiernos y a los representantes de los trabajadores a que entiendan por qué razón el Grupo de los Empleadores ha considerado que este es un asunto de enorme gravedad y que socava lo más profundo de lo que significa el ejercicio de las libertades que pregona esta Organización.

Efectivamente, la señora Ministra del Trabajo, a quien agradezco su participación y su presentación, ha hecho referencia a las detenciones de estos dignatarios.

Adicionalmente, hay otras personas que están en este momento detenidas arbitrariamente en Nicaragua; además, del Sr. José Adán Aguerra y el Sr. Michael Healy lo están también el Sr. Álvaro Vargas Duarte, el Sr. Luis Rivas, miembro de la Asociación de Bancos de Nicaragua y el Sr. Juan Lorenzo Holmann, expresidente del Instituto Nicaragüense de Desarrollo (INDE). Son cinco altos dignatarios que están presos, y el Sr. José Adán Aguerra ya ha sido condenado a trece años de prisión por actos que, según informa la representante de Gobierno, no tienen que ver con la libertad sindical. Pero voy a mostrar que hay muchísimos antecedentes que llevan a reflejar que efectivamente sí están en conexión.

Es a través de una reclamación que hizo la OIE el año pasado que se presentaron una serie de detalles muy explicativos. En primer lugar, está el acoso a estos dirigentes gremiales. Un otorgamiento de medidas cautelares por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, mediante una resolución en donde precisamente para los Sres. José Adán Aguerra y Michael Healy se pidieron medidas cautelares, porque precisamente se encontraba que estaban en enorme riesgo en el ejercicio de sus actividades.

El 3 de agosto de 2018, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos decidió pedir las medidas cautelares. El 17 de junio de 2018, 15 sujetos con rostro cubierto y armados entraron a la hacienda del Sr. Michael Haley, en Chacatilla y Zopilote, y tomaron posesión de manera violenta de las instalaciones de su propiedad. De manera que empezamos a encontrar hechos desde esa época.

Posteriormente, hubo un atentado en la ciudad de León, el 3 de septiembre de 2019, tanto en contra del presidente como del vicepresidente del COSEP de ese momento. Posteriormente hubo un grupo de personas afines al Gobierno que escribieron mensajes y leyendas en las instalaciones del COSEP, con amenazas específicas en relación con el ejercicio legítimo de sus actividades. Marcaron frases que decían «golpistas, patrones del desempleo» y otras leyendas adicionales.

Además, después hubo un atentado en la ciudad de León, en contra del presidente del COSEP, en 2020. El 25 de marzo de 2021, el Sr. Michael Healy, presidente del COSEP, en un viaje empresarial para conocer el sistema de producción industrial y los cultivos, y el Sr. Mateo Daniel Capitanich, Embajador de la Argentina en Nicaragua, que lo acompañaba entre otros, sufrieron un atentado al ser víctimas de manera verbal y con persecución de agentes civiles afines al Gobierno.

También se realizaron ataques del Gobierno y de la familia presidencial al sector empresarial afiliado al COSEP. Hubo igualmente hechos relacionados con la toma de tierras por grupos afines al Gobierno que son utilizados para intimidar y reprimir en forma directa al sector privado afiliado al COSEP. Tomas e invasiones de tierras en propiedades privadas al margen de la Constitución política de Nicaragua.

De igual manera, además de la detención de estos líderes empresariales del COSEP y específicamente de los cinco que he mencionado, se han realizado campañas de desprestigio y persecución del COSEP y de sus líderes. Desde el 11 de junio de 2021 se ha llevado a cabo una campaña de desprestigio contra el expresidente de COSEP, Sr. José Adán Aguerra, por ejercer sus actividades.

Existen una serie de leyendas, que no voy a detallar y que bien conoce la Oficina a través de la queja que hemos presentado.

Hay otros aspectos que nos parece importante destacar en relación con las limitaciones a los beneficios de la cooperación internacional. Concretamente la Ley núm. 1040 de Regulación de Agentes Extranjeros, que no es únicamente de preocupación para una

organización como la que tienen los empresarios en Nicaragua, es aplicable a cualquier organización que, de una u otra manera, recibe recursos extranjeros. Puede aplicarse a las organizaciones no gubernamentales, pero igualmente puede aplicarse a sindicatos. Hay restricciones gigantes en estas materias y específicamente relatores de organismos internacionales han hecho referencia a la manera cómo va contra decisiones y normativas en el marco internacional.

De modo que existe una serie muy larga de hechos que estos relatores especiales han presentado, pero solamente quisiera leer la manera como al final, en sus conclusiones, ellos refieren el asunto: «Esta ley presenta problemas graves y fundamentales de compatibilidad con las obligaciones de Nicaragua en virtud del derecho internacional, porque presenta problemas con el derecho internacional en general y con los derechos humanos en particular».

Instaron al Gobierno de Nicaragua a que revise la Ley núm. 1040, y a que abra un espacio público de discusión y se garantice que las normas internacionales se alineen con los derechos humanos y con los estándares que ellos describen.

De igual manera, el 26 de febrero de 2021, la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió unas decisiones en relación con los temas referidos a esta normatividad. Especialmente hacen referencia a lo siguiente: «la ley aprobada impondrá restricciones indebidas a personas naturales y jurídicas, y puede comprometer la libertad de asociación, el derecho a la privacidad y la libertad de expresión».

También hay manifestaciones de organizaciones internacionales y nicaragüenses que nosotros hemos detallado específicamente en nuestra reclamación.

Finalmente, queremos mencionar que hay otros aspectos en relación con el informe de la Comisión de Expertos, aspectos sobre asuntos de la huelga, a los que nosotros no vamos a hacer referencia por las indicaciones que ya se conocen.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que discutimos en la Comisión la aplicación de este convenio por el Gobierno de Nicaragua. El Convenio fue ratificado por Nicaragua en 1967, a saber, hace más de medio siglo, concretamente hace cincuenta y cinco años.

Tomamos nota con preocupación de las denuncias en relación con el arresto y la detención de tres dirigentes empleadores en junio y octubre de 2021 y señalamos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos han condenado la detención de los dirigentes empleadores y han instado al Gobierno a liberarlos inmediatamente.

La Comisión de Expertos ha expresado su profunda preocupación por el arresto y la detención de los dirigentes. La Comisión de Expertos también ha señalado en repetidas ocasiones que el respeto de las libertades fundamentales, incluidos la seguridad y la integridad física de las personas, el derecho a la protección contra los arrestos y las detenciones arbitrarios y el derecho a un juicio justo, es esencial para el ejercicio de la libertad sindical y de asociación.

Debemos afirmar que el respeto a la autoridad, las interpretaciones, las observaciones y las solicitudes de la Comisión de Expertos es una piedra angular para el funcionamiento eficaz del sistema de control y, en este sentido, hemos de subrayar, recordando a la Comisión de Expertos, que el derecho a la libertad sindical y de asociación se vacía de todo significado si no se respetan los derechos humanos fundamentales, el Estado de derecho y las libertades civiles. Reiteramos que la detención de dirigentes empleadores y trabajadores por llevar a cabo actividades relacionadas de alguna manera con el ejercicio de sus funciones como dirigentes

es contraria al Convenio. La Comisión de Expertos ha estado repitiendo esta observación en relación con el Convenio.

Instamos al Gobierno de Nicaragua a que proporcione a la Comisión de Expertos toda la información material relativa a las acusaciones formuladas contra los dirigentes, los procedimientos legales o judiciales iniciados y el resultado de dichos procedimientos.

En su informe, la Comisión de Expertos señala que hay observaciones pendientes sobre la necesidad de modificar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, que establecen que los conflictos colectivos se someterán a arbitraje obligatorio cuando hayan transcurrido treinta días desde la convocatoria de una huelga. La Comisión de Expertos ha insistido en la necesidad de modificar estas disposiciones. La Comisión de Expertos tiene claro que la imposición del arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga, fuera de los casos en que esta puede ser limitada, es contraria al derecho de los trabajadores a organizar libremente sus actividades y formular sus programas.

Respetamos las observaciones y la interpretación de la Comisión de Expertos e instamos al Gobierno a tomar las medidas necesarias para modificar los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo. Se trata de garantizar que el arbitraje obligatorio solo sea posible en los casos en que las huelgas puedan ser limitadas, como, por ejemplo, los casos de conflicto dentro de la administración pública relativos a funcionarios que ejercen la autoridad en nombre del Estado en los servicios esenciales, en el sentido estricto del término, o en caso de crisis nacional aguda.

Instamos al Gobierno a que proporcione a la Comisión de Expertos información sobre cualquier novedad a este respecto, tal como se le ha solicitado.

Asimismo, tomamos nota con satisfacción de que el Gobierno de Nicaragua ha puesto en marcha diversas iniciativas destinadas a promover el derecho de sindicación, garantizar el derecho de los trabajadores a la libertad sindical, eliminar los obstáculos mediante el registro de los sindicatos, promover la organización de los trabajadores por cuenta propia y proporcionar formación a los dirigentes sindicales,

Tomamos nota con interés de que, como resultado de estas iniciativas, entre 2018 y 2021, se constituyeron 111 nuevas organizaciones sindicales que afiliaron a 3 902 trabajadores y se actualizaron 2 884 organizaciones sindicales que agruparon a 222 370 trabajadores. Los miembros trabajadores se congratulan de los esfuerzos desplegados por el Gobierno y de los resultados obtenidos e instan al Gobierno a seguir implementando iniciativas y realizando actividades para la promoción de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de sindicación.

Miembro trabajador, Nicaragua - Una vez más, sorprendido de estar en esta comisión tratando un caso que afecta a mi país, Nicaragua, sorprendido porque el caso presentado por los empleadores, de carácter político y no laboral, concierne a un tema político en el cual nada tiene que ver esta comisión.

En Nicaragua existe la plena libertad de organización que se enmarca, como en cualquier país, en normas y leyes que regulan la sociedad. A toda persona, independientemente de su condición social, que comete un delito se le aplica el proceso para sancionarla conforme a lo establecen las legislaciones nacionales.

Los señores señalados en este caso son parte de los ideólogos de una intentona golpista fallida que conllevó a asesinatos, secuestros y torturas a través de los «tranques de la muerte»; nosotros podemos perdonar, pero no olvidar.

Estos señores que son elevados como santos inocentes son los responsables del impacto negativo en la economía nacional que significó una pérdida de más de 27 000 millones de dólares de los Estados Unidos y el despido en el sector privado de 250 000 trabajadores, eso no lo podemos olvidar.

Los señores que presentan este caso sustentan sus alegatos en falsedades divulgadas a través de los instrumentos de la desinformación que están a la orden de los que se consideran guardianes del mundo; es un tema en la agenda política de la administración norteamericana que nos aplica las mal llamadas sanciones y que dan como resultado un impacto negativo en el empleo de las y los trabajadores nicaragüenses, y por ello debe desestimarse lo señalado por el vocero de los empleadores.

Desde el año 2007, el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, ha privilegiado el diálogo, el acuerdo y el consenso, permitiendo con ello la solución de conflictos en las mesas de negociación; este modelo, que ha sido elevado a rango constitucional, fue roto por los que hoy se lamentan por sus malas acciones antipatrióticas y tomaron el camino de la destrucción y autoexclusión al renunciar a todos los espacios de concertación, negociación y consenso.

Las y los trabajadores con el Gobierno, presidido por el presidente Daniel Ortega, somos sujetos de las transformaciones económicas, tenemos plena libertad de ejercicio sindical, gozamos de la negociación de convenios colectivos, negociamos los incrementos salariales y damos seguimiento a la higiene y seguridad en el trabajo por medio de las comisiones instaladas para tal fin.

Consideramos que en esta comisión debemos abordar y discutir los temas laborales y no temas de índole política injerencista. No se debe desvirtuar el rol de esta comisión y convertirla en un instrumento para atentar contra la soberanía y el orden interno de nuestro país.

Hoy hemos retomado el camino del crecimiento económico a pesar de la intentona golpista, de la pandemia, de los efectos devastadores de dos huracanes categoría 5 y de las mal llamadas sanciones económicas impuestas de manera arbitraria e intervencionista por la administración gringa y la Unión Europea. La superación de los impactos negativos en nuestra economía es producto del esfuerzo de las y los trabajadores, los empresarios y el Gobierno por retomar el camino de la alianza, el diálogo y el consenso.

Tal y como reconoce la Comisión de Expertos, Nicaragua ha proporcionado en el momento oportuno la información requerida por la Oficina. Nos consta porque participamos en el proceso de elaboración de las memorias a través de las consultas que realiza el Ministerio del Trabajo. Avanzamos con paso firme y seguro hacia la total recuperación económica, aunque factores externos golpean nuestra economía limitando un avance más rápido.

Reiteramos que no hay razón alguna para haber colocado como caso a Nicaragua en esta comisión, no hay elementos que justifiquen ni argumentos convincentes que sustenten este caso. El hecho mismo de introducir temas ajenos al Convenio nos da la razón de que Nicaragua no debió de estar respondiendo a falsedades en esta comisión, y recuerdo que el Convenio sí nos permite hablar del tema de la huelga, aunque a los señores empresarios no les guste.

Miembro gubernamental, Francia - Intervengo en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros**. Suscriben asimismo esta declaración **Montenegro**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, y **Noruega**, país miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembro del Espacio Económico Europeo, así como **Georgia y Ucrania**.

La Unión Europea y sus Estados miembros se comprometen a promover, proteger, respetar y cumplir los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y el derecho de sindicación y la libertad sindical y de asociación.

Promovemos activamente la ratificación y aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, incluido este convenio. Apoyamos a la OIT en su función indispensable de elaborar, promover y supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

La Unión Europea y Nicaragua han mantenido relaciones estrechas. Algunos de los objetivos del Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica eran desarrollar una asociación política privilegiada basada en valores, principios y objetivos compartidos, incluidos el respeto y la promoción de la democracia y los derechos humanos, el desarrollo sostenible, la buena gobernanza y el Estado de derecho, y contribuir al desarrollo económico sostenible e inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

Estamos profundamente preocupados por el deterioro continuo de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y el nivel de vida en Nicaragua.

También estamos muy preocupados porque, desde 2018, el Gobierno de Nicaragua ha procedido al encarcelamiento, el acoso y la intimidación sistemáticos de los precandidatos a las elecciones presidenciales, líderes de la oposición, líderes estudiantiles y rurales, periodistas, defensores de los derechos humanos y representantes de las empresas, incluida la persecución, la intimidación y la represión de los dirigentes del COSEP y del sector empresarial afiliado al COSEP, así como a la detención arbitraria de dirigentes empresariales sin orden judicial ni garantías procesales. El respeto de las libertades fundamentales, como la seguridad y la integridad física de las personas, el derecho a la protección contra el arresto y la detención arbitrarios y el derecho a un juicio justo por un tribunal independiente e imparcial, son esenciales para la realización de los derechos consagrados en el Convenio.

Exigimos la liberación inmediata e incondicional de Michael Edwin Healy Lacayo, Álvaro Javier Vargas Duarte, Luis Rivas, José Adán Aguerri Chamorro y otros dirigentes empresariales, así como de todos los demás presos políticos, y la anulación de todos los procesos judiciales en su contra, incluidas sus condenas. La detención de dirigentes empresariales por motivos relacionados con el ejercicio de sus funciones constituye una grave violación de la libertad de asociación.

El Gobierno de Nicaragua no solo negó a su pueblo el derecho civil y político a votar en unas elecciones creíbles, inclusivas, justas y transparentes en noviembre de 2021, sino que también sigue incumpliendo sus compromisos en materia de derechos humanos y libertades fundamentales. Además, al pueblo nicaragüense se le sigue negando la libertad de expresión, asociación y reunión pacífica. Las voces disidentes son silenciadas, más de 200 organizaciones de la sociedad civil han sido prohibidas por motivos políticos poco convincentes y la represión estatal es implacable. Hacemos un llamamiento al Gobierno nicaragüense para que ponga fin a esta represión y restablezca el pleno respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, permitiendo además el regreso de los organismos internacionales al país.

Además, apoyamos plenamente los llamamientos de la Comisión de Expertos para que el Gobierno nicaragüense revise otras restricciones inaceptables a la libertad sindical y de asociación, por ejemplo, modificando los artículos 389 y 390 del Código de Trabajo, que actualmente violan el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar libremente sus actividades, y la Ley de Regulación de Agentes Extranjeros núm. 1040. Aunque tomamos nota de las iniciativas comunicadas por el Gobierno de Nicaragua para promover el derecho

de sindicación, seguimos observando graves violaciones del Convenio y del derecho fundamental a la libertad sindical y de asociación en la legislación y en la práctica.

La Unión Europea continuará siguiendo de cerca la situación y apoyando al pueblo de Nicaragua en su legítima aspiración a la democracia, al respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y al Estado de derecho.

Miembro gubernamental, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, hablando también en nombre del Canadá - El Reino Unido y el Canadá condenan inequívocamente los abusos y violaciones de los derechos humanos que tienen lugar en Nicaragua. Bajo el mandato del Presidente Ortega y la Vicepresidenta Murillo, las autoridades nicaragüenses están violando repetida y sistemáticamente las normas internacionales en materia de derechos humanos e incumpliendo la Constitución de su propio país. La comunidad internacional tiene el deber de exigir a las autoridades nicaragüenses que rindan cuentas por sus actos.

El Reino Unido y el Canadá lamentan que la OIT tenga que indicar que no se ha producido ningún progreso verificable desde el informe de la Comisión de Expertos. En particular, en relación con la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y las relaciones laborales. El Reino Unido y el Canadá también lamentan que las autoridades nicaragüenses sigan llevando a cabo actos de persecución, intimidación y represión contra múltiples actores del sector empresarial.

El Reino Unido y el Canadá señalan que las autoridades nicaragüenses aún no han proporcionado ninguna información o documentación precisa sobre las acusaciones formuladas contra los dirigentes empleadores, los procedimientos legales o judiciales incoados contra ellos, ni los resultados de los mismos. La administración nicaragüense tampoco ha aportado comentarios sobre la Ley de Regulación de Agentes Extranjeros, y la denuncia de que impone restricciones inaceptables a la libertad sindical y de asociación.

El Reino Unido y el Canadá han pedido en repetidas ocasiones que Nicaragua cumpla con sus obligaciones internacionales, incluyendo el respeto a los derechos humanos de todos sus ciudadanos y el fin de toda la represión en el país. Hemos condenado enérgicamente la restricción de la libertad política por parte del Gobierno y hemos instado a las autoridades a liberar de forma inmediata e incondicional a todas las personas detenidas arbitrariamente, incluidos los dirigentes políticos y empresariales, los sindicalistas, los periodistas, los estudiantes, los activistas de derechos humanos y quienes participaron en protestas pacíficas, y a poner fin a la intimidación de la sociedad civil.

Hacemos un llamamiento a Nicaragua para que cumpla con sus obligaciones en relación con este convenio, y para que respete y garantice que los trabajadores y los empleadores puedan ejercer sus derechos de libertad sindical y de asociación sin miedo y sin ser objeto de violencia, arrestos arbitrarios y detenciones. Por lo tanto, apoyamos firmemente a la OIT en su solicitud de información adicional y más específica a las autoridades nicaragüenses sobre el derecho de sindicación, la promoción de la negociación colectiva y los convenios colectivos.

El Presidente - Me informan que hay un punto de orden presentado por el Gobierno de Nicaragua.

Representante gubernamental, Ministra del Trabajo - El punto de orden que estamos requiriendo es el siguiente. El tema está claro, estas exposiciones que hemos atendido, que hemos escuchado, absolutamente nada tienen que ver con el tema del Convenio, específicamente sobre la libertad sindical.

Nicaragua ha demostrado, ha informado y ahora hay más avances sobre el tema de la libertad sindical en Nicaragua. En Nicaragua todos los sectores económicos, públicos y privados, tienen derecho a la libre sindicalización, y estas intervenciones están totalmente fuera del orden jurídico y no corresponden al espíritu del Convenio, y mucho menos al espíritu de la Constitución y los estatutos de la Organización Internacional del Trabajo.

Por tal motivo solicitamos que se modere y nos encaucemos hacia el tema a discutir, que es la libertad sindical.

Miembro gubernamental, República Bolivariana de Venezuela - Hemos tomado nota de que el Gobierno nicaragüense ha explicado que las detenciones de los señores involucrados en este caso fueron con motivo de haber sido procesados por hechos contemplados y sancionados conforme al ordenamiento jurídico nacional que no guardan relación con el ejercicio como empleadores.

En este sentido, citados los argumentos del Gobierno de Nicaragua, es preciso advertir que los hechos de índole penal previstos y sancionados en la legislación nacional no están amparados por el Convenio. Recordamos que el artículo 8 del Convenio es claro y categórico al establecer que la libertad sindical debe ejercerse bajo el respeto de las leyes de cada país y por ello los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas, al igual que las demás personas o las colectividades organizadas, deben respetar la legalidad en sus actuaciones.

Valoramos que, tal como lo ha expresado el Gobierno nicaragüense, existe una amplia colaboración entre la cámara empresarial y el Gobierno que refuerza su Plan nacional de lucha contra la pobreza. No podemos pasar por alto que en Nicaragua, entre 2018 y 2021, se constituyeron 111 nuevas organizaciones sindicales que afilian a más de 3 900 trabajadores, al haberse actualizado más de 2 800 organizaciones sindicales que amparan 222 370 trabajadores sindicalizados.

Como siempre, hacemos un llamado para que los órganos de control se alejen de consideraciones políticas por cuanto se extralimitan en sus comentarios y esto resta seriedad y credibilidad y daña nuestro objetivo en la OIT. Esto lo hemos afirmado en otros espacios y nos preocupa la deriva permanente que se hace de estos casos laborales para tratar temas políticos innecesarios.

El Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela espera que las conclusiones de esta comisión sean objetivas y equilibradas, con la finalidad de que el Gobierno de Nicaragua siga avanzado y fortaleciendo el cumplimiento del Convenio.

Miembro trabajador, Argentina - El caso que analizamos presenta dos partes. La primera se basa en la falta de información del Gobierno de Nicaragua, ante el pedido de la Comisión de Expertos, sobre los fundamentos detallados de las causas de la detención de dirigentes de una organización de empleadores.

El Gobierno argumenta que las detenciones obedecen a causas criminales, y la denuncia de los empleadores, por su parte, señala que las detenciones fueron motivadas en la actuación empresarial de oposición al Gobierno. La Comisión de Expertos, lógicamente, pide más información para expedirse.

Es necesario, a nuestro entender, que el Gobierno cumplimente en forma sumarásima el pedido de la Comisión de Expertos y amplíe la documentación presentada, aporte el reporte judicial oficial, y de ese modo tendremos los elementos necesarios para analizar los hechos desde una posición más comprensiva de los acontecimientos.

La posición de los trabajadores es clara: queremos verdad y justicia, siempre, absolutamente siempre. Es por ello por lo que a través de los medios idóneos se debe esclarecer toda la información, y entonces, con la información en nuestras manos, emitiremos un pronunciamiento.

Todos aquí tenemos claro que los sucesos se encuentran encuadrados en la crisis de 2018 y su rémora posterior. Un conflicto multidimensional que impactó en la economía, las instituciones, y la sociedad en general. La recuperación de la paz requiere de un proceso de diálogo en el cual debemos colaborar todos los sectores. Actores sociales, Gobiernos y organismos internacionales debemos colaborar para que el pueblo nicaragüense recupere la paz y la armonía. Desde el movimiento obrero hacemos nuestro aporte en Nicaragua y en la región para contribuir en este difícil proceso, le reclamamos lo mismo a los empleadores, y una especial tarea de acompañamiento a la Oficina.

La segunda parte del caso se refiere a aspectos técnicos de las normas laborales y remite a los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo, los cuales disponen que el conflicto colectivo será sometido al arbitraje obligatorio una vez transcurridos treinta días desde la declaración de huelga. Entendemos que esa norma debe ser modificada en consulta con los actores sociales; el Gobierno argumenta que se encuentra en desuetudo, cuasi derogada por su falta de utilización en la práctica; sin embargo, debe suprimirse ese punto normativo de manera tal que no resulte una amenaza latente.

La paz duradera solo puede ser garantizada mediante la justicia social, reza nuestro lema, colaboremos para lograr esa paz duradera en Nicaragua acompañando un proceso de desarrollo económico con distribución equitativa de la renta.

Miembro gubernamental, Estado Plurinacional de Bolivia - Para mi país este es un tema muy importante, el Estado Plurinacional de Bolivia respeta las libertades sindicales establecidas en nuestra Constitución, por lo que todas y todos los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos bajo los principios sindicales de unidad de democracia sindical y pluralismo político, autosostenimiento, solidaridad e internacionalismos. En ese sentido, hemos escuchado atentamente la información proporcionada con relación a la protección del derecho de la libre sindicalización, los esfuerzos que lleva adelante el Gobierno de Nicaragua para garantizarlos.

Hemos tomado nota, saludamos sus esfuerzos y les impulsamos a seguir adoptando medidas para fortalecer esto de hecho.

Resaltamos en este sentido, según una información oficial, la constitución de más de un centenar de nuevas organizaciones sindicales entre 2018 y 2021 que han afiliado a más de 4 000 trabajadores. Asimismo, tomamos nota sobre la cooperación que se moviliza entre la cámara empresarial y el Gobierno para implementar el Plan nacional de lucha contra la pobreza.

Por otro lado, rechazamos las alusiones a casos particulares que no tendrían que ver con la implementación del Convenio y que pretenden utilizar espacios para politizarlos, dificultando las posibilidades en entablar diálogos constructivos en beneficio de todas las partes. En este sentido, alentamos a la Comisión a seguir trabajando junto al Gobierno para la implementación de sus compromisos establecidos en el Convenio en el marco del respecto a la soberanía y no injerencia en asuntos internos del país.

Mi delegación reitera su solidaridad y apoyo al pueblo hermano de Nicaragua.

Miembro trabajador, República Bolivariana de Venezuela - Rechazamos los argumentos expresados por los empleadores, por tratarse de un tema político y no enmarcarse en un caso netamente laboral. Cada país aplica su legislación propia en los casos de los delitos cometidos.

Nicaragua es sometida permanentemente a presiones e injerencias por potencias externas y eso limita el emprendimiento, desarrollo y crecimiento económico del pueblo nicaragüense.

En el marco del Alba trabajadores, constatamos el pleno ejercicio sindical de las y los trabajadores en Nicaragua. No hay razón alguna para determinar violación a este principio.

La Comisión de Expertos señala el cumplimiento y los avances en materia de convenciones colectivas y entrega de información por parte del Gobierno. Lo señalado es superable y por lo informado no es barrera para el entendimiento entre las partes.

En tal sentido nos solidarizamos con la clase obrera de ese país y su pueblo, y esperamos que sigan avanzando las soluciones de los problemas generados.

Miembro gubernamental, Cuba - Mi delegación ha tomado nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno de Nicaragua en virtud de sus leyes nacionales y en relación con el Convenio. La información suministrada por el Gobierno aporta elementos sobre el ejercicio de la libre sindicalización en el país.

Cabe destacar también la comunicación y cooperación que ha mantenido el Gobierno nicaragüense con la Comisión de Expertos honrando así sus compromisos con la Organización.

Cuba ha expresado en diversas ocasiones su rechazo a la utilización de los mecanismos de control de la OIT para canalizar alegaciones de carácter político. Consideramos que deben analizarse de forma imparcial las políticas de apoyo a los trabajadores implementadas por el Gobierno de Nicaragua, país fundador de la OIT, en el que en los últimos cuatro años se han constituido 119 nuevas organizaciones sindicales a las que se han afiliado 3 902 trabajadores.

Finalmente, reiteramos la importancia de continuar promoviendo el tripartismo y el intercambio social en cada país en aras de promover el espíritu de diálogo y cooperación. Esperamos que las conclusiones de la Comisión producto de este debate sean objetivas, técnicas y equilibradas sobre la base de la información brindada por las autoridades nicaragüenses.

Miembro gubernamental, Sri Lanka - El Gobierno de Sri Lanka acoge con satisfacción el compromiso del Gobierno de Nicaragua de garantizar la aplicación de las disposiciones de este convenio. Sri Lanka elogia el compromiso constructivo del Gobierno de Nicaragua con la Comisión de Expertos. Sri Lanka sostiene que las iniciativas específicas de cada país deben basarse en los principios universales de la igualdad de soberanía de todos los Estados y respetar debidamente las leyes e instituciones del país en cuestión. Alentamos a la Comisión a entablar un diálogo constructivo con el Gobierno de Nicaragua respecto a las cuestiones planteadas.

Miembro trabajador, Cuba - Consideramos que los representantes del Grupo de los Empleadores han presentado un caso que no está relacionado con el pleno ejercicio del derecho de libertad sindical de los empleadores nicaragüenses que se encuentran bajo un proceso investigativo por la presunta comisión de delitos, toda vez que la libertad sindical no solo entraña otros tipos de libertades reconocidas en la legislación nacional sino también que posee límites en cuanto al respeto de la legalidad, el orden constitucional y las leyes de Nicaragua.

Nicaragua es un país hermano de nuestra región agredido, amenazado y bloqueado constantemente por las políticas imperiales que hacen que sufra sanciones que dañan su economía y al pueblo trabajador, por lo cual ningún interlocutor social puede erigirse en desestabilizador de la paz social y el bienestar de los nicaragüenses.

Por otra parte, consideramos relevante la posición asumida por el Gobierno de Nicaragua con respecto al ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva como ejes estratégicos de la OIT en tanto las observaciones contenidas en el informe de la Comisión de Expertos no constituyen en la práctica un obstáculo para el desarrollo de un diálogo social efectivo en el plano nacional y en la solución de los problemas que este caso encierra.

Nicaragua es un Estado soberano defensor de los principios y derechos fundamentales en el trabajo tanto de los trabajadores como de los empleadores, que lucha por su desarrollo humano sostenible y por una mayor justicia social para todos.

Interpretación del chino: miembro gubernamental, China - Hemos leído atentamente el informe de la Comisión de Expertos y sus observaciones sobre la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Nicaragua. Agradecemos a la representante del Gobierno su presentación.

Hemos observado que el Gobierno siempre ha dado importancia a la libertad sindical y de asociación, y de organización y la ha protegido. A lo largo de los años, el Gobierno se ha dedicado a crear una relación de confianza entre los miembros de los diferentes sindicatos, promoviendo y protegiendo su libertad sindical, simplificando los procedimientos de registro de los sindicatos y ofreciendo diversas oportunidades de formación a los líderes sindicales. Estas medidas han promovido en gran medida el desarrollo sindical. Entre 2018 y 2021, se crearon 111 organizaciones sindicales, a las que se adhirieron 3 902 trabajadores; y se completaron 2 884 organizaciones sindicales, que cubren a 222 370 trabajadores. También hemos observado que, a través de las mesas de diálogo, el Gobierno resuelve los conflictos laborales entre los sectores público y privado y esto ha dado resultados positivos.

Creemos que el examen de este caso debe centrarse en el estado de la aplicación del Convenio por parte de Nicaragua. El mandato principal de esta Comisión es examinar el estado de la aplicación de los convenios ratificados por los Estados Miembros, no interferir en sus asuntos internos. Es necesario subrayar que todos los Gobiernos asumen la responsabilidad de mantener el Estado de derecho y el orden social, y de proteger la seguridad de sus ciudadanos en sus respectivos países.

Las actividades ilegales y delictivas están prohibidas en cualquier país. Sin embargo, si alguien viola la ley al ejercer sus derechos y afecta a los derechos e intereses legítimos de otros ciudadanos, será sancionado por la ley.

Confiamos en que, a la hora de formular sus conclusiones, esta Comisión mantenga la objetividad y la imparcialidad y se haga eco de la situación real sobre el terreno y de los progresos realizados por los Gobiernos en la aplicación del Convenio a fin de animarlos a mejorar en este sentido.

Interpretación del ruso: miembro gubernamental, Federación de Rusia - La Federación de Rusia comparte la opinión del Gobierno de Nicaragua sobre la libertad sindical y de asociación. Consideramos que las acusaciones contra el Gobierno son infundadas. No reflejan la situación real relativa a la aplicación de las disposiciones del Convenio en el país, donde las organizaciones sindicales tienen derecho a asociarse.

Representante gubernamental, Ministra del Trabajo - He escuchado con mucha atención las intervenciones de las y los representantes ante esta comisión, y antes que todo solicito muy respetuosamente que las intervenciones del representante del Reino Unido y la representante de la Unión Europea no aparezcan en actas. Considero que son nocivas y que no están apegadas al espíritu de discusión de esta Conferencia.

El Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional agradece el apoyo que han expresado diferentes delegados y delegadas y países a nuestro país en esta comisión. El Estado de Nicaragua expresa nuevamente que rechazamos rotundamente el contenido de un informe que no corresponde al espíritu del Convenio y asimismo rechazamos todo señalamiento o intervención en asuntos internos que atenten contra la soberanía, contra nuestra soberanía, y estabilidad de la familia nicaragüense trabajadora, porque cabe señalar que, en su artículo 8, el Convenio establece claramente que las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ejercicio de sus funciones deben respetar la legislación nacional.

Para finalizar, reiteramos que nuestro Gobierno continuará con el cumplimiento de las leyes laborales fortaleciendo así el derecho a la libre sindicalización, la estabilidad laboral, la libertad empresarial, la paz social y el tripartismo.

Solicitamos que no se incluya en las actas lo expresado por los representantes de Francia, en nombre de la Unión Europea, del Reino Unido y asimismo del Canadá en lo referente a estos temas que no están relacionados con el Convenio, porque consideramos que son temas que no deben ser abordados en esta comisión.

Asimismo, es importante y, para nosotros, también muy preocupante, que se haya excluido al representante de los empleadores que está legalmente acreditado para participar y expresarse en esta 110.^a reunión de la Conferencia. Por tal razón, consideramos un irrespeto esa actuación que lesiona también a nuestra familia, a nuestros trabajadores, a nuestras trabajadoras.

Quiero pedir que se nos dé espacio para que el representante de los empleadores se dirija y emita unas palabras que con todo respeto y legalmente se tiene ganado, porque como ya dijimos, está debidamente acreditado para participar con todos los poderes que la Constitución y los estatutos de la OIT mandan.

Miembros empleadores - Agradecemos mucho a la distinguida Ministra del Trabajo de Nicaragua su comparecencia ante esta comisión, pero al mismo tiempo debemos manifestar nuestra profunda preocupación porque no presentó informaciones detalladas en relación con la detención de los dirigentes que he mencionado a fin de clarificar si tienen o no conexión con la libertad sindical. El solo hecho de que un Gobierno diga que no tiene referencia, no es suficiente. Y, por el contrario, deja mucho que desear esta actitud de un Gobierno al comparecer ante esta comisión.

El talante que ha mostrado el Gobierno de Nicaragua refleja precisamente la intolerancia a escuchar lineamientos distintos a su propio pensamiento. Lo vemos en relación con la intervención de Gobiernos que han hecho manifestaciones en esta comisión que se pide que no consten en actas.

Pero, particularmente, en el hecho de querer poner a un representante empleador.

No inscribimos ninguna voz y hay muchos que quieren intervenir en este caso, y precisamente soy yo el vocero de todos ellos, de todos los empleadores, y particularmente el vocero que se quería incorporar en nombre de los empleadores: primero, no está registrado en esta comisión, y segundo, existe una protesta formal del Grupo de los Empleadores ante

esta Conferencia en relación con esa representatividad que dice tener en nombre de los empleadores.

De modo que también ahí hay un indicador específico de esa actitud.

Hay una ley, que es la Ley núm. 1055 de un solo artículo, no lo leo completo, que habla sobre la defensa de los derechos del pueblo y dice que los nicaragüenses que demanden, exalten o aplaudan la imposición de sanciones contra el Estado de Nicaragua y sus ciudadanos o cualquier acto que lesione los intereses supremos de la nación, se consideran «Traidores a la Patria» y están sujetos a no participar en cargos públicos, a no ser elegidos y a ser sujeto de acciones penales.

Pero también la Ley núm. 1040, en el artículo 14 de Regulación de Agentes Extranjeros, dice que las personas naturales o jurídicas nicaragüenses o de otra nacionalidad y que actúen como agentes extranjeros deben abstenerse so pena de sanciones legales de intervenir en cuestiones o actividades o temas de política interna y externa.

Los nicaragüenses no pueden hablar de política interna, esa es la restricción al pensamiento que hay en Nicaragua.

En relación con el artículo 8 del Convenio que mencionó la señora Ministra, a ella se le olvida mencionar el párrafo segundo que dice: «La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio». En Nicaragua, se están utilizando las leyes para menoscabar las libertades de los empleadores, pero llamamos a los trabajadores para que entiendan que puede pasar lo mismo con ellos si no siguen un lineamiento ideológico como el que plantea el Gobierno.

En 1989, que fue la última vez que se abordó este caso en esta comisión, el portavoz de los empleadores mencionaba, y pareciera que fuera de hoy, prácticamente todos los años desde 1981 y es el mismo Gobierno, es el mismo Presidente actual.

Los dirigentes de las organizaciones patronales, en particular del COSEP, han sido sistemáticamente detenidos, amordazados, encarcelados y asesinados.

Treinta años después siguen ocurriendo los mismos hechos. Este es un asunto absolutamente grave.

La libertad sindical carece totalmente de sentido cuando no existen las libertades civiles. Los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto de libertades civiles como la seguridad de las personas y el no recurso a arrestos y a detenciones arbitrarias.

La detención de dirigentes empleadores por razones vinculadas a acciones reivindicativas legítimas constituye un grave entorpecimiento de sus derechos y viola la libertad sindical.

Nosotros queremos empezar solicitando al Gobierno que facilite el diálogo social con la presencia de la OIT. Es fundamental reconstruir procesos de confianza y avanzar en caminos reivindicativos de lo que esperan los actores en la sociedad.

Así, lo pedimos en todos los Estados, pero especialmente lo pedimos para Nicaragua.

Exigimos la inmediata liberación de los Sres. Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerri de Luis Rivas y Juan Lorenzo Holmann. También pedimos la derogación de la Ley de Regulación de Agentes Extranjeros núm. 1040, la Ley Especial de Cibercriminosos, y la Ley de Defensa de los Derechos del Pueblo a la Independencia, la Soberanía y Autodeterminación para la Paz núm. 1055 que limitan el ejercicio de la libertad sindical y la libertad de expresión.

Finalmente, se hace necesario que una misión de alto nivel visite el país y que constate directamente los hechos; y, para concluir, dados los elementos que hemos escuchado, particularmente la respuesta del Gobierno, es necesario que las conclusiones de este asunto consten en un párrafo especial.

Miembros trabajadores - Los miembros trabajadores tomamos nota de la información y de las respuestas proporcionadas por el Gobierno y también escuchamos atentamente a todos los oradores y sus valiosas intervenciones. Un debate franco y abierto con lenguaje parlamentario es esencial para el buen funcionamiento de nuestro sistema de control. Como expresamos en nuestro discurso de apertura, nuestro grupo toma nota con preocupación de las acusaciones de arresto y detención de tres dirigentes empleadores y de la necesidad de la libertad sindical y de asociación, que incluye el respeto de las libertades civiles, el Estado de derecho y el respeto del debido proceso.

Instamos al Gobierno a proporcionar toda la información solicitada por la Comisión de Expertos a este respecto, incluso sobre los procesos legales o judiciales incoados y su resultado. Asimismo, instamos al Gobierno a que modifique la legislación laboral para garantizar el pleno respeto del derecho de huelga en consonancia con el Convenio y las observaciones de la Comisión de Expertos. En particular, le pedimos que enmiende los artículos 389 y 390 del Código del Trabajo y también la Ley de Regulación de Agentes Extranjeros núm. 1040, adoptada el 15 de octubre de 2020, y que aborde las alegaciones de que varios artículos de la misma imponen restricciones inaceptables a la libertad sindical y de asociación.

En cuanto a los esfuerzos desplegados por el Gobierno para proteger y promover el derecho de sindicación, observamos con interés los resultados alcanzados entre 2018 y 2021 e instamos al Gobierno a seguir implementando iniciativas y realizando actividades para la promoción de la sindicalización y la protección del derecho a formar y afiliarse a sindicatos.

El Presidente - El Gobierno del Reino Unido ha solicitado que se le autorice a ejercer su derecho de réplica con respecto a la intervención del Gobierno de Nicaragua.

Miembro gubernamental, Reino Unido - El Reino Unido agradece a la Ministra del Trabajo de Nicaragua y a otros distinguidos delegados sus comentarios a lo largo de este debate. El Reino Unido desea solicitar respetuosamente que la declaración del Reino Unido y del Canadá se registre en su totalidad en beneficio de la Comisión. La declaración se ajustaba plenamente al mandato de la Comisión y a este debate sobre el cumplimiento de este convenio por parte de Nicaragua.

Conclusiones de la Comisión

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

La Comisión lamentó el persistente clima de intimidación y acoso a las organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes.

La Comisión tomó nota con preocupación de los alegatos relativos a la detención y el encarcelamiento de dirigentes de organizaciones de empleadores.

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

- **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 adoptar medidas para garantizar que dichos actos no se repitan;

- **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, como es el caso de los Sres. Michael Healy, Álvaro Vargas Duarte, José Adán Aguerri, Luis Rivas y Juan Lorenzo Hollman;**
- **fomentar 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**
- **derogar la Ley núm. 1040 de Regulación de Agentes Extranjeros, la Ley Especial de Cibercrimitos 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 recomienda que el Gobierno 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.

Asimismo, la Comisión recomienda que el Gobierno 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.

La Comisión pide al Gobierno 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.

Representante gubernamental, Ministra del Trabajo - El Gobierno de Nicaragua ha escuchado con atención las conclusiones de la Comisión en referencia al caso individual de Nicaragua sobre la supuesta violación al Convenio.

El Estado de Nicaragua deja sentada su posición en total desacuerdo con la decisión de la Comisión de no permitir, en primer lugar, el uso de la palabra al representante debidamente acreditado de los empleadores por Nicaragua, ante la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Asimismo, el Gobierno de Nicaragua el 6 de junio de 2022 solicitó enmendar el proyecto de actas sobre la discusión del caso de Nicaragua alrededor de algunas frases inadecuadas externadas por el representante de Francia en nombre de la Unión Europea, del Reino Unido y del Canadá, las cuales no fueron tomadas en cuenta por dicha Comisión.

Nos llama atentamente la atención que se incluya en las conclusiones planteamientos sobre intimidación, acoso a las organizaciones de trabajadores, lo cual es totalmente falso. Dado que en ningún momento se hicieron señalamientos de parte de las organizaciones de trabajadores de Nicaragua ni del vocero de los trabajadores.

Para finalizar, y por lo anterior, el Gobierno de Nicaragua rechaza totalmente, una vez más, las conclusiones emitidas por la Comisión por considerarlas politizadas, injerencistas e irrespetuosas, y no ajustadas a la realidad. Mucho menos se vinculan al contenido o al espíritu del Convenio, el cual Nicaragua ha venido cumpliendo e informando oportunamente a la Organización Internacional del Trabajo.

Nigeria

[Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 \(núm. 26\) \(ratificación: 1961\)](#)

[Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 95\) \(ratificación: 1960\)](#)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

En cuanto al artículo 1 del Convenio núm. 26, que trata del alcance del salario mínimo, tomamos nota de la observación de la Comisión de Expertos acerca del artículo 4 de la nueva Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, en lo relativo a la exclusión de algunas categorías de trabajadores, y puntualizamos que la reducción del tamaño mínimo de los establecimientos a los que se aplica el salario mínimo nacional, de 50 a 25 personas, fue una decisión adoptada por el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional, tras un amplio examen de nuestras condiciones y prácticas nacionales. Cabe señalar también que los establecimientos que emplean a menos de 25 personas suelen pertenecer a la economía informal y se espera que, gracias a la atención que se está prestando recientemente a la economía informal, especialmente desde la perspectiva de la protección social, la cuestión del alcance de la cobertura pueda volver a examinarse en la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional.

En relación con el artículo 4, 1) del Convenio núm. 26, que aborda el sistema de control y sanciones, y con las observaciones del Congreso del Trabajo de Nigeria sobre los estados de la Federación que no cumplen la legislación, declaramos que, en virtud de lo dispuesto en el punto 34 de la parte relativa a las facultades legislativas de la Constitución de Nigeria, el asunto de la fijación del salario mínimo nacional para la Federación, y cualquier parte de la misma, corresponde al Gobierno federal según la lista de competencias exclusivas del legislativo. En consecuencia, los cuatro estados que aún no han comenzado a pagar el salario mínimo nacional están siendo supervisados conjuntamente por las oficinas estatales del trabajo del Ministerio Federal de Trabajo y Empleo de los estados en cuestión, y la Comisión Nacional de Sueldos, Ingresos y Salarios, para garantizar la aplicación de dicho salario. En este sentido, las disposiciones de los artículos 12 y 13 de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, acerca de la supervisión, el cumplimiento y la aplicación cubren las medidas que debe tomar un trabajador o sindicato frente a los empleadores que incumplan la legislación, para garantizar la justicia social y la equidad. También hay que señalar que durante el proceso de fijación del salario mínimo, el Comité Tripartito permanente, recientemente establecido, incluyó al representante del Foro de gobernadores estatales y, por lo tanto, dicha entidad participó en el proceso que dio lugar al nuevo salario mínimo nacional.

En lo tocante al artículo 2 del Convenio núm. 95 y a la protección del salario de los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos, conviene señalar que la práctica del trabajo a domicilio no está muy extendida en Nigeria en términos de relaciones de trabajo. Los trabajadores a domicilio suelen ser trabajadores por cuenta propia, que a menudo trabajan en la economía informal y a quienes se emplea, sobre una base contractual, para trabajar con el beneficiario de sus servicios o de su trabajo. El trabajo doméstico es más frecuente en las

relaciones de trabajo, dentro del ámbito del hogar, y de ahí el énfasis en el proyecto de ley del trabajo revisada sobre los trabajadores domésticos.

También tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre los artículos 6, 12, 1), y 7, 2) del Convenio núm. 95 y reiteramos el compromiso del Gobierno de garantizar la protección de la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios asegurando que no se les coarta en cuanto a cómo, dónde y cuándo se gastan dichos salarios, así como de proteger y promover la periodicidad del pago de los salarios. En los artículos 2, 3 y 6 de nuestra Ley del Trabajo vigente se garantiza esta libertad y la no explotación salarial de los trabajadores. La inspección del trabajo integrada permite el control y la aplicación de sanciones cuando se dictamina que ha habido una infracción, y los trabajadores también tienen derecho a presentar una queja contra todo empleador o empleadores infractores ante el Ministerio Federal de Trabajo, a través de las oficinas del trabajo de distrito, las oficinas del trabajo estatales, las oficinas del trabajo regionales y el Ministro de Trabajo y Empleo. En un intento más de fortalecer y reforzar las medidas para garantizar el pago del salario a intervalos regulares, tenemos la intención de recurrir al Consejo Consultivo Nacional del Trabajo, cuyos miembros representan a los 36 estados de la Federación y el territorio de la capital federal, para hacer hincapié en la necesidad de proteger los salarios. Además, aseguramos a la Comisión de Expertos que el artículo 35 de la actual Ley del Trabajo, que estaba obsoleto, ha sido objeto de revisión durante el proceso de revisión tripartita nacional del proyecto de ley del trabajo, del que fue testigo la Oficina Regional de la OIT para Nigeria, Ghana y Liberia.

En cuanto a las disposiciones del artículo 14 acerca del suministro de información sobre el salario antes de ocupar un empleo y de indicaciones concernientes al salario o pago, aclaramos que en el artículo 7 de la Ley del Trabajo en vigor se obliga al empleador a poner a disposición del empleado o trabajador unas indicaciones por escrito en las que se especifiquen los detalles de ese empleo, incluidas las tasas de salarios y el método de cálculo de los mismos, así como la forma y la periodicidad del pago. Las nóminas se entregan a los trabajadores y se pueden solicitar *a posteriori* para garantizar que los trabajadores conozcan la estructura y la naturaleza de sus salarios.

Nos gustaría concluir afirmando de forma inequívoca que Nigeria, en virtud de las disposiciones de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, ha creado el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional como mecanismo legal de fijación de dicho salario. El Comité Tripartito está formado por representantes del Gobierno, de los sindicatos y de los empleadores del sector privado en igualdad de condiciones, con un «plus» de representantes de la economía informal. Asimismo, resaltamos que la protección del salario reviste gran interés para el Gobierno y forma parte del mandato del Ministerio Federal de Trabajo y Empleo, que dispone de oficinas del trabajo estatales en los 36 estados de la Federación y el territorio de la capital federal, así como de oficinas regionales en las seis zonas geopolíticas del país. Además, se ha otorgado «voz» a los trabajadores en la legislación laboral vigente para presentar quejas laborales sobre toda infracción ante el Tribunal Nacional de Trabajo y el Tribunal de Apelación, cuando sea necesario.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Agradecemos a la Comisión la oportunidad de presentar nuestros comentarios acerca de la observación formulada por la Comisión de Expertos en lo relativo al Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), y el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).

El Gobierno de Nigeria ratificó el Convenio núm. 26 en 1961 y el Convenio núm. 95 en 1960. Tomamos nota agradecidos de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos y la protección del salario contemplados en los Convenios núm. 26 y 95, respectivamente.

En cuanto al artículo 1 del Convenio núm. 26, que trata del alcance del salario mínimo, tomamos nota de la observación de la Comisión de Expertos acerca del artículo 4 de la nueva Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, en lo relativo a la exclusión de algunas categorías de trabajadores, y puntualizamos que el tamaño mínimo de los establecimientos a los que se aplica el salario mínimo nacional se ha reducido de 50 a 25 personas, ya que, en la anterior Ley sobre el Salario Mínimo, el número de personas para la exclusión era de 50 personas, y ahora se ha reducido a 25 personas. Esta fue una decisión adoptada por el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional, tras un amplio examen de nuestras condiciones y prácticas nacionales. Cabe señalar también que los establecimientos que emplean a menos de 25 personas suelen pertenecer a la economía informal y se espera que, gracias a la atención que se está prestando recientemente a la economía informal, especialmente desde la perspectiva de la protección social, la cuestión del alcance de la cobertura pueda volver a examinarse en la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional.

En relación con el artículo 4, 1) del Convenio núm. 26, que aborda el sistema de control y sanciones, y con las observaciones del Congreso del Trabajo de Nigeria sobre los estados de la Federación que no cumplen la legislación, declaramos que, en virtud de lo dispuesto en el punto 34 de la parte relativa a las facultades legislativas de la Constitución de Nigeria, el asunto de la fijación del salario mínimo nacional para la Federación, y cualquier parte de la misma, corresponde al Gobierno federal según la lista de competencias exclusivas del legislativo.

En consecuencia, los cuatro estados que aún no han comenzado a pagar el salario mínimo nacional están siendo supervisados conjuntamente por las oficinas estatales del trabajo del Ministerio Federal de Trabajo y Empleo de los estados en cuestión, y la Comisión Nacional de Sueldos, Ingresos y Salarios, para garantizar la aplicación de dicho salario. En este sentido, las disposiciones de los artículos 12 y 13 de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, acerca de la supervisión, el cumplimiento y la aplicación, cubren las medidas que debe tomar un trabajador o sindicato frente a los empleadores que incumplan la legislación, para garantizar la justicia social y la equidad. También hay que señalar que durante el proceso de fijación del salario mínimo, el Comité Tripartito permanente, recientemente establecido, incluyó al representante del Foro de gobernadores estatales y, por lo tanto, dicha entidad participó en el proceso que dio lugar al nuevo salario mínimo nacional.

Del mismo modo, en lo tocante al artículo 2 del Convenio núm. 95 y a la protección del salario de los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos, conviene señalar que la práctica del trabajo a domicilio no está muy extendida en Nigeria en términos de relaciones de trabajo. Los trabajadores a domicilio suelen ser trabajadores por cuenta propia, que a menudo trabajan en la economía informal y a quienes se emplea, sobre una base contractual, para trabajar con el beneficiario de sus servicios o de su trabajo. El trabajo doméstico es más frecuente en las relaciones de trabajo, dentro del ámbito del hogar, y de ahí el énfasis en el proyecto de ley del trabajo revisada sobre los trabajadores domésticos.

Asimismo, tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre los artículos 6, 12, 1) y 7, 2) del Convenio núm. 95. Reitero el compromiso del Gobierno de garantizar la protección de la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios

asegurando que no se les coarta en cuanto a cómo, dónde y cuándo se gastan dichos salarios, así como de proteger y promover la periodicidad del pago de los salarios.

En los artículos 2, 3 y 6 de nuestra ley del trabajo vigente se garantiza esta libertad y la no explotación salarial de los trabajadores. La inspección del trabajo integrada permite el control y la aplicación de sanciones cuando se dictamina que ha habido una infracción, y los trabajadores también tienen derecho a presentar una queja contra todo empleador o empleadores infractores ante el Ministerio Federal de Trabajo. Este proceso se inicia en las oficinas del trabajo de distrito y prosigue en las oficinas del trabajo estatales, las oficinas del trabajo regionales y el Ministro de Trabajo y Empleo.

En un intento más de fortalecer y reforzar las medidas para garantizar el pago del salario a intervalos regulares, tenemos la intención de recurrir al Consejo Consultivo Nacional del Trabajo, cuyos miembros representan a los 36 estados de la Federación y el territorio de la capital federal, para hacer hincapié en la necesidad de proteger los salarios. Además, aseguramos a la Comisión de Expertos que el artículo 35 de la actual Ley del Trabajo, que estaba obsoleto, ha sido objeto de revisión durante el proceso de revisión tripartita nacional del proyecto de ley del trabajo, del que fue testigo la Oficina Regional de la OIT para Nigeria, Ghana, Liberia y Sierra Leona.

En cuanto a las disposiciones del artículo 14 del Convenio núm. 95 acerca del suministro de información sobre el salario antes de ocupar un empleo y de indicaciones concernientes al salario o pago, aclaramos que en el artículo 7 de la Ley del Trabajo en vigor se obliga al empleador a poner a disposición del empleado o trabajador unas indicaciones por escrito en la que se especifiquen los detalles de ese empleo, incluidas las tasas de salarios y el método de cálculo de los mismos, así como la forma y la periodicidad del pago. Las nóminas se entregan a los trabajadores y se pueden solicitar *a posteriori* para garantizar que los trabajadores conozcan la estructura y la naturaleza de sus salarios.

Nos gustaría concluir afirmando de forma inequívoca que Nigeria, en virtud de las disposiciones de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, ha creado el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional como mecanismo legal de fijación de dicho salario. El Comité Tripartito está formado por representantes del Gobierno, de los sindicatos y de los empleadores del sector privado en igualdad de condiciones, con un «plus» de representantes de la economía informal. Asimismo, resaltamos que la protección del salario reviste gran interés para el Gobierno y forma parte del mandato del Ministerio Federal de Trabajo y Empleo, que dispone de oficinas del trabajo estatales en los 36 estados de la Federación y el territorio de la capital federal, así como de oficinas regionales en las seis zonas geopolíticas del país. Además, se ha otorgado «voz» a los trabajadores en la legislación laboral vigente para presentar quejas laborales sobre toda infracción ante el Tribunal Nacional de Trabajo y el Tribunal de Apelación, cuando sea necesario.

Miembros empleadores - Este caso se refiere a la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95 por parte de Nigeria en la legislación y la práctica. Ambos son convenios técnicos que Nigeria ratificó en 1961 y 1960, respectivamente. Aunque el caso se discute en la Comisión por primera vez, esta es la tercera observación de la Comisión de Expertos sobre estos Convenios desde 2001. Observamos que la Comisión de Expertos trató los Convenios núms. 26 y 95 en un comentario consolidado.

La Comisión de Expertos planteó dos cuestiones preocupantes en lo que respecta al Convenio núm. 26. En primer lugar, en virtud del artículo 1 del Convenio, «[t]odo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de

los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) 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».

La Comisión de Expertos observó que la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional de Nigeria no abarcaba en su ámbito de aplicación a todos los trabajadores que necesitaban protección. La Comisión de Expertos pidió al Gobierno que rectificara esta situación con ocasión de la próxima revisión del salario mínimo nacional y que proporcionara información sobre los progresos realizados a este respecto. Sobre este particular, los miembros empleadores toman nota de la información presentada por el Gobierno según la cual ya se ha revisado el alcance de la cobertura del salario mínimo nacional a raíz de una decisión adoptada por el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional, reduciendo el tamaño de los establecimientos cubiertos de 50 a 25 personas empleadas.

Asimismo, tomamos nota del compromiso del Gobierno de volver a examinar el alcance de la cobertura en la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional. En consecuencia, invitamos al Gobierno a proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre esta cuestión, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

La segunda cuestión que nos preocupa está relacionada con el artículo 4 del Convenio núm. 26, en concreto, con las observaciones del Congreso del Trabajo de Nigeria en las que se alega que algunos estados se resisten a aplicar la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional. La Comisión de Expertos invitó al Gobierno a comentar e indicar cómo garantiza la aplicación del salario mínimo nacional a todos los niveles, incluido el estatal. A este respecto, acogemos con satisfacción los comentarios del Gobierno en el sentido de que las cuestiones relativas al salario mínimo nacional son competencia del Gobierno federal en virtud de la Constitución de Nigeria, y de que se han adoptado medidas a nivel tanto federal como estatal para supervisar a los cuatro estados que aún no han comenzado a pagar el salario mínimo nacional. Por lo tanto, invitamos al Gobierno a seguir trabajando con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para asegurar que todos los estados de Nigeria cumplan con las obligaciones en materia de salario mínimo nacional.

Pasemos ahora al Convenio núm. 95 sobre la protección del salario. El artículo 2 del Convenio establece lo siguiente: «1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario. 2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos. 3. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún Miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas. 4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a

invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas».

Tomamos nota de los comentarios del Gobierno acerca de que el trabajo a domicilio no es un fenómeno frecuente en Nigeria, excepto en la economía informal, y de que se hace hincapié en los trabajadores domésticos en el proyecto de ley del trabajo revisada. En consecuencia, los miembros empleadores invitan al Gobierno a seguir trabajando para finalizar la revisión del proyecto de ley del trabajo revisada, teniendo en cuenta las realidades nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Asimismo, se invita al Gobierno a proporcionar información a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2022, sobre los progresos realizados a este respecto.

Con respecto a los artículos 6, 7, 2) y 12, 1) del Convenio núm. 95, la Comisión de Expertos pidió al Gobierno que revisara el artículo 35 de la Ley del Trabajo, que permite al Ministro de Trabajo autorizar el retraso del pago de hasta el 50 por ciento del salario de los trabajadores hasta la finalización de su contrato. Esta disposición es incompatible con la libertad del trabajador de disponer de su salario y con la obligación de pagar el mismo a intervalos regulares.

La Comisión de Expertos también pidió al Gobierno que indicara las medidas adoptadas para garantizar que no se obligue a los trabajadores a adquirir mercancías y recibir servicios de sus empleadores a precios abusivos.

Acogemos con satisfacción la indicación del Gobierno de que existen diversas protecciones en la legislación y la práctica que garantizan la libertad de los trabajadores de disponer de su salario como estimen oportuno, aseguran la regularidad de los pagos y los protegen contra la explotación. El Gobierno también declaró que el artículo 35 de la Ley del Trabajo se revisó durante el proceso de revisión tripartita nacional del proyecto de ley del trabajo.

Por lo tanto, los miembros empleadores piden al Gobierno que proporcione información a este respecto a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2022, y que incluya una copia del artículo 35 revisado de la Ley del Trabajo.

Con respecto al artículo 14 del Convenio núm. 95, observamos que el Convenio establece lo siguiente: «Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible: *a*) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles, y *b*) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el periodo de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones».

La Comisión de Expertos tomó nota de las disposiciones de la Ley del Trabajo que eran incompatibles con los requisitos de informar a los trabajadores de las condiciones salariales aplicables antes de que accedan al empleo, y de dar indicaciones concernientes al salario en el momento de cada pago. Tomamos nota de la información del Gobierno según la cual el artículo 7 de la Ley del Trabajo satisface los requisitos al exigir que se entregue al trabajador unas indicaciones por escrito con los detalles del empleo, incluidas las tasas y los métodos de cálculo de los salarios, así como la forma y la periodicidad de los pagos.

A este respecto, agradeceríamos que el Gobierno nos informara de si la Ley del Trabajo prevé que se facilite toda esta información a los trabajadores antes de que ocupen un empleo.

Por último, los miembros empleadores invitan al Gobierno a seguir colaborando con sus interlocutores sociales a la hora de armonizar las leyes nacionales con los Convenios núms. 26 y 95, teniendo presentes las realidades nacionales de Nigeria, y en particular las necesidades de las empresas sostenibles.

Miembros trabajadores - Es la primera vez que esta Comisión discute la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95 en Nigeria.

Nigeria ratificó estos instrumentos en 1961 y 1960, respectivamente, como ya mencionaron los miembros empleadores. Sin embargo, las disposiciones legales existentes que contradicen las normas internacionales del trabajo relativas a la fijación del salario mínimo y la protección de los salarios demuestran que Nigeria no cumple plenamente los Convenios núms. 26 y 95.

En primer lugar, la cobertura del salario mínimo sigue sin extenderse a varias categorías de trabajadores. Los trabajadores de establecimientos que emplean a menos de 25 personas; los trabajadores retribuidos a comisión o a destajo, así como los trabajadores con empleos estacionales como los agrícolas, siguen estando excluidos del ámbito de aplicación de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, a pesar de la revisión de esta de 2019.

Instamos al Gobierno a que amplíe la cobertura del salario mínimo a las categorías de trabajadores actualmente excluidas que necesitan dicha protección, y a que tome medidas para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, también en lo que respecta a la cobertura del salario mínimo.

A los miembros trabajadores también les preocupa la falta de sistemas adecuados de control y de sanciones. Tomamos nota de que el Congreso del Trabajo de Nigeria informó a la Comisión de Expertos de que los Gobiernos a nivel estatal son reacios a aplicar la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional. Debemos señalar, tal y como destacó la Comisión de Expertos, que todo Miembro que ratifique un convenio de la OIT debe adoptar las medidas necesarias mediante un sistema de control y de sanciones para garantizar que los empleadores y los trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes. El Gobierno debe proporcionar más información sobre cómo garantiza la aplicación del salario mínimo nacional a todos los niveles.

Pedimos al Gobierno que garantice que los Gobiernos estatales respeten la legislación sobre el salario mínimo nacional, de acuerdo con sus obligaciones en virtud de ambos Convenios, y que ponga en marcha un sistema de control y de sanciones para hacer efectiva su aplicación a todos los niveles.

Los miembros trabajadores observan además lagunas en la protección de los salarios de los trabajadores a domicilio y de los trabajadores domésticos. Estas dos categorías siguen estando excluidas de las disposiciones de la Ley del Trabajo y, por tanto, sus salarios no están protegidos. El Gobierno debe llevar a su fin la reforma legislativa en este ámbito ampliando la protección pertinente a estas dos categorías de trabajadores.

Además, instamos al Gobierno a que aplique las recomendaciones anteriores de la Comisión de Expertos y a que revise las disposiciones del artículo 35 de la Ley del Trabajo que permiten al Ministro de Trabajo autorizar el retraso del pago de hasta el 50 por ciento del salario de los trabajadores hasta la finalización de su contrato. Recordamos al Gobierno el principio recogido en los artículos 6 y 12, 1) del Convenio núm. 95, según el cual los trabajadores deben disfrutar de la libertad de disponer de su salario y del pago a intervalos regulares del mismo. Pedimos al Gobierno que revise las disposiciones mencionadas de la Ley del Trabajo en este sentido.

Asimismo, observamos que en el artículo 6, 1) de la Ley del Trabajo se sigue disponiendo que el Ministro de Trabajo puede, previa consulta con la autoridad estatal, conceder la autorización a un empleador para abrir una tienda con el fin de vender provisiones a sus trabajadores. Pedimos al Gobierno que garantice que se revise el artículo 6, 1) para que sea plenamente conforme con el artículo 7, 2) del Convenio núm. 95, en el que se exige que, cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios distintos de los establecidos por el empleador, las mercancías se vendan a precios justos y razonables, y los servicios se presten en las mismas condiciones, y en beneficio de los trabajadores.

En varios estados de Nigeria, los salarios de los trabajadores no se pagan con regularidad. Observamos que el retraso en el pago de los salarios se ha convertido en una cuestión muy preocupante para los trabajadores. Instamos al Gobierno a que aborde esta cuestión sin más demora adoptando las medidas necesarias, como el refuerzo del control y el endurecimiento de las sanciones, y a que proporcione toda la información pertinente a la Comisión de Expertos. Además, observamos que en el artículo 7, 1) de la Ley del Trabajo todavía se establece que las tasas de los salarios y los métodos de cálculo y la periodicidad del pago se comunicarán a los trabajadores a más tardar tres meses después del comienzo de su empleo, y que la Ley del Trabajo no prevé que se den indicaciones concernientes al salario a los trabajadores en el momento de cada pago. Esto es contrario al Convenio núm. 95. El Gobierno debe garantizar que se dé a conocer a los trabajadores, antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que se les van a aplicar, de conformidad con el artículo 14, a) del Convenio núm. 95.

Recordamos la importancia de garantizar una fijación adecuada del salario mínimo y la protección de los sistemas salariales de acuerdo con los Convenios núms. 26 y 95.

Miembro trabajador, Nigeria - Hemos leído atentamente el informe de la Comisión de Expertos relativo a nuestro país en relación con los Convenios núms. 26 y 95. Acogemos con gran satisfacción los comentarios de la Comisión de Expertos y los valoramos. Haremos lo posible por responder a los mismos, aportando informaciones y contextos adicionales para ayudar a la labor de la presente Comisión.

Nigeria es un Estado federal con un Gobierno central y Gobiernos autónomos de ámbito estatal y local. En cuanto a los mecanismos de gobernanza, las cuestiones laborales, incluido el salario mínimo, figuran en la lista de competencias exclusivas del legislativo. Los estados federados tienen libertad para diseñar y aplicar disposiciones similares que no reduzcan ni degraden el contenido de las disposiciones que han sido legisladas a nivel central. El proceso que condujo a la adopción del salario mínimo nacional vigente cumplió la legislación y los procedimientos establecidos con todos los interlocutores sociales y partes interesadas pertinentes. Podemos confirmar que el Gobierno federal ha hecho desde entonces, y sigue haciendo, esfuerzos razonables para aplicar la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019.

Sin embargo, hemos seguido asistiendo a acciones deliberadas por parte de algunos Gobiernos estatales para no pagar este salario mínimo de 30 000 nairas. Lamentablemente, este mismo salario se ha visto gravemente mermado por los efectos combinados de la COVID-19, el aumento de la inflación y la devaluación de la moneda nigeriana. Actualmente, el salario mínimo se sitúa en los 72 dólares de los Estados Unidos al mes. Lamentablemente, hay cuatro estados que no han comenzado a aplicar el salario mínimo, mientras que el estado de Abia (sureste de Nigeria) debe a los trabajadores hasta 18 mensualidades en salarios. Es una situación cruel. Los trabajadores nigerianos no saben de qué otra forma calificarla.

El Congreso del Trabajo de Nigeria desea afirmar que, gracias al crédito del Gobierno federal, ha adelantado fondos a los Gobiernos estatales que están incumpliendo sus

obligaciones para que compensen sus salarios impagados. Lamentablemente, varios de estos estados acapararon los fondos adelantados en lugar de pagar los salarios a los trabajadores que están pasando hambre.

Esto nos lleva a la cuestión de la aplicación de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019. La presente Comisión debería imponerse al Gobierno federal para que este demuestre su auténtica voluntad de aplicar las normas de dicha ley relativas al incumplimiento en el pago de los salarios mínimos. En los casos en los que se ha negado a los trabajadores el pago de sus salarios o estos han sido objeto de apropiación indebida, no hemos visto ninguna iniciativa ni determinación para llevar a los estados u otras entidades infractoras ante la justicia.

También hemos sido testigos de que la inspección del trabajo y la administración de los salarios son instituciones débiles. Sus tareas se ven obstaculizadas por la ausencia de estadísticas y recursos fiables para garantizar una inspección eficaz. La Comisión debe exigir al Gobierno nigeriano un plan con plazos definidos sobre cómo piensa solventar estas deficiencias y eliminar el incumplimiento intencionado de la aplicación del salario mínimo nacional fijado por ley.

La principal razón para desarrollar, adoptar y aplicar los salarios mínimos estriba en tener un anclaje salarial o un punto de referencia por debajo del cual los salarios no deben caer. Las otras razones son: proteger a los trabajadores no sindicados, especialmente a los millones de ocupados en el sector informal de la economía, la mayoría de los cuales son mujeres y jóvenes, y luchar contra la pobreza y la desigualdad. Los trabajadores sindicados de Nigeria creen que todos los trabajadores merecen tener un salario digno protegido. Por eso aplaudimos el llamamiento de la Comisión de Expertos al Gobierno para que redoble sus esfuerzos por garantizar que el salario mínimo nacional cubra a todas las categorías de trabajadores, incluidos los que se ganan la vida en los sectores informales de la economía.

En el momento del auge de la COVID-19, las asociaciones sindicales de trabajadores y de empleadores de Nigeria se unieron para forjar un acuerdo que protegiera los puestos de trabajo y los salarios. Nos complace decir que este acuerdo tripartito preservó los salarios de miles de trabajadores del sector privado. En una crisis, es humano, moral y beneficioso anteponer las personas a los beneficios. Y no hay mejor manera de hacerlo que mantener a la gente en el trabajo y pagar salarios dignos. Básicamente, lo que estamos diciendo es que proteger los salarios es crear empleo decente. La tasa de desempleo en Nigeria es abrumadora. La red de seguridad social es frágil e inadecuada. Por tanto, el salario mínimo es precisamente la red de seguridad que los estados nigerianos deberían proteger con sensatez.

Miembro gubernamental, Marruecos - Para Marruecos es un honor tomar la palabra en este punto del orden del día en relación con la aplicación por parte del Gobierno de Nigeria de dos Convenios internacionales del trabajo, los Convenios núms. 26 y 95.

De acuerdo con la información comunicada por el Gobierno de Nigeria, cabe destacar: en primer lugar, el compromiso del Gobierno de Nigeria en favor de la protección de la libertad de los trabajadores de disponer de su salario; a continuación, la existencia de una inspección del trabajo integrada encargada del control y de la aplicación de sanciones en caso de infracción; asimismo, el compromiso del Gobierno para reforzar las medidas destinadas a garantizar el pago del salario a intervalos regulares; y la puesta en marcha del Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional como mecanismo nacional obligatorio de fijación de los salarios mínimos.

Estas medidas, entre otras, demuestran que el Gobierno de Nigeria tiene la intención de mejorar la legislación y la práctica para una mejor aplicación de los Convenios núms. 26 y 95. En este sentido, Marruecos apoya y alienta al Gobierno de Nigeria en sus esfuerzos por ajustarse a las disposiciones de estos dos Convenios.

Miembro trabajador, Sudáfrica - Permítanme empezar diciendo que los salarios mínimos se han introducido en muchas economías desarrolladas y en desarrollo para proteger a los trabajadores vulnerables de los fracasos económicos y del corporativismo codicioso, lo que ha permitido reducir la pobreza en nuestra sociedad.

Observo que el objetivo principal de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional de Nigeria es establecer un salario mínimo nacional, avanzar en el desarrollo económico y la justicia social mediante la mejora de los salarios de los trabajadores peor pagados, la protección de los trabajadores frente a salarios injustificadamente bajos, la promoción de la negociación colectiva y el apoyo a la política económica.

En su informe, la Comisión de Expertos señaló que Nigeria no cumple con algunos artículos de los Convenios. Se ha observado que el Gobierno no ha ampliado el alcance del salario mínimo nacional a todos los trabajadores de Nigeria.

En Sudáfrica también tenemos una Ley sobre el Salario Mínimo Nacional y también hemos creado la Comisión del Salario Mínimo Nacional, presidida por una persona independiente, cuyos miembros son tanto interlocutores sociales como expertos independientes nombrados por el Ministro de Empleo y Trabajo. La Comisión del Salario Mínimo Nacional revisa las tasas anualmente y formula recomendaciones al Ministro sobre cualquier cambio en el salario mínimo nacional.

Sudáfrica, a través de sus condiciones básicas de empleo, ha introducido en su Ley unos umbrales de ingresos para proteger a los trabajadores vulnerables y ha permitido la flexibilidad con respecto a los trabajadores que superan el umbral. Al inicio, los salarios de los trabajadores domésticos y los trabajadores agrícolas quedaron fijados en, al menos, el 75 y el 90 por ciento del salario mínimo nacional. A partir de 2022, el salario mínimo de los trabajadores domésticos se ajustará al salario mínimo nacional.

Queremos hacer hincapié en que el Gobierno nigeriano haga justicia a los trabajadores de Nigeria aplicando el salario mínimo nacional en su totalidad y, además, que establezca una estructura que supervise la aplicación del salario mínimo nacional y que dicha estructura tenga poderes para hacer cumplir plenamente el salario mínimo nacional.

Miembro gubernamental, Ghana - Ghana toma la palabra para referirse a las preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos sobre el compromiso de Nigeria con respecto a los Convenios núms. 26 y 95. Es alentador observar que Nigeria ha establecido su propio marco legislativo mediante la promulgación de reglamentos con objeto de incorporar a su ordenamiento las disposiciones esenciales de estos dos Convenios de la OIT relativas a la administración del salario mínimo y la necesaria protección que se debe a los trabajadores.

Además, que Nigeria haya establecido un marco administrativo para la aplicación de esta protección es un paso en la dirección correcta. Creemos que esto proporciona un mecanismo eficaz de resolución de quejas para garantizar el trabajo decente.

Es digno de elogio que el Gobierno de Nigeria haya definido con precisión las lagunas del marco legislativo y se haya comprometido además a revisar su legislación para ayudar a solventar todas esas deficiencias.

Al igual que Ghana promulgó su Ley del Trabajo (trabajadores domésticos), 2020 (L.I 2408), con el fin de formalizar el trabajo doméstico y hacer frente a las infracciones en este ámbito, creemos que Nigeria está bien encaminada para abordar estas preocupaciones, aprendiendo de nuestras experiencias en la subregión.

Miembro trabajador, Zimbabwe - Me gustaría elogiar al Gobierno de Nigeria por haber sabido fijar un salario mínimo nacional como medio de distribución de la riqueza. Aunque las economías africanas han crecido de 368 000 millones a 1,3 billones de dólares en los últimos quince años, los retos y las pruebas sobre el terreno muestran que este gran crecimiento no está llegando a la mayoría de la población. El Gobierno nigeriano ha dado los pasos adecuados para abordar estos desafíos al establecer salarios mínimos nacionales, tal como se establece en la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019. Sin embargo, me preocupa que el mecanismo de aplicación de estas medidas sea débil y se haya excluido a los trabajadores domésticos, los trabajadores a domicilio y otros del ámbito de protección de dicha ley. Esto es discriminatorio y debe corregirse. También me preocupa la negativa de algunos estados federales de Nigeria a cumplir la normativa sobre el salario mínimo. Resulta sorprendente también que el Gobierno se haya plegado a dicha negativa permitiendo que los estados federales se resistan a aplicar el salario mínimo, lo que supone hacer dejación de las responsabilidades del Gobierno central. El Gobierno nigeriano debe concebir y aplicar mecanismos cuantificables con miras a garantizar el pleno cumplimiento por parte de los estados que actúen de manera equivocada. Aunque el Gobierno nigeriano no debe dar la impresión de que delega sus responsabilidades en la OIT, estamos de acuerdo en que se debe conceder al Gobierno una asistencia técnica a la medida de sus necesidades. El Gobierno debe actuar ahora y reforzar su sistema de inspección del trabajo para garantizar que la riqueza se distribuya equitativamente.

Miembro gubernamental, Argelia - Argelia agradece a la representante gubernamental de Nigeria su declaración y se congratula del seguimiento realizado a estas cuestiones en sus últimas memorias, así como de sus comentarios sobre la aplicación de las conclusiones del informe de la Comisión para hacer efectivas, tanto en el derecho como en la práctica, las disposiciones de los Convenios internacionales del trabajo núms. 26 y 95.

Mi país celebra la importancia que el Gobierno de Nigeria concede a la aplicación de las normas internacionales del trabajo y toma nota de los resultados de los trabajos del Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional, que tiene en cuenta las condiciones y las prácticas nacionales. Saluda el compromiso del Gobierno de revisar la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional con el fin de cubrir a los trabajadores de empresas que emplean a menos de 25 personas, y de reforzar las medidas de control para mejorar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente en el sector informal.

Argelia alienta al Gobierno a proseguir las reformas para proteger y valorizar los salarios mínimos y reducir las desigualdades salariales a fin de responder a las necesidades de los trabajadores domésticos, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Mi país considera que la práctica de los salarios proporcionales a la coyuntura económica y social decidida por el Gobierno se ajusta plenamente a las disposiciones de los Convenios internacionales núms. 26 y 95 y contribuye a reforzar la cohesión social y la capacidad de compra de los trabajadores, en concertación con los interlocutores sociales. Por todas estas razones, Argelia invita a la Comisión a tener en cuenta las respuestas facilitadas por el Gobierno federal de Nigeria, así como los progresos registrados en este país.

Miembro trabajadora, Canadá - La Comisión de Expertos ha tomado nota de las exclusiones en la cobertura del salario mínimo en la legislación nigeriana y pide al Gobierno que amplíe el ámbito de aplicación de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional para ofrecer cobertura a las categorías de trabajadores actualmente excluidas y que necesitan dicha protección. La petición de la Comisión de Expertos representa un paso muy básico hacia la consecución de los objetivos de trabajo decente y la garantía de un empleo que respete los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

El trabajo decente debe ser universal. La protección debe extenderse a todos los trabajadores, incluidos los del sector informal, que en Nigeria representa el 80 por ciento de la mano de obra e incluye a los jornaleros ocasionales, a los trabajadores domésticos, a los trabajadores industriales externos a la empresa, a los trabajadores no declarados y a los trabajadores a tiempo parcial o temporales sin contratos seguros, prestaciones laborales o protección social. Según las cifras del Banco Mundial, el 82 por ciento de las mujeres que trabajan en Nigeria lo hacen en el sector informal. Los salarios mínimos y una sólida negociación colectiva son decisivas para la transformación del trabajo informal en trabajo formal. Ambos mecanismos constituyen escudos eficaces para proteger a los trabajadores contra las prácticas de explotación y los salarios indebidamente bajos, y proporcionan un nivel de estabilidad de ingresos para los trabajadores y sus familias.

Las exclusiones y exenciones erosionan las relaciones laborales estables. Los salarios mínimos son un mecanismo importante para contrarrestar las prácticas empresariales potencialmente negativas de «igualación de los salarios a la baja» que obligan a los trabajadores a tener que soportar los costos de la competencia.

Instamos al Gobierno de Nigeria a que atienda la petición de la Comisión de Expertos y garantice una cobertura adecuada del salario mínimo y la protección salarial de todos los trabajadores.

Miembro gubernamental, Zimbabwe - Zimbabwe ha seguido la discusión sobre los Convenios núms. 26 y 95 con respecto al caso de la República Federal de Nigeria. La información presentada ante esta Comisión por el Gobierno de Nigeria muestra que los interlocutores tripartitos se han consultado entre sí para encontrar la manera de hacer frente a los problemas a los que se enfrentan colectivamente.

Zimbabwe elogia la labor realizada por el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo y el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional con miras a reforzar su legislación y garantizar la protección de los trabajadores. Además, el Gobierno de Nigeria ha destacado que los actores de la economía informal han sido incluidos en su acuerdo tripartito ampliado, lo que demuestra el compromiso del Gobierno de no dejar a nadie atrás.

Por lo tanto, Zimbabwe anima a la Oficina a que le proporcione asistencia técnica para fortalecer el diálogo social y propiciar que los mandantes tripartitos de Nigeria resuelvan de forma colectiva los problemas que encaran.

Miembro empleador, República Democrática del Congo - Para los miembros empleadores a los que representamos resulta totalmente claro que la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, de Nigeria reduce el tamaño mínimo de los establecimientos a los que se aplica esta ley de 50 a 25 personas, y, de este modo, refuerza indudablemente el Convenio núm. 26, que obliga al Estado en cuestión a tomar las medidas necesarias para que, mediante un sistema de control y de sanciones, los salarios mínimos sean, por una parte, asumidos por los trabajadores y los empleadores y, por otra, aplicados efectivamente a todos los niveles.

Además, se constata sin discusión la violación del Convenio núm. 95 por el hecho de haber excluido de la aplicación del salario mínimo a los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos.

Por otra parte, es necesario que no se omita la libertad del trabajador de disponer de su salario y de que este se le pague a intervalos regulares, según lo establecido en los artículos 6 y 12 del Convenio núm. 95, cuyas prerrogativas han sido violadas por el artículo 35 de la Ley del Trabajo de Nigeria y es preciso restaurar.

Como sugerencia para encontrar una solución, exhortamos al Gobierno de Nigeria a que se beneficie de la asistencia técnica de la OIT para poner su legislación laboral interna en conformidad con los dos Convenios mencionados y, por último, a que fomente el diálogo social entre el Gobierno y sus interlocutores sociales dentro de la observancia de las normas internacionales del trabajo.

Miembro trabajador, Botswana - Reconocemos que la fijación del salario mínimo constituye un elemento de la política encaminado a garantizar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y sus familias.

Con ello queremos decir que la fijación de un salario mínimo por parte de un país no es una medida efectiva por sí sola. Debe complementarse con otras iniciativas para alcanzar, garantizar y salvaguardar mejor el bienestar de todos los trabajadores. Una de las mejores maneras de hacerlo es asegurando la protección de la remuneración y los ingresos.

Todo trabajador o trabajadora merece cobrar su salario, que deberá pagarse a tiempo y en su debido momento. Reconocemos que Nigeria ha reactivado el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo, lo cual es de agradecer. Cabe esperar que el Consejo se utilice también para la promoción de la aplicación efectiva del salario mínimo nacional, así como para la protección salarial en el país.

Es preciso que reconozcamos los efectos adversos que las deficiencias en la aplicación del salario mínimo acordado y el impago suponen para los trabajadores y sus familias y para sus puestos de trabajo.

Existe un vínculo establecido entre los salarios y la salud mental, ya que los trabajadores no remunerados experimentan niveles elevados de ansiedad, depresión y sensación de desesperanza. Las familias experimentan dificultades y a veces desajustes como consecuencia de la insuficiencia de las medidas de protección salarial.

El Director General de la OIT advierte de la inminencia de una triple crisis de alimentos, combustibles y finanzas, que ya ha desencadenado una inflación que tiene visos de agravarse, con consecuencias nefastas para los asalariados. Precisamente en un periodo como este cabe esperar que los Gobiernos responsables y receptivos se planteen medidas de protección económica y social. Entre otras medidas, debería adoptarse un salario mínimo adecuado y una protección salarial. Ya estamos asistiendo a un aumento de los casos de suicidio de trabajadores en Nigeria a causa del impago de los salarios. La situación puede empeorar.

Para terminar, pedimos al Gobierno de Nigeria que ponga en práctica eficazmente el Comité Tripartito, una estructura fundamental para ayudar al Gobierno a diseñar los acuerdos de aplicación, así como la creación de oportunidades de remuneración y de obtención de salarios.

Además, solicitamos al Gobierno que amplíe las redes de seguridad de protección social para complementar los ingresos de los hogares.

Miembro gubernamental, Senegal - El Senegal agradece a la delegación nigeriana las respuestas que ha dado a las preocupaciones expresadas en el informe de la Comisión de Expertos. Mi delegación desea saludar los esfuerzos realizados por Nigeria en la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95, entre otros, la creación de un Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional destinado a la fijación de los salarios y la concertación que ha permitido la elaboración de la nueva legislación, como atestiguan las consultas tripartitas y las elecciones.

Al tiempo que reafirma su adhesión a los ideales y objetivos universales que representa la OIT, así como la necesidad de que todo Estado Miembro garantice el respeto de los derechos y las obligaciones derivados de los convenios ratificados, el Senegal invita al Gobierno nigeriano a proseguir los progresos alcanzados. Por otra parte, animamos a Nigeria a seguir utilizando los medios adecuados para mejorar su legislación y su práctica, mediante reformas consensuadas que garanticen la estabilidad económica y social.

El Senegal invita asimismo al Gobierno nigeriano a reforzar la cooperación con la OIT, con el fin de dar pleno cumplimiento a las disposiciones de los Convenios núms. 26 y 95.

Miembro trabajadora, República de Corea - Tomo la palabra en nombre de los trabajadores de Corea, Indonesia y Filipinas como representante de la Confederación Sindical Internacional (CSI)-Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO).

Según el artículo 3, 1) de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, todo empleador deberá abonar a cada trabajador un salario mínimo nacional no inferior a 30 000 naira al mes. Esta cantidad se aplica durante cinco años desde su adopción hasta que se revise. La Comisión de Expertos planteó dos cuestiones en relación con la aplicación del Convenio núm. 26.

En primer lugar, actualmente el salario mínimo obligatorio no se aplica a todos los trabajadores en todos los lugares de trabajo, sino que, en virtud del artículo 4 de la Ley, excluye a los trabajadores de un establecimiento que emplee a menos de 25 personas. En segundo lugar, aunque el artículo 2 de dicha ley establece que el salario mínimo se aplica en toda la República Federal de Nigeria, varios estados aún no la han aplicado.

Todos los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, incluido un salario mínimo adecuado para un futuro laboral centrado en las personas, como se sugiere en la Declaración del Centenario de la OIT. Los trabajadores de los pequeños establecimientos de trabajo son los que más necesitan esta protección, ya que estos centros de trabajo suelen pertenecer a la economía informal. En medio de la crisis mundial, la inflación en Nigeria se disparó hasta el 16,8 por ciento en abril de este año, impulsada por el aumento de los precios de los combustibles y los alimentos. En un momento de crisis económica, la aplicación universal de la Ley es más importante que nunca para garantizar unas condiciones de vida dignas para todos los trabajadores. Es inaceptable, por tanto, que no se corrija la falta de aplicación del salario mínimo legal por parte de varios Gobiernos estatales.

Quisiera pedir al Gobierno que, tal y como exige la Comisión de Expertos, adopte las medidas necesarias para ampliar la cobertura del salario mínimo a las categorías de trabajadores actualmente excluidas de dicha protección necesaria. También exhorto al Gobierno a que adopte las medidas necesarias, mediante un sistema de control y de aplicación de sanciones, para garantizar que el salario mínimo nacional se aplique en todos los estados del país, tal y como establece la Ley.

Miembro gubernamental, Camerún - El Gobierno del Camerún agradece a la delegación nigeriana la útil información que ha tenido a bien poner a disposición de la Comisión con respecto a la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95. De la exposición del Gobierno de Nigeria se deduce que, en el marco de la aplicación de los instrumentos mencionados, ha

elaborado de forma tripartita e inclusiva la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, y va adoptando progresivamente medidas para que la aplicación de las disposiciones de esta Ley se extienda tanto a los estados como a todo el territorio de la República Federal de Nigeria.

Entre otras acciones dignas de interés, hay que destacar la elaboración de un texto legislativo que garantice la protección de la libertad de los trabajadores de disponer de su salario así como de no verse sometidos a explotación salarial; y un texto que también otorgue libertad a los inspectores del trabajo para llevar a cabo visitas en las empresas y tramitar los expedientes ante los tribunales de trabajo en caso de infracción.

Con estas diversas medidas, Nigeria reafirma su compromiso de poner en práctica los principios y derechos fundamentales del trabajo. El Gobierno del Camerún agradecerá a esta noble Comisión que permita a este país hermano llevar a cabo las reformas previstas y tener en cuenta las instancias de control de la OIT cuando presente sus futuras memorias.

El Gobierno del Camerún celebra los esfuerzos emprendidos por Nigeria y le anima a proseguir con ellos, esperando que las conclusiones relativas a este caso contribuyan a una mejor aplicación de los convenios ratificados en Nigeria.

Miembro trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Los salarios mínimos y la protección salarial forman parte de un conjunto de medidas, incluida la negociación colectiva, que reducen la desigualdad, aumentan la estabilidad y, cuando se aplican correctamente, actúan como baluarte contra otras formas de explotación y crean condiciones para el trabajo decente.

Los comentarios de la Comisión de Expertos sobre el alcance del Convenio núm. 26 en Nigeria resuenan en nuestra propia experiencia en el Reino Unido. Al igual que Nigeria, el Reino Unido eximió a muchos trabajadores domésticos del salario mínimo nacional. La Comisión sobre salarios bajos (LPC), que asesora al Gobierno sobre los niveles de salario mínimo, ha recomendado que se ponga fin a la exención de los trabajadores domésticos debido a que ello se traduce en una importante explotación. La LPC entrevistó a los trabajadores domésticos y encontró historias desgarradoras que reflejan las experiencias de los trabajadores domésticos en Nigeria, incluyendo el maltrato físico y las humillaciones. Sin embargo, la característica común de la experiencia británica es que los trabajadores recibían un salario muy inferior al nivel del salario mínimo.

Al lado de algunos de esos abusos, el robo de salarios es comparativamente fácil de probar, pero como, en el caso de los trabajadores domésticos, el salario mínimo adolece de una ambigüedad legal, los empleadores pueden acogerse a ella para evitar ser llevados ante los tribunales. Por lo tanto, como señala la LPC en su propio blog, la exención ha actuado como una barrera para estos trabajadores cuando tratan de proteger sus derechos.

Del mismo modo, cuando no se hace cumplir debidamente el pago justo y a intervalos regulares de los salarios, aparecen otras formas de explotación. Tomando nota de los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de que el Gobierno nigeriano impida el pago de los salarios a intervalos irregulares, recordamos los problemas de aplicación del salario mínimo en la ciudad inglesa de Leicester, donde también se observan otras formas de explotación laboral, incluidas algunas equiparables a modos de esclavitud moderna. Los graves retrasos en los pagos están muy extendidos. La relación entre las dificultades financieras creadas por estos retrasos y la explotación es clara y, en las orientaciones publicadas por el Gobierno del Reino Unido, el retraso en el pago de los salarios figura como un factor de riesgo equiparable a la esclavitud moderna. Una vez más, esto es paralelo a la situación a la que se enfrentan los trabajadores nigerianos, donde los retrasos de meses en

los pagos de sus salarios crean un hábito de endeudamiento y dependencia que, a su vez, propicia la vulnerabilidad.

Vemos que allí donde no existen protecciones legales o prácticas para mantener los niveles salariales y la regularidad de los pagos, tampoco existe el trabajo decente. Un salario mínimo con el mayor alcance posible, y una aplicación efectiva para proteger el pago y el valor de los salarios, es una parte esencial de la aspiración a la justicia social y a un trabajo decente.

Miembro gubernamental, Kenya - La delegación de Kenya agradece a la distinguida República Federal de Nigeria su respuesta exhaustiva y con visión de futuro a las observaciones de la Comisión de Expertos con respecto a los Convenios núms. 26 y 95.

Observamos que las principales preocupaciones planteadas por la Comisión de Expertos, y en particular la exclusión de determinadas categorías de trabajadores de la aplicación del salario mínimo, son cuestiones que fueron tratadas por el Comité Tripartito, tal como establecen las leyes pertinentes.

También nos alienta observar la voluntad del Gobierno de volver a examinar la cuestión durante la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional y esperamos que se tengan debidamente en cuenta las preocupaciones.

Observamos que la mayoría de las demás cuestiones citadas por la Comisión de Expertos se refieren a la aplicación práctica de las disposiciones legislativas vigentes. Esta es una responsabilidad que recae no solo en las autoridades competentes, sino también en los interlocutores tripartitos y en los mandantes, los cuales pueden verse afectados por la aplicación o la falta de aplicación de las leyes. A este respecto, estamos de acuerdo con la representante gubernamental en que, en virtud de la ley, las partes agraviadas, incluidos los trabajadores, pueden solicitar a las autoridades competentes, también a los tribunales, directamente o a través de sus sindicatos, que se reparen los perjuicios laborales sufridos o supuestamente sufridos por la vulneración de sus derechos laborales.

En conclusión, y a la vista de lo anterior, consideramos que la mayoría de las cuestiones citadas por la Comisión de Expertos podrían abordarse de forma exhaustiva en el marco de los mecanismos tripartitos nacionales existentes y de las leyes vigentes, y que puede que sea necesario alentar a todas las partes a aprovechar plenamente estos mecanismos en su propio beneficio.

Miembro gubernamental, Níger - Hemos tomado buena nota de la información facilitada por el Gobierno de Nigeria a la Comisión. Estas informaciones son útiles para apreciar los esfuerzos realizados por este país con objeto de llevar a la práctica los dos Convenios que son objeto de este debate.

El Níger saluda los esfuerzos de Nigeria para aplicar, en la legislación y en la práctica, los convenios que ha ratificado voluntariamente, en particular los Convenios núms. 26 y 95. Asimismo, el Níger se congratula y alienta al Gobierno a que entable un diálogo franco y sincero con todas las partes interesadas en la cuestión. Esperamos que la Comisión tenga en cuenta toda la información proporcionada por estos países hermanos. Aprovechamos esta ocasión para pedir a la Oficina que siga apoyando y asistiendo a Nigeria en sus esfuerzos por ajustarse a las normas internacionales del trabajo, adoptadas por la OIT.

Miembro gubernamental, Namibia - Namibia tomó nota de la información proporcionada por el Gobierno de la República Federal de Nigeria en respuesta a las preguntas formuladas por la Comisión de Expertos en relación a la aplicación de los Convenios núms. 26 y 95.

Namibia aplaude las medidas adoptadas por el Gobierno de Nigeria para avanzar junto con los interlocutores sociales en la solución de los problemas existentes en el espíritu del tripartismo, ya que consta que Nigeria ha ratificado, entre otros convenios, el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), que trata de la consulta tripartita.

En conclusión, Namibia espera las conclusiones imparciales sobre este asunto que formulará la Comisión sobre la base de la información proporcionada por el Gobierno de Nigeria.

Representante gubernamental - El Gobierno de Nigeria quiere dar las gracias a todos los que han contribuido y realizado intervenciones. Tomamos nota de todos los comentarios que se han formulado y les damos las gracias a todos por haberlos hecho.

Antes de proseguir, quiero desmentir determinada información que se ha facilitado aquí y que consideramos que no es correcta. En cuanto a la cuestión de la tasa de suicidios en el país, no sé de dónde ha sacado el orador los datos, pero no hay nada parecido en mi país: que la tasa de suicidio haya subido porque los trabajadores no reciben su remuneración, y que hay trabajadores a los que los empleadores obligan a gastar sus salarios. Hay empleadores de Nigeria aquí presentes, y tenemos una ley, la Ley del Trabajo de Nigeria, cuyo artículo 2 establece lo siguiente: «Ningún empleador podrá imponer en un contrato de trabajo condiciones relativas al lugar, la forma o la persona en la que debe gastarse el salario que se retribuye al trabajador; y todo contrato entre un empleador y un trabajador que contenga tales condiciones será ilegal, nulo y sin efecto». Queremos decir que si ocurren cosas así, esperamos que los trabajadores lo pongan en conocimiento del Gobierno para que se tomen medidas inmediatamente.

También se ha dicho que un Gobierno estatal debe hasta 18 meses de salario, lo cual, según creo, tiene que confirmarse porque no estamos seguros de que esta información sea cierta.

Queremos afirmar que, en cuanto a la fijación del salario mínimo, el Gobierno de Nigeria no se levantó un día y fijó el salario mínimo sin más. Esto se hace a través del tripartismo, y todos los elementos de esa Ley sobre el Salario Mínimo Nacional fueron aceptados por todos y acordados por todos antes de la promulgación de dicha ley. El Gobierno no trabaja por su cuenta. Este sistema de diálogo en Nigeria es muy sólido. El Gobierno, los trabajadores y los empleadores trabajamos juntos libremente y, cuando hay problemas, esperamos a que estén en conocimiento de todos para poder sentarnos juntos como foro tripartito y discutirlos a fondo. Nos sorprende ver este caso aquí, porque nunca se ha presentado ante el Gobierno. En cualquier caso, la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional prevé un seguimiento, y este seguimiento se realiza entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, que deben reunirse para supervisar la aplicación, y de los 36 estados del país, entre los cuales está el territorio de la capital federal, 32 estados han aplicado el salario mínimo nacional, incluido el territorio de la capital federal, por lo que quedan cuatro estados. De los cuatro estados, dos han empezado a aplicarlo, pero no del todo, y vamos a velar por que apliquen la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional.

Además, se ha rescatado el Consejo Consultivo Nacional del Trabajo. Es un foro en el que se reúnen todas las partes interesadas, incluidos los Gobiernos de los estados a los que se está acusando hoy aquí. Estos son miembros del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo. El Consejo se reunió en marzo. Antes de la reunión, se distribuyó un orden del día. Confiamos en que, si hubiera habido una cuestión como esta sobre el terreno, se habría planteado como punto del orden del día, ya que todos los interesados estaban presentes, para que se pudiera

debatir en ese foro, pero no se planteó nada de eso. No se puso en nuestro conocimiento que los trabajadores se estuvieran quejando de eso.

En cuanto a la protección social, el Gobierno trabajó concienzudamente en plena pandemia de COVID-19 y lo sigue haciendo al final de la pandemia. El Gobierno ideó un montón de políticas para ayudar a las familias, como la ampliación de las subvenciones a los hogares que perdieron sus empresas debido a la COVID-19, la posibilidad de que las empresas que habían pedido préstamos alargaran el periodo de pago, y otras políticas para garantizar que las familias se recuperaran de las repercusiones de la COVID-19 en el país. Así que el salario mínimo no es la única red de seguridad de los trabajadores; el Gobierno puso en marcha otros programas para respaldar a las familias y asegurarse de que se recuperaran de las consecuencias de la COVID-19.

En lo tocante a la tasa de desempleo en el país, sabemos que la cuestión del desempleo es un problema mundial, y mi Gobierno está trabajando con perseverancia dotando de competencias a los que no las tienen para que puedan trabajar por cuenta propia, ganarse la vida y mantener a sus familias.

En lo que respecta al sector informal, el Gobierno también ha creado un departamento para asegurarse de que formalizamos el sector informal y lo incluimos en el mismo barco, de modo que podamos supervisarlos y ayudarlo para que pueda disfrutar de toda la protección social necesaria. Ya he concluido.

Miembros empleadores - Los empleadores acogen con satisfacción las opiniones expresadas por muchos de los delegados sobre este caso y toman nota de la información presentada por el Gobierno de Nigeria a la Comisión el 16 de mayo de 2022, que ha ampliado hoy en esta reunión.

Después de tener en cuenta las discusiones, invitamos al Gobierno a: 1) proporcionar información a la Comisión de Expertos sobre la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional; 2) garantizar que todos los estados de Nigeria cumplan con sus obligaciones en materia de salario mínimo nacional; 3) seguir trabajando con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas para finalizar la revisión del proyecto de ley del trabajo e informar acerca de sus progresos a este respecto a la Comisión de Expertos; 4) proporcionar información a la Comisión de Expertos, antes del 1.º de septiembre de 2022, sobre las medidas que ha adoptado para cumplir con los artículos 6, 7, 2) y 12, 1) del Convenio núm. 95, incluyendo una copia del artículo 35 revisado de la Ley del Trabajo de Nigeria; 5) en la medida en que la Ley del Trabajo no exige la comunicación de las condiciones de salario antes de que los trabajadores accedan al empleo, considerar la posibilidad de modificar la ley para cumplir con el artículo 14 del Convenio núm. 95, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, y presentar a la Comisión de Expertos información sobre sus avances en este sentido, y por último, 6) seguir colaborando con sus interlocutores sociales a la hora de armonizar las leyes nacionales con los dos Convenios, teniendo en cuenta las realidades nacionales de Nigeria, y en particular las necesidades de las empresas sostenibles, así como solicitar la asistencia técnica de la OIT de ser necesario.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno de Nigeria y también queremos agradecer a todos los que han tomado la palabra que hayan contribuido a este debate.

Insistimos en que el Gobierno de Nigeria tiene la obligación de establecer un mecanismo de fijación del salario mínimo para proteger los salarios y establecer un sistema de control y de sanciones en línea con los Convenios núms. 26 y 95.

Pedimos al Gobierno que: i) amplíe la cobertura del salario mínimo a las categorías de trabajadores actualmente excluidas, como los de los establecimientos que emplean a menos de 25 personas, los trabajadores retribuidos a comisión o a destajo, y los trabajadores con empleos estacionales como los agrícolas, y adopte medidas para garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, también en lo que respecta a la cobertura del salario mínimo; ii) ponga en marcha, con la asistencia técnica de la Oficina, un sistema adecuado de control y de sanciones para asegurar que el salario mínimo nacional se aplique a todos los niveles; iii) amplíe el ámbito de aplicación de las disposiciones de protección salarial a los trabajadores domésticos y a los trabajadores a domicilio; iv) revise las disposiciones del artículo 35 de la Ley del Trabajo que permiten al Ministro de Trabajo autorizar el retraso del pago de hasta el 50 por ciento de los salarios de los trabajadores hasta la finalización de su contrato, con el fin de garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de la libertad de disponer de sus salarios y del pago a intervalos regulares de los mismos, de acuerdo con los artículos 6 y 12, 1) del Convenio núm. 95; v) garantice que se revise el artículo 6, 1) para que sea plenamente conforme con el artículo 7, 2) del Convenio núm. 95, y vi) revise el artículo 7, 1) de la Ley del Trabajo para asegurar que se dé a conocer a los trabajadores, antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio, las condiciones de salario que se les van a aplicar, de conformidad con el artículo 14, a) del Convenio núm. 95. Instamos al Gobierno nigeriano a que solicite la asistencia técnica de la OIT a este respecto.

Conclusiones de la Comisión

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

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

- **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;**
- **garantizar 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;**
- **establecer un sistema eficaz de control y sanciones para asegurar que el salario mínimo nacional se aplique a todos los niveles;**
- **consultar a los interlocutores sociales acerca de la cuestión de la aplicación del ámbito de la protección del salario a los trabajadores domésticos;**
- **consultar con los interlocutores sociales sobre las disposiciones del artículo 35 de la Ley del Trabajo que permiten al Ministro de Trabajo autorizar el retraso del pago de hasta el 50 por ciento de los salarios de los trabajadores hasta la finalización de su contrato, con el fin de garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de la libertad de disponer de sus salarios y del pago de los mismos a intervalos regulares, de conformidad con los artículos 6 y 12, 1) del Convenio núm. 95, y**
- **consultar con los interlocutores sociales sobre la enmienda de los artículos 6, 1), y 7, 1) de la Ley del Trabajo para adaptarlos al Convenio núm. 95.**

La Comisión pide 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 pide al Gobierno 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.

Nueva Zelanda (ratificación: 2003)

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

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Hace muchos años que Nueva Zelanda no comparece ante esta Comisión, pero agradecemos la oportunidad de hacerlo. Apoyamos plenamente el papel que la Comisión de Expertos y esta Comisión desempeñan en la administración del sistema de control. Señalamos que el propósito de nuestra comparecencia de hoy es proporcionar más información a la Comisión sobre el sistema de Acuerdos sobre una remuneración justa (FPA), su objetivo y sus fines. Proporcionaremos a la Comisión la información que requiera y, en su momento, esperamos conocer sus conclusiones.

Me gustaría empezar por exponer el contexto más general del sistema de FPA, y la interfaz existente entre este sistema y el Convenio.

En primer lugar, el sistema de FPA es el resultado de un proceso político largo, reflexivo e inclusivo. También está sujeto a nuevos cambios y desarrollos según el proceso legislativo vaya avanzando a lo largo de este año.

Los elementos clave del sistema de FPA se basan en las recomendaciones de un grupo de trabajo tripartito, que estudió a fondo el estado de los sistemas del mercado de trabajo y el empleo de Nueva Zelanda en cuanto a los resultados de la negociación colectiva. En general, estos sistemas han funcionado bien a la hora de generar empleos, asegurar altas tasas de participación y ofrecer algunos elementos de calidad del empleo. Sin embargo, hay puntos débiles encubiertos y enquistados, y los beneficios no se han distribuido por igual.

En los años noventa, Nueva Zelanda pasó de un sistema de negociación centralizado a otro totalmente descentralizado, basado en la negociación individual y a nivel de empresa. La cobertura de la negociación colectiva solía ser de alrededor del 70 por ciento, pero desde entonces se ha reducido drásticamente a alrededor del 17 por ciento. La negociación con múltiples empleadores, que solía cubrir a más del 90 por ciento de los trabajadores del sector privado, se redujo al 16 por ciento en dos años.

Desde entonces, y a pesar de las reformas sucesivas, cada vez hay más pruebas de que en algunos sectores se está «corriendo hacia el abismo». La drástica caída de las tasas de sindicalización y la falta de negociación sectorial permiten a las empresas socavar a sus competidores con salarios bajos o trasladando los riesgos a los trabajadores sin la correspondiente compensación. Al haber poca negociación colectiva con múltiples empleadores o a escala nacional, los salarios se ven presionados y los empleadores tienen menos incentivos para innovar o aumentar la productividad. Esto se debe a que pueden aumentar los beneficios con solo reducir los salarios y no con otras estrategias.

Por consiguiente, hemos asistido a un aumento de empleos mal remunerados y de malas condiciones de trabajo. Estos empleos no han proporcionado a los trabajadores empleo sostenible a tiempo completo ni oportunidades de promoción. Las repercusiones son

evidentes en el estancamiento en Nueva Zelanda de la productividad y de los salarios y en la brecha que se ha abierto entre ambos.

Debido al empuje hacia la flexibilidad del mercado de trabajo, se ha asistido al aumento de la precarización del trabajo y de las prácticas de contratación de mano de obra, con mengua de las protecciones y los derechos de los trabajadores.

Estos resultados también afectan de forma desproporcionada a determinados grupos de población, como los maoríes, los pueblos del Pacífico, los jóvenes y las personas con discapacidad, que están sobrerrepresentados en los empleos donde cobran importancia problemas como los bajos salarios, las malas prácticas en materia de salud y seguridad, la escasa seguridad en el empleo y lo limitado del perfeccionamiento de las aptitudes.

Paradójicamente, en la actualidad los empleadores neozelandeses afrontan escasez de personal cualificado y sienten la presión de contratar trabajadores y retener al personal. Con un mercado de trabajo tan tensionado, debería ser buena la posición de los trabajadores para negociar mejores condiciones de trabajo. A pesar de ello, en algunos sectores se observa que persiste la falta de poder de negociación de los trabajadores.

Si bien hay elementos ajenos al mercado de trabajo que impulsan todos estos factores y debilidades, el Gobierno considera que es esencial regular las relaciones del trabajo. Las condiciones de trabajo en Nueva Zelanda se negocian principalmente en el plano individual, donde es intrínseco el desequilibrio de poder entre empleadores y trabajadores. La negociación colectiva se lleva a cabo principalmente en el ámbito de la empresa. Esto ha llevado a que menos del 20 por ciento de los trabajadores estén cubiertos por convenios colectivos y a que la sindicalización ronde el 17 por ciento.

Nuestro sistema no fomenta la negociación efectiva con múltiples empleadores, ni la profesional, ni la intersectorial a niveles que puedan reducir significativamente los efectos negativos de:

- los salarios bajos y el poco aumento salarial;
- el desacoplamiento entre salarios y aumento de la productividad;
- las malas prácticas laborales;
- la vulnerabilidad, y
- el excesivo recurso al mínimo exigido por la ley como norma para fijar condiciones, y no la fijación negociada de pisos de condiciones mínimas.

Esta ha sido nuestra experiencia en los últimos treinta años.

Para abordar estas cuestiones, los miembros de un grupo de trabajo tripartito recomendaron un método para elaborar un sistema de negociación sectorial en Nueva Zelanda. Señalaron que no era posible simplemente «coger y trasplantar» los modelos de negociación sectorial utilizados en otros países, debido a las circunstancias y la tradición particulares de nuestro mercado de trabajo. El sistema de FPA está basado en las recomendaciones del grupo de trabajo, y el actual proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa refleja nuestra situación particular y los factores que han llevado a ella.

Uno de los principales objetivos del sistema de FPA es impulsar un cambio duradero y transformador que beneficie a los trabajadores, especialmente a aquellos cuyos empleos están mal pagados o en sectores en los que la negociación colectiva o no existe actualmente o es ineficaz.

El objeto de los FPA es conseguir un cambio cualitativo tras más de treinta años de negociación individualizada y a nivel de empresa. Lo harán posibilitando unas nuevas condiciones mínimas a nivel de sector o profesión mediante un proceso de negociación colectiva que luego podrá mejorarse mediante una nueva negociación colectiva o individual.

El marco de igualdad que ofrecen los FPA debería ayudar a las empresas a mejorar las condiciones de los trabajadores sin temor a verse socavadas en los costos salariales por las prácticas de recortes de sus competidores y a crear incentivos para aumentar la rentabilidad o la cuota de mercado mediante el aumento de inversiones en capacitación, formación de capital e innovación.

Creemos que los FPA también deberían dar mejores frutos en lo que respecta a los trabajadores vulnerables, en particular los maoríes, los pueblos del Pacífico, los jóvenes y las personas con discapacidad, que experimentan de forma desproporcionada los malos resultados del mercado de trabajo.

Es importante subrayar esto, el sistema de FPA no sustituirá, sino que complementará, nuestro actual sistema de negociación colectiva regido por la Ley de Relaciones Laborales. Las características específicas del sistema de FPA solo se aplicarán a la negociación que tenga lugar en el marco de ese sistema y no de forma más general.

Paso ahora a los puntos planteados por la Comisión de Expertos y otros sobre los FPA.

En cuanto a la iniciación de la negociación de un FPA, se han planteado algunas cuestiones. Los FPA pueden iniciarse de dos maneras.

La primera es la vía de la representación, haciendo falta el apoyo de al menos 1 000 trabajadores o empleadores o el 10 por ciento de los trabajadores o empleadores abarcados. Esta cifra, aunque puede ser inferior a la de sistemas de otros países, responde a nuestros niveles relativamente bajos de densidad sindical y colectivización. La fijación de umbrales de representación más altos impediría utilizar esta vía.

Sin embargo, una segunda vía consiste en satisfacer una prueba de interés público con criterios normativos que evalúa un regulador independiente, como, por ejemplo, que los trabajadores afectados perciban un salario bajo o inadecuado, o que tengan poco poder de negociación en su trabajo. El regulador podrá escuchar las pruebas y las alegaciones de las partes interesadas. En general, un rasgo común y necesario de los sistemas de negociación consiste en que una autoridad competente administre los marcos legislativos para la negociación colectiva.

Dada la finalidad de los FPA, el Gobierno considera adecuado que la primera vez los trabajadores, a través de los sindicatos, puedan iniciar la negociación de los FPA y proponer su cobertura. Sin embargo, la negociación de los FPA posteriores en la misma profesión o sector puede ser iniciada tanto por los empleadores como por los trabajadores.

En términos de cobertura, los FPA se aplicarán a todos los empleadores y trabajadores dentro de la profesión o el sector en cuestión. La ampliación de los resultados de la negociación a los empleadores y trabajadores no directamente involucrados en la negociación original es una característica que tampoco es única de los FPA y que se reconoce en el artículo 5 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91). La Comisión de Expertos ha considerado que la ampliación de los convenios colectivos *per se* no es incompatible con el Convenio.

Sabemos que si las condiciones mínimas resultantes de los FPA no se aplicaran a todos los trabajadores y empleadores incluidos en su cobertura, esos FPA no alcanzarían su objetivo

de mejorar los resultados del mercado de trabajo impidiendo la socavación y la competencia a base de reducir los costes de mano de obra.

Una vez más, hacemos hincapié en que se trata de crear y fijar unas condiciones mínimas en un sector o industria.

En última instancia, el objetivo de los FPA es establecer estas condiciones mínimas de trabajo en las profesiones o sectores donde, en la actualidad, no pueden negociarse eficazmente. El proceso de negociación colectiva es el que mejor permite determinar, negociar y, con suerte, acordar las cuestiones clave, pero esto puede no ser posible. Es necesario considerar en este contexto la fijación de las condiciones de los FPA.

La fijación de las condiciones no es el primer recurso cuando las partes encuentran dificultades durante la negociación. Cuando surjan conflictos, las partes tendrán acceso a una mediación independiente. Si la mediación no resuelve la cuestión, una de las partes puede solicitar que un tribunal independiente (la Autoridad de Relaciones Laborales) emita una recomendación no vinculante. Si las partes deciden no aceptar la recomendación, cualquiera de ellas puede solicitar a la Autoridad una determinación vinculante que fije las condiciones del FPA.

A la hora de fijar tales condiciones, se pedirá a la Autoridad que estudie en primer lugar qué se ha intentado para resolver el conflicto. La Autoridad podrá ordenar seguir mediando o proceder de otra manera para intentar resolver el conflicto. Solo si se hubieran agotado todas las demás alternativas razonables, o si hubiera transcurrido un periodo de tiempo razonable, podrá la Autoridad fijar las condiciones.

Con ello se pretende alentar a las partes a que resuelvan sus problemas para lograr un resultado convenido si fuera posible, respondiendo a la importancia de obtener, como se pretende con los FPA, resultados sociales más amplios y al hecho de que, en última instancia, puede no ser posible conseguir condiciones mínimas en profesiones o sectores enteros sin un mecanismo que fije las condiciones si la negociación ha llegado a un punto muerto.

El Gobierno señala que los órganos de control han concluido que puede permitirse la fijación de las condiciones en determinadas circunstancias, por ejemplo, «cuando, tras negociaciones prolongadas e infructuosas, se pone de manifiesto que el estancamiento no se superará sin alguna iniciativa de las autoridades». Dado que el sistema de FPA introducirá una nueva forma de negociación colectiva en Nueva Zelanda, el Gobierno también toma nota de los comentarios de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 2012 relativos al arbitraje en casos de un primer convenio colectivo.

Ha habido un avance desde que presentamos nuestro último informe a la Comisión de Expertos en 2021, y es la introducción de un componente de contención en la legislación.

A principios de este año, el Gobierno propuso un cambio respecto de lo que sucede cuando, habiendo alcanzado el umbral para iniciar la negociación de un FPA, solo una de las partes se ofrece para negociar colectivamente. Si esto ocurre, se dará primero a los interlocutores tripartitos la oportunidad de intervenir en la negociación en nombre o de los trabajadores o de los empleadores, en función de dónde se sitúe el vacío existente. Pero si esto no es posible, la negociación no tendrá lugar. En lugar de ello, el organismo independiente, la Autoridad de Relaciones Laborales, fijará las condiciones mínimas pertinentes.

Ello se corresponde con la opinión del Gobierno de que, en caso de haberse reunido las condiciones legales para ello, la fijación de normas mínimas sectoriales no se vea impedida por la imposibilidad de que tenga lugar una negociación colectiva.

Para terminar, me gustaría reiterar que el objetivo del sistema de FPA es mejorar las condiciones de los trabajadores cuando el actual sistema de negociación colectiva no lo haya conseguido. Se trata de hacer frente a treinta años de negociación descentralizada y fragmentada y a los consiguientes malos resultados del mercado de trabajo para grupos de trabajadores. Estas propuestas fueron diseñadas para corregir esas lagunas a través de un largo proceso de consulta tripartita. En última instancia, este sistema consiste en fijar condiciones mínimas de trabajo en determinados sectores o industrias mediante negociación colectiva, en la medida de lo posible.

Con los FPA se pretende complementar, que no sustituir, el actual sistema de negociación colectiva en Nueva Zelanda, que se mantiene y seguirá funcionando. Por su parte, los FPA tratan de afrontar un problema concreto. Al margen de esto, el actual marco de negociación colectiva seguirá inalterado. En el Parlamento, un comité restringido está analizando actualmente la legislación sobre los FPA, que está sujeta a modificación antes de ser aprobada.

Escucharemos los puntos de vista que se planteen en este debate. Tendremos muy en cuenta los comentarios de la Comisión en su informe final.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que la Comisión discute la aplicación del Convenio con respecto a Nueva Zelanda, que lo ratificó en 2003.

Antes de la entrada en vigor de la Ley de Contratos de Trabajo (LCT) en 1991, Nueva Zelanda se basaba principalmente en la negociación colectiva y en los laudos para fijar las normas mínimas. De la noche a la mañana, el sistema centralizado de relaciones del trabajo del país fue sustituido por un sistema basado en los contratos de trabajo individuales. En los cuatro años siguientes a la introducción de la LCT, la cobertura de la negociación colectiva se redujo a la mitad, descendiendo del 60 al 30 por ciento aproximadamente. La densidad sindical también se redujo del 46 al 21 por ciento en ese periodo.

En la actualidad, la cobertura de la negociación colectiva es del 15 por ciento, mientras que la densidad sindical es del 18 por ciento, lo que convierte a Nueva Zelanda en uno de los tres únicos países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) donde la densidad sindical es mayor que la cobertura de la negociación colectiva.

Entre 1989 y 2021, la productividad laboral en la economía neozelandesa superó a los salarios en un 76 por ciento. La LCT, de base empresarial, limitó significativamente el poder de negociación de los trabajadores y, al hacerlo, desvinculó el crecimiento de la productividad del crecimiento de los salarios. Por lo tanto, no es una coincidencia que durante este periodo Nueva Zelanda haya experimentado uno de los mayores aumentos en desigualdad de toda la OCDE. En este contexto, acogemos con satisfacción las iniciativas legislativas del Gobierno para fomentar y promover la negociación colectiva en consonancia con el artículo 4 del Convenio.

Tomamos nota con satisfacción de las medidas propuestas en el proyecto de ley sobre los trabajadores de la industria del cine y la televisión, que garantizarán que todos los trabajadores de esa industria, independientemente de su situación laboral, puedan disfrutar plenamente de sus derechos en virtud del Convenio.

En cuanto a las modificaciones introducidas en 2018 a la Ley de Relaciones Laborales (ERA), acogemos con satisfacción las revisiones de los artículos 31 y 33, que refuerzan el deber de negociar de buena fe, exigiendo esas modificaciones que las partes negociadoras celebren un convenio colectivo, salvo que haya un motivo real en contra fundamentado en la razón.

También observamos, entre otras cosas, que estas modificaciones se dirigen en particular a evitar situaciones en las que una parte se opone por simples principios ideológicos a la negociación, o solo participa en ella de manera superficial.

Estas disposiciones no obligan a llegar a un acuerdo, ya que la negociación de buena fe no siempre puede desembocar en un convenio colectivo. Sin embargo, es evidente que si las partes están negociando de buena fe, deberían ser capaces de dar motivos reales para no poder concluir un acuerdo. Como previamente señaló la Comisión de Expertos, el deber de negociar de buena fe no implica la obligación de llegar a un acuerdo, pero sí contempla para las partes diversas obligaciones, entre ellas la de esforzarse por llegar a un acuerdo y evitar demoras injustificadas en la negociación. Por lo tanto, creemos que la nueva prueba del motivo real codifica suficientemente en la ley el deber de negociar de buena fe contemplado en el Convenio.

Volviendo al artículo 50J de la ERA, entendemos que esta disposición permite a los tribunales fijar las condiciones de un convenio colectivo cuando las partes negociadoras no han podido concluirlo.

El Gobierno afirma que este artículo establece una solución específica de último recurso para el incumplimiento grave del deber de buena fe. En estos casos, la Autoridad de Relaciones Laborales puede determinar que se establezcan las disposiciones del convenio colectivo si se cumplen cinco condiciones prescritas, entre ellas que el incumplimiento haya sido lo suficientemente grave y sostenido como para socavar significativamente la negociación.

A esta disposición solo se ha recurrido una vez en quince años. En ese caso concreto, el sindicato inició la negociación en octubre de 2013 y la autoridad fijó el convenio en junio de 2018. La autoridad y el tribunal aceptaron que el empleador respondía a la prueba del artículo 50J sobre el incumplimiento grave y sostenido. El sindicato intentó la negociación directa, la mediación, la facilitación e incluso el litigio para solucionar el convenio. El empleador puso continuos obstáculos durante cinco años. Este caso demuestra perfectamente por qué es necesaria la intervención del tribunal como último recurso para hacer frente a las prácticas indebidas en la negociación colectiva. De hecho, tal y como sostuvo previamente la Comisión de Expertos, el arbitraje obligatorio es admisible al amparo del Convenio cuando, tras una negociación prolongada e infructuosa, resulta obvio que el estancamiento no se superará sin alguna iniciativa por parte de las autoridades.

Permítanme ahora considerar los FPA. El proyecto de ley de FPA se presentó en el Parlamento el 29 de marzo de 2022 y ahora se encuentra en trámite parlamentario. El sistema propuesto en el proyecto de ley reunirá a empleadores y sindicatos de un sector para negociar unas condiciones mínimas para todos los trabajadores de tal sector u ocupación.

Su objetivo es promover la negociación colectiva, especialmente para los trabajadores mal pagados y vulnerables, cuya representación sindical ha sido particularmente baja. El diseño del sistema de FPA se inspiró en las recomendaciones del grupo de trabajo sobre los FPA, que es un órgano tripartito. Al grupo de trabajo le preocupaba en particular la carrera de la economía hacia el abismo en ausencia de normas mínimas adecuadas. Tras estudiar varios modelos, el grupo de trabajo tripartito recomendó un sistema que se ajusta al contexto social y económico único de Nueva Zelanda.

Consideramos que la eventual introducción de los FPA es una medida positiva de la que cabe felicitarse y que permite la posibilidad de negociar en niveles superiores. Con ello, el Gobierno está cumpliendo su obligación de promover activamente la negociación colectiva

libre y voluntaria en el marco del Convenio. Los FPA complementarán el actual sistema de negociación a nivel de empresa.

Por lo que respecta a la iniciación de un FPA, cualquiera de las partes puede iniciarlo y lo iniciará, excepto en primera instancia, cuando solo los sindicatos lo pueden hacer. Esta disposición refleja una práctica nacional de larga data. Los sindicatos pueden iniciar el proceso de FPA si cuentan con un umbral de representación de apoyo del 10 por ciento o de 1 000 trabajadores cubiertos o una prueba de interés público que realiza la Autoridad, que es un organismo independiente.

En vista de la baja densidad sindical de los países, estos umbrales pasarían cualquier prueba para gozar de estatus de representación suficiente. Tomando nota de los comentarios de la Comisión de Expertos sobre esta cuestión, confiamos en que el Gobierno entable un diálogo significativo con los interlocutores sociales para examinar cualquier cuestión abierta relacionada con la iniciación de negociaciones para un FPA.

Efectivamente, el mecanismo de negociación de un FPA se establece precisamente para facilitar negociaciones de buena fe con vistas a concluir un acuerdo. Las huelgas no están permitidas en el sistema de FPA y el proyecto de ley de FPA requiere que la Autoridad preste servicios generales de ayuda a la negociación en apoyo de relaciones para una remuneración justa. Sobre esta base, es evidente que las Autoridades no tomarán una determinación relativa a un FPA más que en caso de último recurso y solo cuando no se pueda superar un punto muerto sin alguna iniciativa de ellas. De hecho, al no haber posibilidad de acción colectiva, puede que la única opción para salir del punto muerto sea la de una intervención externa. Es igual que cuando se recurre al arbitraje obligatorio para resolver conflictos en servicios esenciales en los que la huelga está prohibida.

Una vez que se adopta un FPA, se aplica a todo el sector o grupo profesional convenido. Teniendo en cuenta el objetivo general del sistema de FPA, es evidente que sin un procedimiento de extensión de su aplicación podrían producirse dos categorías de trabajadores, los cubiertos por el acuerdo y los que no, lo que daría lugar a competencia desleal basada en los salarios.

La Recomendación núm. 91 estipula claramente varios principios para la extensión de los convenios colectivos, una práctica común en múltiples jurisdicciones, incluida la mía. Por lo tanto, acogemos con satisfacción que los FPA vayan a declararse esencialmente como acuerdos con efecto *erga omnes* para los empleadores y los trabajadores, estén o no organizados, dentro del ámbito de aplicación de los Acuerdos. Confiamos en que el Gobierno acoja las observaciones de los empleadores y de los trabajadores a los que se aplicarán los acuerdos.

Para concluir, si se rubrican como ley y se aplican de forma efectiva, los FPA mejorarán por fin los niveles de miles de trabajadores en sectores plagados de bajos salarios, malas condiciones de trabajo y otras vulnerabilidades. Las empresas también disfrutarán de una mejor coordinación a nivel de sector. Los FPA pueden conducir a una tendencia que mejore los salarios y las condiciones de trabajo sin que ningún empleador pueda socavar a sus competidores recortando los costos laborales.

Miembros empleadores - Nueva Zelanda ratificó el Convenio en 2002 y la Comisión de Expertos solo ha emitido dos observaciones sobre la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Nueva Zelanda en la legislación y en la práctica, en 2006 y, más recientemente, en 2021. En cuanto a las observaciones de la Comisión de Expertos, los miembros empleadores toman nota de que la Comisión formuló comentarios sobre cuatro cuestiones en este caso. No

comentaremos la primera cuestión relativa al ámbito de aplicación del Convenio ni la última relativa a la COVID. En nuestra opinión, estas cuestiones no son relevantes para debatir apropiadamente sobre el núcleo del asunto en este caso.

Los miembros empleadores consideran que la importancia de este caso se centra en la cuestión de la negociación colectiva y los FPA. A modo de contexto, como han mencionado los otros oradores, Nueva Zelanda introdujo el proyecto de ley de 2022 de FPA, para derogar la Ley de Relaciones Laborales. El nuevo proyecto de ley propone el establecimiento de FPA, como hemos oído referirse a ellos, que cubrirán la totalidad de un sector u ocupación. Lo que es más importante, el proyecto de ley introduce un sistema de negociación colectiva en el que los empleadores, a título individual, no tienen control sobre el alcance, la cobertura o las condiciones de empleo de los trabajadores que son sus propios empleados.

En cuanto a la primera cuestión del artículo 4, relativa a la promoción de la negociación colectiva y al carácter voluntario de la misma, los miembros empleadores recuerdan que el artículo 4 establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y de trabajadores con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

La Comisión tomó nota de las detalladas observaciones formuladas por Business New Zealand (BusinessNZ) y la Organización Internacional de Empleadores en las que se indicaba que los artículos 31, 33 y 50J de la Ley obligan a las partes a celebrar un convenio colectivo y que la introducción de los FPA eliminará efectivamente el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva de los empleadores, a los que obligatoriamente cubrirán acuerdos sobre empleo para trabajadores, negociados por organizaciones a las que no están afiliados. En particular, los artículos 31 y 33 exigen que un sindicato y un empleador que estén negociando un convenio colectivo lo concluyan, a menos que exista un motivo real, basado en criterios razonables, para no hacerlo. Además, el artículo 50J permite a los tribunales fijar obligatoriamente los términos de un convenio colectivo cuando las partes negociadoras no puedan llegar a un acuerdo.

Los miembros empleadores consideran que está claro que ambas disposiciones imponen el deber de concluir acuerdos y constituyen un arbitraje obligatorio para las partes, en contra del principio de libertad y voluntariedad previsto en el artículo 4 del Convenio. Observamos que el Gobierno ha argumentado que la modificación de los artículos 31 y 33 tenía por objeto garantizar que las partes intenten realmente llegar a un acuerdo, pero no tendrán que alcanzarlo si la razón para no hacerlo se basa en criterios razonables. El Gobierno también señaló que el artículo 50J no se aplica simplemente cuando las partes no pueden alcanzar un acuerdo sobre un asunto en particular o de forma más general. El Gobierno indicó que el artículo 50J proporciona una solución específica de último recurso para el incumplimiento grave y sostenido del deber de buena fe.

Los miembros empleadores consideran que la exigencia de concluir un convenio colectivo limita claramente la voluntariedad y la elimina por completo si no se puede demostrar que se cumple el criterio del motivo real. Además, estas disposiciones no dan al empleador la flexibilidad necesaria para negociar colectivamente. Una vez iniciada la negociación, el proceso al que obliga el deber de buena fe debe seguirse hasta su conclusión lógica, sin importar si son muchos o pocos los trabajadores a los que pueda afectar el resultado.

La voluntariedad de la negociación colectiva es indisociable del principio de negociación de buena fe si se quiere dotar de algún significado al mecanismo que se debe promover en el marco del artículo 4 del Convenio.

A este respecto, los miembros empleadores piden al Gobierno que revise y modifique sin demora estas disposiciones en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, con el fin de garantizar que estas disposiciones respeten plenamente el derecho a la negociación colectiva de manera libre y voluntaria, consagrado y protegido en el artículo 4 del Convenio.

En cuanto a la segunda cuestión, refiriéndose a los FPA, la Comisión señaló que la introducción de estos Acuerdos abarca a todos los trabajadores de un sector u ocupación y solo permite que sea un sindicato el que inicie procesos de negociación. En esencia, niega a los empleadores la capacidad de excluirse de estos acuerdos, y cualquier conflicto llevará a un arbitraje obligatorio sin derecho de apelación contra los términos que se fijen.

El Grupo de los Empleadores señala que el Gobierno ha argumentado que el objeto de los FPA es crear un nuevo mecanismo de negociación que fije condiciones mínimas vinculantes a nivel de sector u ocupación. El Gobierno ha argumentado que estos acuerdos contribuirán a avanzar sobre normas mínimas nacionales y aportarán un nuevo nivel para convenios colectivos a nivel de empresa cuando se haya concluido un FPA, mejorando así los resultados para los trabajadores con escaso poder de negociación.

El Grupo de Empleadores señala que el arbitraje obligatorio en el caso de que no haya acuerdo entre las partes es generalmente contrario a los principios de la negociación colectiva. El arbitraje obligatorio solo es aceptable en determinadas circunstancias específicas, a saber: los servicios esenciales en el sentido estricto del término; en caso de conflicto en el servicio público; y/o tras negociaciones prolongadas e infructuosas; o en caso de crisis aguda.

Los miembros empleadores consideran que el proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa es muy preocupante, ya que permite al Gobierno supervisar todo un proceso de negociación colectiva. En efecto, este proyecto de ley impondrá arbitrariamente los resultados de la negociación colectiva a cientos, si no miles, de empleadores y sus trabajadores, independientemente de que deseen o no dicha cobertura o de que los represente un sindicato u organización de empleadores. En particular, la exigencia de arbitraje obligatorio cuando las partes no puedan llegar a un acuerdo es indebidamente amplia y socava el principio de negociación colectiva libre y voluntaria protegido por el Convenio.

Por tanto, los miembros empleadores instan al Gobierno a someter el proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa a la Comisión de Expertos para que pueda ser examinado. Los empleadores también instan al Gobierno a que revise y modifique sin demora dicho proyecto de ley, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, para garantizar que cumpla plena y efectivamente las disposiciones del Convenio.

Concluiré señalando que, en nuestra opinión, las infracciones del Convenio son graves y significativas y que, de hecho, el Gobierno, en sus propios documentos, reconoce abiertamente, en la introducción de esta legislación, que pretende infringir este Convenio fundamental de la OIT y que ha demorado responder por sus acciones a la OIT. Además, el proceso propuesto para los FPA pisotea los derechos de libertad sindical de los trabajadores y de los empleadores y socava el principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio.

Miembro trabajador, Nueva Zelanda - Quiero empezar haciendo hincapié en que los FPA no sustituyen a la negociación colectiva ordinaria ni a la negociación individual en Nueva Zelanda, ni interfieren en ellas. No se superponen a ellas, como ha sugerido el anterior orador. Unos y otras están muy separados, y todo trabajador que esté legalmente empleado en Nueva

Zelandia seguirá necesitando negociar un acuerdo de trabajo, como siempre lo ha hecho, independientemente de que los FPA entren en vigor o no. Nadie puede ser contratado con un FPA porque los FPA no son acuerdos de trabajo, son simplemente un conjunto de normas mínimas partiendo de las cuales se establecen los acuerdos de trabajo normales. Para que quede claro, el sistema existente e inalterado de negociación de convenios del trabajo, regido por la Ley de Relaciones Laborales, constituye la forma voluntaria de negociación prevista en el artículo 4 del Convenio.

Los FPA fueron inspirados por un grupo de trabajo tripartito presidido por el ex Primer Ministro y Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, Sr. Jim Bolger. Yo formé parte del grupo de trabajo y rápidamente detectamos los problemas inherentes a nuestro sistema actual, caracterizado por la total ausencia de normas en las relaciones de trabajo, una densidad sindical inferior al 20 por ciento y la ausencia de mecanismos de extensión. Pudimos comprobar que la lógica de nuestro sistema impulsa a una inevitable carrera hacia el abismo en materia de salarios y condiciones, pues en una economía abierta y competitiva las empresas compiten ante todo en el precio y no en la innovación y la calidad. Quedó claro que los empleadores que negocian convenios colectivos decentes no pueden en sus actividades competir equitativamente en un entorno en el que no existen normas en las relaciones de trabajo ni condiciones de competencia equitativas y, de este modo, pudimos ver que los propios sindicatos y convenios se han convertido en objetivos a los que atacar, o resueltamente los evitan aquellos empleadores que tratan de competir contra otras empresas sin sindicatos y que pagan mal. En pocas palabras, sin normas sectoriales como los acuerdos sobre una remuneración justa, los trabajadores, la negociación colectiva y los buenos empleadores son vulnerables y corren riesgos.

Nuestro grupo de trabajo tripartito asumió las recomendaciones de la OCDE de la publicación *Employment Outlook 2018*, el capítulo titulado «The role of collective bargaining systems for good labour market performance». La OCDE recomendó un modelo que combina la negociación a nivel de empresa además de las normas de sector, ya que este modelo arroja un buen rendimiento en el empleo, mejores resultados de productividad y salarios más altos en comparación con los sistemas descentralizados como los que tiene actualmente Nueva Zelandia. Así que, en consecuencia, el grupo de trabajo diseñó los FPA reconociendo las características únicas de Nueva Zelandia y propuso un sistema que «complementara, no sustituyera, el sistema normal de relaciones de trabajo existente».

Aunque los dirigentes de Business New Zealand, en un momento desprevenido, reconocieron públicamente que los FPA mejorarán los salarios, su discurso ha consistido en gran medida en malinterpretar la naturaleza de los FPA y en confundirlos y mezclarlos con nuestro actual sistema de negociación colectiva, y acabamos de oírsele decir, otra vez, a los empleadores. Estos siguen insistiendo en que provocarán más huelgas, y ello a pesar de no estar permitidas en relación con los FPA. Business New Zealand ha dicho que los FPA son demasiado complicados e insiste en que las partes serán incapaces de formar efectivamente partes en una negociación. Sin embargo, existe una clara experiencia en Nueva Zelandia que demuestra lo contrario. Por ejemplo, cuando el Tribunal de Empleo invitó recientemente a los empleadores y a los sindicatos del sector de los cuidados y el apoyo a negociar una norma en el sector para fijar tasas de remuneración igualitarias, nos organizamos rápida, eficiente y eficazmente en partes negociadoras representativas de más de 65 000 trabajadores, y no solo de afiliados sindicales, sino de un abanico de organizaciones no gubernamentales de 65 000 trabajadores y de más de 1 000 empleadores que abarcaba desde empresas multinacionales a pequeñas organizaciones familiares sin ánimo de lucro, y nos dispusimos a negociar y a ratificar exactamente de la manera que contemplan los FPA, y el resultado neto

fue un acuerdo histórico que fijó un nuevo piso para las trabajadoras vulnerables en lo relativo a la remuneración, la formación y la mejora del diálogo entre los interlocutores sociales. Eso sí, Business New Zealand no participó.

La posición de Business New Zealand no solo es confusa, sino incoherente. En Nueva Zelanda ya han acordado dos mecanismos legales que la propuesta sobre los FPA emula muy de cerca, en la industria del cine y la televisión y en la ya modificada Ley de Igualdad en la Remuneración. Ambos mecanismos implican un proceso que se parece mucho a los FPA. Establecen unas normas mínimas a través de la negociación entre el empleador y el sindicato, cerca de la fijación obligatoria y sin el derecho de huelga. Business New Zealand ha llegado a malinterpretar el proceso en el que estamos inmersos, y en esta misma sala, en la Comisión, declararon públicamente hace un par de semanas en nuestro diario de mayor tirada que Nueva Zelanda estaba en la lista de la OIT de «peores casos de infracción». Esto fue incluso antes de que la aparición de la lista restringida de casos advirtiera a la opinión pública neozelandesa de que la OIT podría incluso perseguir a Nueva Zelanda.

Estas objeciones de los empleadores a los FPA no tienen sentido. No hay nada malo o inusual en que se fijen normas mínimas de sector que se apliquen a todo el mundo. Así es como funcionan siempre las normas. Sugerir que las normas mínimas deberían ser voluntarias y que los empleadores deberían poder optar por salirse de ellas desvirtúa en un sinsentido la noción entera de normas. No hay nada en el Convenio que impida a los Estados Miembros de la OIT disponer de leyes que permitan fijar normas mínimas obligatorias en todos los sectores, siempre que se mantengan disposiciones sobre negociación colectiva voluntaria, como ocurre en Nueva Zelanda, ni tampoco hay ningún problema en que la Autoridad de Relaciones Laborales fije los términos de estas normas en caso de estancamiento de la negociación habiéndose agotado todas las demás opciones. Los Estados Miembros tienen normas de sector, y ya es hora de que Nueva Zelanda haga lo mismo.

Miembro empleador, Nueva Zelanda - Como ha dicho el portavoz de los empleadores, se trata de un caso grave. Tanto más cuanto que Nueva Zelanda es Miembro fundador de la OIT y lleva mucho tiempo defendiendo las normas de la Organización.

En 2017, el Gobierno anunció su intención de introducir los FPA y en marzo de 2022 presentó el proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa dando efecto a su intención. Un grupo de trabajo tripartito elaboró el marco que dio derechos al proyecto de ley; sin embargo, hay que puntualizar aquí que los miembros empleadores del grupo discreparon de las opiniones de la mayoría y no están de acuerdo con el resultado general de ese informe.

El proyecto de ley niega claramente a empleadores y trabajadores la libertad de sindicación y de negociar libre y voluntariamente, porque solo los sindicatos pueden iniciar un FPA. Los empleadores no tienen voz para el primer acuerdo, habiendo reunido los criterios para la iniciación, a saber, la prueba de representatividad o una prueba de interés público.

Los criterios de prueba de representatividad (1 000 afiliados sindicales o el 10 por ciento de la fuerza de trabajo afectada) son tan bajos que resultan ridículos y, si ni siquiera se reúnen estos criterios exigüos, el sindicato puede solicitar un FPA alegando que será de interés público. Tras una evaluación, el Ministerio de Innovación Empresarial y Empleo decidirá si se cumple la prueba de interés público, pero sorprendentemente no está obligado a una consulta pública. A modo de ejemplo, en Nueva Zelanda hay varios cientos de miles de empleados de oficina. Solo un sindicato neozelandés tiene más de 1 000 afiliados entre esos empleados, y tendrá derechos unilaterales para establecer las condiciones de trabajo de cientos de miles de trabajadores que no son afiliados suyos y que no tendrán voz efectiva en el asunto. Estos no

podrán optar por excluirse ni decir que no desean participar, y a los otros 29 sindicatos de empleados de oficina se les puede privar de representar a sus propios afiliados.

Los sindicatos iniciadores deciden si el FPA será un documento de sector o de profesión, así como su alcance.

Al no haber una parte negociadora convenientemente representativa de los empleadores, los sindicatos podrán llevar su reclamación de un FPA directamente a la autoridad judicial, que fijará los términos del Acuerdo. En tal caso, no habrá ninguna representación de los empleadores, y no existe el derecho de apelar contra la decisión.

El proyecto de ley también establece que en caso de segunda votación fallida o de no ratificación, el Acuerdo se remitirá a la autoridad judicial, de nuevo, para que decida al respecto. Esto despoja de todo sentido el voto del empleador contrario al FPA.

En una nueva contravención del principio de negociación libre y voluntaria, el Gobierno controlará el proceso, haciéndolo aún menos libre y voluntario. Por ejemplo, el Ministerio de Innovación Empresarial y Empleo aprobará el inicio de la negociación de un FPA, ayudará a gestionar el proceso, examinará los acuerdos y los convertirá en legislación.

Desde el 31 de julio de 2019, el Gobierno no ha respondido a ninguna de las reiteradas peticiones de la OIT para que explique sus medidas y propuestas con respecto a los FPA. De hecho, una respuesta en el sentido de que el Gobierno esperaba a que Business New Zealand presentara una queja para responder a alguna de las preocupaciones planteadas en los dos años anteriores sugiere que hay una estrategia deliberada por evadirse.

El Gobierno ha reconocido abiertamente que pretende incumplir los principios del Convenio. De hecho, el Gobierno ha reconocido, en un documento público del Consejo de Ministros, que incumplirá los principios de libertad sindical, negociación voluntaria y arbitraje porque lo considera necesario para alcanzar sus objetivos.

En nuestra opinión, el Gobierno se está burlando efectivamente del sistema de control de la OIT, porque ser fiel a este frustraría sus objetivos. Unos objetivos que pisotean los derechos de libertad de sindical y de negociación colectiva libre y voluntaria de trabajadores y de empleadores de todo el país. Esto es muy preocupante.

Cualquier país que no sea cuestionado cuando proclame su intención de infringir un convenio fundamental constituye un serio desafío a la integridad del mecanismo de control de la OIT. Nueva Zelandia no es un país cualquiera, es una economía democrática desarrollada y es Miembro fundador de la OIT. Nosotros, en esta Comisión, somos el órgano que defiende el sistema y garantiza su integridad. No debemos dejar sin respuesta un desafío tan grave al sistema. Si no nos oponemos a algo tan deliberado, ¿qué sentido tiene estar aquí?

Por el bien de los trabajadores y empleadores de toda Nueva Zelandia, y por el bien de mantener la integridad del sistema de control de la OIT, instamos a esta cámara a que condene en los términos más enérgicos las acciones del Gobierno de Nueva Zelandia.

Miembro trabajadora, Australia - Australia y Nueva Zelandia son vecinos, nuestros lazos son profundos y compartimos desde hace tiempo historias y enfoques en muchos ámbitos, por ejemplo los derechos de los trabajadores y nuestros sistemas de normas y protecciones mínimas.

El marco de las relaciones del trabajo en Australia consta de tres niveles. El primero comprende derechos mínimos básicos en la legislación y un salario mínimo. El segundo, más de 100 «laudos» por sectores y por profesión que crean normas mínimas para determinados sectores y profesiones. Estos laudos fijan el piso mínimo en asuntos que van desde las tasas

de remuneración, las horas de trabajo, el trabajo por turnos y las horas extraordinarias, hasta aspectos como las pausas para el descanso, los acuerdos de licencia y la lista de turnos.

Encima de ellos hay un tercer nivel que implica la negociación colectiva a nivel de empresa.

En el pasado, Australia y Nueva Zelandia tenían en común un amplio sistema de laudos que proporcionaba un piso mínimo esencial para la gran mayoría de los trabajadores de ambos países. Nuestros caminos se separaron en 1990, cuando Nueva Zelandia abolió por completo tal sistema.

Cuando Nueva Zelandia suprimió su red de seguridad por sectores, la desigualdad aumentó y los salarios cayeron. Al carecer de un conjunto de normas mínimas sectoriales, los trabajadores neozelandeses vieron muy debilitada su capacidad para negociar acuerdos de trabajo y, por consiguiente, su nivel de vida empeoró considerablemente.

Los salarios medios en Nueva Zelandia son ahora notablemente más bajos que en Australia, y en parte esto es atribuible a la falta de una sólida red de seguridad. En comparación, Australia cuenta con una red de seguridad propia de cada sector que los empleadores no pueden evadir, por mucho que les gustara. Los trabajadores australianos dependen de ella.

Los FPA llenarán un vacío en el sistema neozelandés, y estamos totalmente de acuerdo con la opinión del Gobierno de Nueva Zelandia de que el plan de los FPA crea una red de seguridad muy necesaria, muy parecida a nuestro moderno sistema de laudos.

Los FPA y los laudos tienen mucho en común: ambos proporcionan una importante capa intermedia de protección entre la fijación del salario mínimo legal y la negociación a nivel de empresa. Ambos cubren a todos los trabajadores, estén o no afiliados a un sindicato, y ambos contienen disposiciones para un conjunto amplio de términos y condiciones.

Hay una diferencia importante. Los FPA ponen más énfasis en que las partes hagan todo lo posible para alcanzar su propio acuerdo mucho antes de que se invite a una tercera parte independiente a fijar las tarifas y condiciones, mientras que el sistema de laudos se construye en torno a un proceso de fijación obligatoria.

En el caso de Nueva Zelandia, los empleadores solo tendrán que negociar de buena fe y se conseguirán acuerdos. El arbitraje solo entra en juego para garantizar la protección de los trabajadores vulnerables. Con lo que resulta más chocante aún que, lo que parece ser un caso descaradamente político y sin fundamento, se haya presentado a esta Comisión, máxime cuando esta Comisión tiene una lista de casos que compiten por el grado extremo en que incumplen las normas, en muchos casos con consecuencias de vida o muerte para los trabajadores.

Los FPA cumplirán una función comparable a la de los laudos en Australia, y con ellos, el sistema de relaciones laborales de Nueva Zelandia volverá a tener mucho más en común con el de Australia. Nuestra evaluación de los FPA es que, de hecho, promoverán y apoyarán la negociación colectiva y el derecho de los trabajadores a sindicarse.

Las normas mínimas nunca deberían ser voluntarias. Los FPA aportan un mecanismo eficaz para proteger a los trabajadores más vulnerables y peor pagados y son esenciales para ello. Deben evaluarse adecuadamente como parte del mecanismo de fijación de salarios y condiciones mínimas y ser compatibles con los convenios fundamentales.

Miembro trabajadora, Samoa - Me enorgullece hablar en apoyo del trabajo del Gobierno de Nueva Zelandia sobre los FPA. Los FPA serán instrumentos importantes que impulsarán

normas de trabajo decente y serán especialmente beneficiosos, en concreto para nuestros trabajadores migrantes en Nueva Zelanda.

Cada año, 60 000 personas de la región del Pacífico viajan a Nueva Zelanda en el marco del Plan de Empleadores Estacionales Reconocidos (RSE) para trabajar en los sectores de la agricultura y la horticultura. Los habitantes de la región valoran estas oportunidades y nosotros también queremos asegurarnos de que el trabajo de nuestra gente en Nueva Zelanda sea decente, seguro y justo.

Nuestros samoanos y todos los demás trabajadores migrantes del Pacífico en Nueva Zelanda son vulnerables. En realidad, ni siquiera pueden intervenir en una negociación efectiva y equitativa a nivel personal o colectivo al amparo de la Ley de Relaciones de Trabajo de Nueva Zelanda y, dado que este país no cuenta con un conjunto de normas de sector mínimas, nuestra gente no percibe salarios justos ni disfruta de condiciones de empleo decentes en el marco del Plan RSE. Por eso es tan importante que el Gobierno neozelandés busque nuevas formas de mejorar las normas en todos los sectores.

Durante la pandemia de COVID, cuando los empleadores estaban desesperados por conseguir trabajadores de RSE y Nueva Zelanda concedía exenciones fronterizas limitadas para los trabajadores estacionales del Pacífico, el Gobierno impuso unilateralmente a los empleadores condiciones para pagar un salario digno de 22 dólares neozelandeses por hora, 2 dólares neozelandeses por encima del salario mínimo de la época. Sin esa medida provisional, estos trabajadores habrían seguido cobrando el salario mínimo.

Este fue un ejemplo de Gobierno que utiliza su poder de reglamentación para elevar los salarios de los trabajadores en un sector donde el mecanismo de negociación que fija la Ley de Relaciones del Trabajo es inadecuado. Los FPA utilizarían ese mismo poder para elevar los niveles de trabajo decente en todos los sectores, con mecanismos para dar a trabajadores y empleadores una voz real en el proceso.

De este modo, los FPA beneficiarán a nuestros trabajadores migrantes del Pacífico y a todos los trabajadores de Nueva Zelanda. Por ello, felicito al Gobierno de Nueva Zelanda por haber tomado esta iniciativa, que es fundamental para lograr un trabajo decente para los trabajadores de la RSE.

Miembro gubernamental, Australia - Como piedra angular del Convenio núm. 98, Australia respeta el derecho de los países a aplicar medidas, adecuadas a las condiciones nacionales, para fomentar y facilitar la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores. Por lo tanto, nos complace observar que el proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa de Nueva Zelanda, objeto de nuestros debates de hoy, se ha elaborado a resultas de la recomendación de un grupo de trabajo tripartito formado para abordar la problemática única del mercado de trabajo de Nueva Zelanda.

Australia apoya plenamente los objetivos del sistema propuesto de FPA, sistema cuyo objeto es la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias y proporcionar un entorno que mejore la productividad, el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas.

El Gobierno australiano cree que las normas mínimas sectoriales, complementadas por la negociación colectiva, proporcionan el equilibrio adecuado entre una red de seguridad, por un lado, y el impulso al crecimiento de los salarios y la productividad, por otro. Esto solo puede dar lugar a resultados que beneficien tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Además, apoyamos la intención del sistema de FPA propuesto de impulsar un cambio duradero y transformador en todo el sistema que beneficie a los trabajadores, en particular a

los que tienen empleos mal pagados, o en sectores en los que la representación o la negociación efectivas son escasas o inexistentes.

Australia toma nota del espíritu de cooperación con el que el Gobierno de Nueva Zelandia se ha comprometido con la Comisión. Animamos a todas las partes a que sigan participando de forma constructiva a través del diálogo tripartito para trabajar en la consecución de los importantes objetivos del proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa.

Miembro trabajador, Chile – La negociación colectiva tiene varias funciones relevantes en el mundo del trabajo ya que constituye una práctica de diálogo social a nivel de empresa o actividad. Una manera de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y sus familias y, en consecuencia, la paz laboral. Por este proceso de negociación debe ser llevado adelante mediante la buena fe de las partes, de tal modo que no se pueda desnaturalizar en una mera ritualidad o formalidad que las empresas y sus organizaciones cumplan para desentenderse de sus obligaciones con los trabajadores y con el cumplimiento de las normas sobre los derechos fundamentales.

En vista de ello, la negociación de buena fe requiere que, si los empleadores aducen la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, deban existir razones objetivas que permitan verificar si actuaron diligentemente o si simplemente pretenden eludir sus obligaciones éticas y jurídicas.

Tiene, por tanto, que existir una causalidad basada en motivos reales y criterios razonables, que fundamente y justifique la imposibilidad de alcanzar un convenio colectivo, o sea, un motivo real que impida el acuerdo. Con esto queda muy claro que no se trata de una obligación de acordar o de una imposición arbitraria de condiciones de negociación colectiva por parte del Estado, sino de una verdadera obligación de tomar todas las medidas posibles para celebrar un convenio colectivo.

Como toda obligación jurídica, de constatarse un incumplimiento grave o sostenido del derecho de la buena fe, la ley laboral deberá dar una respuesta para dotar de efectividad el derecho de negociar de buena fe.

Por esto, apoyamos también la disposición adicional de la Ley de Relaciones Laborales que prevé que la autoridad fije los términos en un convenio colectivo en casos excepcionales y solo cuando se haya producido una violación grave y sostenida de la buena fe durante la negociación. Sin esta última garantía la negociación colectiva podría ser impedida por una de las partes, mismo cuando esta carezca de razones reales para no llegar a un acuerdo, es decir, sin esta garantía en la legislación, si una de las partes decidiera arruinar la posibilidad de un acuerdo lo podrá hacer sin mayores consecuencias.

Por ello, compartimos la observación de la Comisión de Expertos en tanto señala que, en el marco del Convenio, la garantía del carácter voluntario de las negociaciones colectivas es inseparable del principio de la negociación de buena fe, ya que el objetivo general de la norma es la promoción de la negociación colectiva de buena fe con miras a alcanzar un acuerdo sobre las condiciones de empleo.

Por estas razones consideramos que la legislación de Nueva Zelandia cumple cabalmente con el artículo 4 del Convenio.

Miembro trabajador, Italia - Hablo en nombre de los trabajadores italianos, belgas, holandeses, franceses, alemanes, irlandeses, noruegos, españoles y del Reino Unido, así como en nombre de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM).

En relación con el caso que la Comisión está debatiendo hoy, me gustaría volver a insistir en uno de los principios fundamentales que acaban de mencionar los anteriores oradores y que está incluido en el Convenio, es decir, la importancia de contar con sistemas nacionales de negociación colectiva fuertes y coordinados.

Citaré del informe de la Comisión de Expertos: «Un sistema descentralizado y descoordinado de negociación colectiva está operativo en el país desde la década de 1990, y la cobertura de la negociación colectiva asciende aproximadamente al 17 por ciento en los dos últimos decenios, lo que representa un descenso en comparación con el 70 por ciento registrado hace treinta años. La mayor parte de la negociación colectiva se limita al nivel de empresa, y el grueso de la negociación *per se* tiene lugar entre los empleadores individuales y los trabajadores individuales». Un sistema así es sencillamente incapaz de producir trabajo decente y diálogo social para la inmensa mayoría de los trabajadores y solo puede conducir a más injusticia y a malos resultados en el mercado de trabajo.

Hablando desde la perspectiva y la tradición de las relaciones de trabajo en Italia, donde casi el 90 por ciento de los trabajadores están cubiertos y protegidos por una norma nacional de sector alcanzada a través de la negociación colectiva de todo el sector, solo puedo reafirmar que un sistema de negociación colectiva fuerte, coordinado y que funcione bien es una condición previa (citando de nuevo el informe de la Comisión de Expertos) para reducir «los factores negativos que afectan los salarios bajos y el crecimiento de los salarios, la disociación de los salarios del crecimiento de la productividad», como también han dicho los anteriores oradores y «la vulnerabilidad ante prácticas laborales deficientes».

Por lo tanto, apoyamos firmemente la rápida adopción y aplicación por las instituciones neozelandesas de un nuevo sistema de FPA, un panorama de regulación del empleo que proporcione un piso efectivo por sector en apoyo a la negociación colectiva a nivel de empresa y que, además, promueva un mercado de trabajo nacional justo que funcione bien.

Miembro gubernamental, Bélgica - Bélgica quiere aprovechar la ocasión del examen del caso de Nueva Zelanda para reafirmar su apoyo a la Comisión de Expertos. El trabajo que realiza constituye la piedra angular del sistema de control de la OIT. Su independencia e imparcialidad son el fundamento de su autoridad.

En cuanto al contenido del caso, Bélgica toma nota con interés de las explicaciones adelantadas por el Gobierno.

Bélgica desea insistir en la importancia y el papel de la negociación colectiva como elemento esencial para prevenir los conflictos y asegurar la paz social.

La libertad de negociación no es incompatible con las medidas y los medios que alientan a recurrir a ella y aseguran su promoción. El artículo 4 del Convenio insiste en la necesidad de tener en cuenta las condiciones nacionales a la hora de elegir los medios más adecuados.

Asimismo, como indica la Comisión de Expertos, no se puede disociar la garantía del carácter voluntario de la negociación colectiva del principio de negociación de buena fe si lo que se quiere es dotar de sentido al mecanismo cuya promoción prevé el artículo 4 del Convenio.

Conviene, por tanto, no obligar a concluir un convenio colectivo.

Para terminar, deseamos insistir en recordar las virtudes de la negociación colectiva no solo para la mejora de las condiciones de los trabajadores, sino también para el desarrollo de las empresas y de la economía.

Observador, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) - La ITF, como representante de los trabajadores del transporte de todo el mundo, es dolorosamente consciente de la falta total de normas a nivel de sector en Nueva Zelanda y de su impacto en los trabajadores de todos los medios de transporte. Es instructiva a este respecto la «carrera hacia el abismo» en el sector del transporte en autobús de ese país, que ha provocado el caos tanto entre los trabajadores como en las comunidades.

La transición desde la negociación sectorial a la licitación competitiva ha tenido un impacto catastrófico en los salarios. El salario más bajo que se pagaba en la concesión del servicio de transporte en autobús en 1990 era un 66 por ciento superior al salario mínimo. Las tasas más bajas que se pagan hoy apenas están entre el 10 y el 15 por ciento por encima del salario mínimo.

Todo ello, a pesar de que la productividad laboral en el sector del transporte y la logística ha crecido a un ritmo más de tres veces superior al de los salarios. Si los salarios del sector hubieran seguido el ritmo de la productividad laboral, el trabajador medio del transporte en Nueva Zelanda habría mejorado sus ganancias en 36 000 dólares en 2021.

Para citar un ejemplo de esta «carrera hacia el abismo» en el sector del transporte en autobús, recientemente en Wellington, capital de Nueva Zelanda, se sacó a concurso el 70 por ciento de los servicios de autobús de la región, de conformidad con la normativa nacional.

La empresa que había estado prestando el servicio tenía un convenio colectivo en vigor y, por consiguiente, ninguna posibilidad de ganar la licitación frente a los recién llegados que no tenían convenios colectivos que respetar. Como era de esperar, una nueva empresa ganó el concurso y se eliminaron por completo las prestaciones del convenio relativas a horas extraordinarias, fines de semana, trabajo nocturno y trabajo por turnos.

El prestador inicial del servicio aún tenía el 30 por ciento de las líneas de autobús y se dio cuenta de que pronto las perdería cuando estas otras líneas salieran a concurso. Así que vendió la empresa a otra entidad, que a continuación obró contra los conductores para eliminar las prestaciones de su convenio colectivo.

El Consejo Regional y la comunidad se horrorizaron por el trato dado a estos trabajadores de primera línea y «héroes de la pandemia». Pero no debería resultar sorprendente que no haya en vigor normas en el sector. Aunque durante un traspaso entre empresas los trabajadores vulnerables tienen algunas medidas de protección, estas no se aplican a los conductores de autobús, porque se considera que no son lo suficientemente vulnerables. Ahora, ante los bajos salarios y las malas condiciones, el sector es incapaz de atraer personal.

Para concluir, Nueva Zelanda necesita desesperadamente introducir un sistema para fijar unas normas mínimas, y creemos que los FPA las aportarán.

Observador, Internacional de Servicios Públicos (ISP) - Hace apenas unos días, una de nuestras afiliadas (la Asociación de Servicios Públicos de Nueva Zelanda) participó con el Gobierno y los empleadores en una ceremonia formal para celebrar un acuerdo de igualdad de remuneración para varios miles de trabajadores administrativos y de oficina del sector de la salud de Nueva Zelanda.

Fue el primero que se completó en virtud de la recientemente modificada Ley de igualdad en la remuneración. Se preguntarán ustedes, ¿qué tiene esto que ver con la prescripción neozelandesa de los FPA? Pues bien, los FPA y la Ley de Igualdad en la Remuneración de Nueva Zelanda son idénticos en muchos aspectos fundamentales.

Por ejemplo, ambos prevén que sindicatos y empleadores acuerden la negociación de una norma mínima en beneficio de todo un sector o profesión, y que la ratifiquen, bajo influencia de un proceso para fijarla si las negociaciones se prolongaran sin conseguirse llegar a un acuerdo.

También hay otros parecidos que invitaré a la Comisión de Expertos a comparar pero que, por razones de tiempo, hoy me saltaré.

Hay también un par de diferencias. Una de ellas es que los trabajadores pueden optar por no participar en el proceso de igualdad de remuneración, pero, por supuesto, ni uno solo lo ha hecho, y eso que en el último par de años decenas de miles de trabajadores se han avenido a normas mínimas de equidad en la remuneración. Esto se debe a que las normas mínimas sobre equidad del último par de años no afectan a los derechos de los trabajadores ni en la teoría ni en la práctica, sino que los apuntalan y refuerzan.

La segunda diferencia es que el proceso expuesto anteriormente y recogido en la Ley de igualdad en la remuneración contó con el apoyo unánime de los interlocutores sociales, incluida Business New Zealand (BusinessNZ).

Antes de que se establecieran estas normas de sector sobre igualdad en la remuneración, las trabajadoras neozelandesas de todos los sectores sufrían una presión competitiva a la baja en sus salarios y condiciones, y las empresas podían pagar menos e infravalorar a estas trabajadoras vulnerables y esenciales.

Desgraciadamente, en Nueva Zelanda está ocurriendo lo mismo con muchos otros trabajadores vulnerables mal pagados, porque no existen normas sectoriales eficaces, como en muchas otras economías desarrolladas. Los FPA, al igual que la Ley de Igualdad en la Remuneración de Nueva Zelanda, serán aspectos fundamentales de su sistema, los cuales están muy en consonancia con el Convenio y deben seguir adelante sin obstáculos.

Representante gubernamental - Me gustaría empezar por señalar la diversidad de contribuciones y comentarios aportados y asegurar a la Comisión de que a todos ellos los hemos escuchado con mucha atención y que desde luego a todos los tendremos en cuenta, vengan de donde vengan.

Como ya he mencionado, la legislación aún no se ha aprobado y aún sigue su curso. Quisiera abordar algunos determinados puntos que se han planteado.

En primer lugar, creo que por el portavoz de los empleadores en relación con la aplicación de los artículos 33 y 50J de la Ley de Relaciones Laborales. El primer punto que me gustaría señalar es que estas disposiciones no forman parte del proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa. Son cosas totalmente distintas, una se refiere al proceso ordinario de negociación colectiva en Nueva Zelanda y la otra, desde luego, es un proceso especializado que implica la negociación colectiva para fijar condiciones mínimas en los sectores.

El portavoz de los empleadores ha hecho alguna alusión sobre que el arbitraje obligatorio es generalmente incompatible con los principios de la negociación colectiva voluntaria, y eso es cierto. Sin embargo, la atención se centra en la palabra «generalmente» y, como todos sabemos, hay excepciones permitidas a esos principios y una de ellas, en particular, gira en torno al uso del estancamiento en la negociación, en cuyo caso no queda ninguna otra opción.

Ahora, para volver a proyectarlo en términos de las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales, me gustaría reiterar que el artículo 33, relativo al deber de buena fe, reconoce, en total compatibilidad con las opiniones de la Comisión de Expertos, que realmente el objeto de la negociación de buena fe no puede dissociarse de la negociación voluntaria. Si las partes están

negociando de buena fe, se supone que tienen la intención de llegar a un resultado, a menos que esto no sea realmente posible, perspectiva que nuestra legislación asume completamente. Es necesario, en consecuencia, que la disposición relativa a la fijación obligatoria de las condiciones de un convenio colectivo en esas circunstancias se considere una sanción por incumplimiento grave y sostenido del deber de buena fe. Por lo tanto, no podemos ver cómo afecta esto al principio de la negociación colectiva libre y voluntaria, a menos que ese principio tenga una flexibilidad ilimitada, y por supuesto no es así.

En cuanto al uso del arbitraje obligatorio para los FPA, nuevamente interviene el principio de que cuando sencillamente es imposible llegar a cualquier tipo de resultado no se considera incompatible el recurso al arbitraje.

El portavoz de los empleadores también se refirió a otra categoría, la del servicio público, y desde luego es totalmente posible que se apliquen FPA en el servicio público, donde el recurso al arbitraje no sería, por tanto, incompatible.

Quisiera remontarme al punto que creo que también señaló el orador del Gobierno de Bélgica. La Comisión de Expertos considera que, en virtud del Convenio, garantizar el carácter voluntario de las negociaciones colectivas es indisoluble del principio de la negociación de buena fe si se quiere revestir de algún significado al mecanismo que debe promoverse con arreglo al artículo 4 del Convenio. La Comisión recuerda, a este respecto, que el objetivo general es la promoción de la negociación colectiva de buena fe con vistas a alcanzar un acuerdo. La Comisión observa que los artículos 31, 33 y 50J no han suscitado ningún comentario en la década en que se han aplicado. La Comisión observa que la Ley prevé tener presentes importantes consideraciones antes de que se pueda aplicar el artículo 50J, por ejemplo, los derechos de recurso ante el Tribunal de Trabajo, etc. La Comisión ha solicitado más información sobre el uso de esta disposición, señalando de nuevo que solo se ha utilizado una vez y que estaremos más que complacidos de aportar información en caso de que alguna vez llegaran a plantearse estos casos en el futuro, y esperamos que sean extraordinariamente raros.

Paso a ocuparme de los comentarios del portavoz de los empleadores de Nueva Zelanda, que ha hecho una serie de observaciones. Supongo que es cierto que hubo un proceso tripartito y que al final los empleadores no estuvieron de acuerdo con las conclusiones, como es su derecho en cualquier proceso tripartito. Un proceso tripartito no tiene por qué desembocar siempre en un acuerdo tripartito y nunca hemos dicho lo contrario. Hemos dicho que esto surgió de un proceso tripartito, pero el acuerdo tripartito es otra cosa. Sin embargo, la mayoría de la Comisión recomendó los principios y los mecanismos que han sido asumidos por el Gobierno en la legislación.

También se han hecho comentarios sobre el proceso del Consejo de Ministros, y lo que me gustaría señalar aquí es que el Gobierno no entró en este proceso diciendo que nos íbamos a burlar deliberadamente del Convenio. De hecho, si se leen los documentos pertinentes, que son de dominio público, se refieren a un cuidadoso análisis en el que, bajo cada epígrafe, se señala pormenorizadamente si el aspecto en cuestión de los FPA se aviene o no con los derechos y obligaciones relacionados con el Convenio, y aquí también, aunque en aspectos de la legislación como el del arbitraje obligatorio se señala que podrían poner en tela de juicio el principio de la negociación colectiva voluntaria, tales aspectos se consideran esenciales para garantizar que al final del proceso se produzcan condiciones mínimas aplicables. Pero, repetimos, esto hay que verlo en el contexto de lo que permite el Convenio y el uso del arbitraje obligatorio, como acabo de exponer.

También creo discrepar con los comentarios de que el Gobierno controla todo el proceso de negociación. Tal cosa no se sale mucho de lo corriente, de hecho sería imposible que cualquier proceso de negociación basado en la legislación no fuera administrado por algún organismo del Estado. Eso no significa que el Gobierno dirija el proceso de negociación o sus resultados, sino que los organismos del Estado administran los procesos que fija la ley para que esos resultados sean objeto de trato y de negociación y se logren de una manera u otra.

También se ha planteado un par de veces que los empleadores no podrán controlar el ámbito o la cobertura de un FPA. Sencillamente, eso es incorrecto. Si bien la parte que inicia la negociación del FPA debe especificar el ámbito de aplicación propuesto, este puede negociarse y modificarse durante el propio proceso de negociación.

También se ha sostenido que en la utilización de la vía del interés público o de la prueba del interés público no habrá consulta pública, y quiero aclarar que la legislación permite explícitamente al regulador pedir al público su parecer a la hora de decidir si se han satisfecho las pruebas para la iniciación.

No me voy a detener en lo que se ha dicho de si el Gobierno ha retrasado o no, que la Comisión examine este caso o, ya puestos, cualquier aspecto de la legislación sobre los FPA. Me limitaré a señalar que disiento del todo. Desde luego que ha habido correspondencia entre la organización de empleadores y la Oficina, de la que tuvimos conocimiento en un momento dado. Después buscamos el compromiso con la organización de empleadores, lo que al principio resultó imposible debido a su incapacidad para reunirse con nosotros, pero no voy en absoluto a detenerme en eso.

Creo que, en general, concluiré mis comentarios en este punto. Una vez más, reitero que la legislación propiamente dicha no se ha fijado y vuelvo a los objetivos generales del sistema de FPA, de los que creo que diversos comentarios hechos al respecto se han hecho eco. La cuestión es que los FPA tendrán un objeto específico, el de establecer las condiciones mínimas del sector que sean necesarias para abordar los problemas del mercado de trabajo, lo que implica la negociación colectiva, pero también la fijación de unas condiciones mínimas de base sectorial. Lo cual no es infrecuente.

El sistema de FPA complementa, que no sustituye, el marco de negociación colectiva existente y todos los derechos y privilegios y obligaciones que se derivan de él siguen existiendo en paralelo y, por supuesto, cuando un acuerdo FPA fructifica en unas condiciones mínimas, encima estas pueden ser negociadas, y también durante el proceso todos estos otros derechos, básicamente igual que lo que existe en la actualidad.

Así, el funcionamiento del sistema de FPA no interferirá con nuestro sistema de negociación en la empresa, que seguirá funcionando en paralelo.

Concluyo, de nuevo, señalando que seguimos abiertos y receptivos a los comentarios de la Comisión y que tendremos muy en cuenta todos los comentarios realizados a la hora de finalizar la legislación, y agradezco a la Comisión su atención.

Miembros trabajadores - Quisiéramos dar las gracias al Gobierno por la información detallada que ha proporcionado a la Comisión y también a todos los oradores por sus aportaciones.

Para aprovechar plenamente el potencial de la negociación colectiva, es imprescindible que todos los trabajadores disfruten de este derecho, por lo que nos sentimos alentados por los esfuerzos del Gobierno para velar por que los trabajadores de la industria del cine y la televisión puedan participar en la negociación colectiva libre y voluntaria. Del mismo modo,

nos satisface ver que el Gobierno ha adoptado medidas concretas para codificar el deber de negociar de buena fe, un principio de larga data protegido por el Convenio.

Efectivamente, para que la negociación colectiva y sus resultados previstos en el mercado de trabajo tengan éxito, tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe y hacer todo lo posible por llegar a un acuerdo. Las reformas introducidas en Nueva Zelandia a este respecto están en plena consonancia con muchos sistemas de negociación colectiva de todo el mundo, que reconocen el deber de negociar de buena fe con intención de alcanzar un acuerdo. Asimismo, la capacidad de la Autoridad de Relaciones Laborales para fijar los términos de un convenio colectivo o de un FPA proporciona un respaldo fundamental sin el cual la negociación colectiva podría verse frustrada por partes, que de otro modo podrían faltar sostenida y gravemente a la buena fe sin consecuencias suficientes.

A este respecto, observamos que los órganos de control de la OIT han sostenido que, si bien el artículo 4 del Convenio no impone en modo alguno al Gobierno el deber de hacer respetar la negociación colectiva, no es contrario a esta disposición obligar a los interlocutores sociales, en el marco del fomento y la promoción del pleno desarrollo y utilización de los mecanismos de negociación colectiva, a entablar negociaciones sobre las condiciones de empleo.

Un sistema de FPA respaldado por servicios amplios de apoyo a la negociación es un gran ejemplo de iniciativa de negociación de alto nivel destinada a ofrecer a los interlocutores sociales todas las posibilidades de alcanzar acuerdos. Como han destacado varios oradores esta mañana, una mayor cobertura de la negociación que esté sostenida por mecanismos de extensión y negociación sectorial conducen a la disminución de la desigualdad salarial y, por tanto, de los empleos mal pagados.

Como pone de relieve la publicación de la OCDE *Negotiating our way up*, los mejores resultados en cuanto a empleo, productividad y salarios parecen alcanzarse cuando en acuerdos sectoriales se establecen condiciones generales, pero dejan para la negociación en las empresas los detalles en las disposiciones. Este es precisamente el camino que está tomando Nueva Zelandia con los FPA, que establecerían unas normas mínimas de sector o de profesión sobre las que trabajar a nivel de empresa. Este sistema también crearía unas condiciones equitativas en las que los buenos empleadores no se verían perjudicados por pagar salarios razonables conformes a la norma del sector.

Confiamos en que el Gobierno se comprometa de manera significativa con los interlocutores sociales sobre cualquier asunto pendiente que se le pueda plantear antes de la adopción del proyecto de ley de los FPA, y también pedimos al Gobierno que proporcione la información solicitada por la Comisión de Expertos para que pueda hacer más observaciones fundamentadas sobre la aplicación en la ley y en la práctica del Convenio en Nueva Zelandia.

En conclusión, quisiéramos reiterar la decisiva importancia del derecho fundamental a la negociación colectiva para elevar las normas, reducir la desigualdad y crear condiciones equitativas. Junto con el derecho a la libertad sindical, permite el ejercicio de todos los demás derechos en el trabajo, y es bien sabido que el fomento de la negociación colectiva no se limita a ser un principio aislado del derecho internacional del trabajo. Tal fomento forma parte de la misión de la propia OIT desde su creación. El Convenio núm. 98 tiene por objeto, entre otras cosas, fomentar la negociación colectiva y, por lo tanto, es evidente que el artículo 4 se encuentra en el núcleo mismo del Convenio. Para evitar cualquier duda, quisiéramos volver a insistir en nuestro pleno respeto a la Comisión de Expertos y sus pronunciamientos con respecto al artículo 4 del Convenio.

Miembros empleadores - Damos las gracias al representante gubernamental por sus declaraciones y también a todos los que han tomado la palabra para hablar sobre este caso.

Creemos que cabe señalar en particular que hay una clara divergencia de opiniones sobre la aplicación del artículo 4 del Convenio, y más en general de las obligaciones que emanan del mismo. La divergencia de opiniones hoy expresada demuestra que hace falta un diálogo social renovado y reforzado sobre esta cuestión a nivel nacional.

Como señalamos en nuestra intervención inicial, el artículo 4 se basa en la premisa de la negociación voluntaria y, en nuestra opinión, tanto el artículo 31 como el 33 en concreto incluyen aspectos que obligan a la negociación. También en nuestra opinión, sigue estando claro, a pesar de las intervenciones de hoy, que el artículo 50J permite el arbitraje obligatorio para fijar los términos de un convenio colectivo cuando las partes negociadoras no pueden llegar a un acuerdo. Y aunque he oído al representante gubernamental hablar de excepciones a estos principios generales, los empleadores señalan que la Comisión de Expertos tiene una larga jurisprudencia sobre la cuestión del arbitraje obligatorio y la propia Comisión de Expertos ha recordado que el arbitraje obligatorio en caso de desacuerdo entre las partes es generalmente contrario a los principios de negociación colectiva consagrados en el Convenio. Y, de hecho, la jurisprudencia y las observaciones de la Comisión de Expertos hablan de que el arbitraje obligatorio es aceptable en determinadas circunstancias; se trataría de los servicios esenciales, el servicio público y tras negociaciones prolongadas e infructuosas o en el caso de crisis aguda.

Así pues, hay todo un panorama de observaciones emitidas por la Comisión de Expertos sobre esta cuestión del arbitraje obligatorio y no es tan sencillo como sugirió el representante gubernamental.

Tomamos nota de que el FPA se encuentra en estado de proyecto de ley, y creo que el representante gubernamental habló de que todavía está por fijar. Y, en consecuencia, dado que esta cuestión implicaba alegaciones de incumplimiento de un convenio fundamental e implica claramente puntos de vista muy diferentes entre los distintos grupos, los miembros empleadores animaríamos al Gobierno a que vuelva a comprometer a los interlocutores sociales con respecto al proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa para ver si hay una forma de avanzar que asegure el cumplimiento del artículo 4 del Convenio.

Animaríamos al Gobierno a que en esta fase, ya que tiene la potestad de completar las disposiciones del proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa, trabaje para velar por que toda aplicación de dicho proyecto de ley sea puramente voluntaria en cumplimiento del artículo 4 del Convenio.

También pedimos que el Gobierno someta el proyecto de ley de acuerdos sobre una remuneración justa a la Comisión de Expertos para que lo examine y lo comente, de modo que la Comisión de Expertos pueda emitir observaciones que permitan comprender mejor todos los detalles al respecto.

Los miembros empleadores solicitan también al Gobierno que elimine sin demora de los artículos 31 y 33 de la Ley de Relaciones Laborales el deber de concluir convenios colectivos. Asimismo, los empleadores solicitan al Gobierno que elimine sin demora las disposiciones que permiten a los tribunales fijar los términos de un convenio colectivo, como figura en el artículo 50J.

Por tanto, pediríamos al Gobierno que colabore con la OIT sobre estas cuestiones para que pueda cerciorarse de que se ajustan plenamente al artículo 4 del Convenio y que antes del

1.º de septiembre de 2022 presente a la Comisión de Expertos un informe con información pertinente sobre la aplicación del Convenio tanto en la legislación como en la práctica.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de las declaraciones orales y escritas formuladas por el Gobierno y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno de Nueva Zelanda, en consulta con los interlocutores sociales, a:

- **seguir examinando, en cooperación y consulta con los interlocutores sociales, la nueva legislación propuesta (el proyecto de ley relativo a los acuerdos sobre una remuneración justa y el proyecto de ley relativo a los trabajadores en la industria del cine y la televisión) para evaluar sus repercusiones y garantizar su conformidad con el Convenio, y**
- **elaborar, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, una memoria para presentarla a la Comisión de Expertos de acuerdo con el ciclo regular de presentación de memorias, en la que informe sobre estas medidas.**

Representante gubernamental - Nueva Zelanda quisiera dar las gracias a la Comisión y a los miembros del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores de la misma. Apreciamos la cuidadosa consideración que han mostrado en la discusión de nuestro caso. Acogemos con satisfacción las conclusiones, y el Gobierno seguirá consultando a los interlocutores sociales a medida que avance la legislación sobre los Acuerdos para una contratación justa.

Tal y como ha propuesto la Comisión, volveremos a informar a la Comisión de Expertos sobre los Acuerdos para una remuneración justa en el marco de nuestra presentación periódica de memorias sobre este Convenio.

Quisiera concluir agradeciendo de nuevo a la Comisión su consideración y mostrando nuestro aprecio por la oportunidad de proporcionarle información y recibir sus perspectivas sobre este asunto.

Países Bajos - Sint Maarten (ratificación: 1951)

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

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno de Sint Maarten ha tomado nota de las solicitudes directas y las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante «Comisión de Expertos») en su Informe sobre la Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, 2022.

El Gobierno de Sint Maarten desea disculparse por el retraso en la presentación de las memorias pendientes. Esto se debe en parte a la falta de capacidad de Sint Maarten como pequeño Estado insular en desarrollo. El Gobierno de Sint Maarten se esfuerza por cumplir con sus obligaciones de presentación de informes antes de la fecha límite de cada año.

Por medio de la presente, el Gobierno de Sint Maarten desea confirmar que ha presentado a la OIT las memorias pendientes solicitadas en relación con los Convenios

núms. 12, 14, 17, 25, 42, 81, 87, 95, 101, 106, 118 y 144. La secretaría del Departamento de Normas envió el acuse de recibo el 8 de abril de 2022.

El Gobierno también ha tomado nota de la observación y de la solicitud directa formuladas por la Comisión de Expertos en relación con el Convenio núm. 87 a raíz de las alegaciones presentadas por el Consejo de Empleadores de Sint Maarten (en adelante «ECSM») y la Asociación de Hostelería y Comercio de Sint Maarten (en adelante «SHTA»).

La Comisión de Expertos ha solicitado al Gobierno de Sint Maarten la siguiente información:

- 1) que adopte las medidas necesarias para examinar, en consulta con las organizaciones de empleadores interesadas, los acontecimientos mencionados en el informe de la Comisión de Expertos relativo a Sint Maarten en las páginas 303 y 304, en particular en lo que respecta a la creación y el funcionamiento de la Asociación de Empleadores de Soualiga (SEA) y su participación en el Consejo Económico y Social (SER) tripartito, a fin de garantizar el pleno respeto de los derechos de los empleadores y de sus organizaciones a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, así como a elegir a sus representantes con plena libertad, y a corregir cualquier injerencia de los poderes públicos a este respecto;
- 2) que informe sobre el resultado del recurso con el que se impugnan los nombramientos en el SER realizados por la SEA, y
- 3) que responda de forma completa a sus otros comentarios pendientes en virtud del Convenio.

Como se menciona en la carta enviada por el Gobierno de Sint Maarten a la Comisión de Expertos el 18 de mayo de 2021, Sint Maarten busca no solo cumplir con la ley, sino garantizar que se sigan los principios de buen gobierno en interés común del pueblo de Sint Maarten.

El Gobierno de Sint Maarten ha mantenido un diálogo constante con el ECSM y la SHTA. Como se ha mencionado anteriormente, el Gobierno ha intentado crear una representación equilibrada y amplia en el SER, haciendo que todos los empleadores, tanto de las grandes empresas como de las pymes (pequeñas y medianas empresas), estén adecuadamente representados en el SER.

El Gobierno de Sint Maarten esperaba que, a través de la creación de una organización coordinadora, todos los empleadores mencionados pudieran tener una representación adecuada dentro del SER. Por lo tanto, se encargó a la Cámara de Comercio e Industria de Sint Maarten (en adelante «COCI») que ejecutara el mandato encomendado y creara dicha organización coordinadora de empleadores.

El COCI también se puso en contacto con la SHTA para que formara parte de la SEA. Los empleadores de la SEA, en tanto que organización coordinadora, podrían entonces ser nombrados representantes por diferentes sectores de empleadores con miras a ser designados en el SER. De este modo se crearía la representación amplia y equilibrada que tanto necesitaba el SER.

La SHTA no estaba de acuerdo y rechazó unirse a la SEA. Por consiguiente, la SHTA creó su propia organización coordinadora, el denominado ECSM. Incluso así, el ECSM ha mantenido los mismos puestos y la misma representación que la SHTA tenía anteriormente en la SEA. El Gobierno de Sint Maarten considera que la SHTA, ahora a través de su propia organización coordinadora, el ECSM, siempre ha gozado de una representación adecuada en el SER, así

como en las consultas tripartitas. Estas consultas tripartitas se celebran entre el Gobierno de Sint Maarten, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

El Gobierno de Sint Maarten estima que las dos organizaciones coordinadoras de empleadores, que son la SEA y la ECSM, pueden tener representación en el SER, así como en las consultas tripartitas. De este modo se conseguirá que todos los empleadores de Sint Maarten estén mejor representados.

Tanto el ECSM como la SHTA han impugnado este marco. Ambas organizaciones han iniciado un procedimiento judicial contra el Gobierno de Sint Maarten. La demanda conjunta de ECSM/SHTA no fue admitida a trámite por el Tribunal de Primera Instancia de Sint Maarten. Actualmente se ha presentado un recurso ante el Tribunal Superior de Aruba, Curazao, Sint Maarten y Bonaire, Saba y Sint Eustatius. El fallo del Tribunal Superior sobre los nombramientos y la representación de las organizaciones patronales en el SER tendrá lugar a finales de mayo de 2022. El Gobierno de Sint Maarten está a la espera del resultado de esta decisión. Cuando un tribunal dicta sentencia, todas las partes implicadas deben acatarlo, a menos que se presente un recurso.

En relación con el recurso que impugna los nombramientos del SER realizados por la SEA, el Gobierno no lo considera como un problema. Según el Ministro de Asuntos Internos, el SER está funcionando y cumpliendo su función participativa ante el Gobierno.

Con esta carta, el Gobierno de Sint Maarten desearía resaltar que todo lo mencionado anteriormente es una prioridad de la que no ha dejado de ocuparse. El Gobierno de Sint Maarten seguirá dialogando con todas las partes implicadas y espera que, merced a la sentencia del Tribunal Superior, el SER pueda cumplir adecuadamente su función de consejo consultivo.

El Gobierno de Sint Maarten está en condiciones de responder a cualquier pregunta que la Comisión de Expertos pueda tener en relación con lo anterior. Una vez que se haya dictado la decisión del Tribunal Superior, esta también podrá ser compartida con la Comisión.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental - Gracias, señor Presidente, por brindarnos la oportunidad de dirigirnos a la Comisión en nombre del Gobierno de Sint Maarten. Sint Maarten es un Estado constituyente del Reino de los Países Bajos. Es Miembro de la OIT por el Reino de los Países Bajos. Tal como señaló el Gobierno de Sint Maarten en su carta de fecha 20 de mayo de 2022, que se ha puesto a disposición de esta Comisión, Sint Maarten no ha escatimado esfuerzos para responder a las solicitudes directas y los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en su informe de 2022, cumpliendo con sus obligaciones de presentación de memorias, y cumpliendo y aplicando los Convenios de la OIT que son aplicables a Sint Maarten, a pesar de la limitada capacidad del país y de los retos a los que se enfrenta al ser un pequeño Estado insular en desarrollo.

En lo que respecta a las solicitudes y comentarios de la Comisión de Expertos, el Gobierno de Sint Maarten desea proporcionar el contexto, en particular en la medida en que está relacionado con el establecimiento y el funcionamiento de la Asociación de Empleadores de Soualiga (SEA) y su participación en el Consejo Económico Social (SER).

El SER es una organización tripartita consultiva independiente establecida por decreto nacional a fin de proporcionar al Gobierno de Sint Maarten asesoramiento solicitado y no solicitado sobre todas las cuestiones sociales y económicas importantes. El SER está compuesto de tres representantes de las organizaciones de empleadores, tres representantes

de las organizaciones de trabajadores y tres expertos independientes, y todos los miembros del SER tienen un miembro suplente. Debido a un conflicto existente relacionado con la representación de los empleadores en el SER que data de 2017, y sobre la base de las preocupaciones expresadas por el Consejo de Administración del SER 2017-2020 a través del entonces Presidente, el Ministerio de Asuntos Generales decidió, apoyándose en el artículo 2 del Decreto Empresarial de Sint Maarten, encomendar a la Cámara de Comercio e Industria de Sint Maarten que creara un grupo de trabajo para estructurar una organización de empleadores coordinadora. La intención del Ministerio de Asuntos Generales fue garantizar una estructura equilibrada con respecto a los representantes de la organización de empleadores coordinadora, al igual que la de nuestra organización de trabajadores coordinadora, a saber, la Cámara Insular de Sindicatos de Windward (WICLU), establecida en 1997 y representada asimismo en el SER. De esta manera, la Cámara de Comercio e Industria estableció un comité consultivo en su Consejo de Administración a fin de cumplir este mandato con celeridad. El comité consultivo, apoyándose en la participación y el compromiso de las partes interesadas, pudo concluir el establecimiento de la organización de empleadores coordinadora, la SEA. Se considera que las medidas adoptadas desde entonces por la Asociación de Hostelería y Comercio de Sint Maarten (SHTA), entre otras, a fin de establecer el Consejo de Empleadores de Sint Maarten (ECSM) no respetan el proceso democrático del Gobierno establecido por la legislación nacional, a saber, por el Decreto Empresarial de Sint Maarten, para asignar el mandato mencionado anteriormente a la Cámara de Comercio e Industria, aunque se celebraron consultas con los empleadores arriba mencionados. También se considera que estas medidas son una objeción a la intención del Gobierno de garantizar que se establezca una representación amplia de los trabajadores, con miras a cumplir las normas internacionales al respecto.

Cabe señalar que la SHTA, que presentó una queja contra estos planes del Gobierno de Sint Maarten, ha aumentado su representación en el SER, y ahora cuenta con dos miembros y dos suplentes en el mismo. En la actualidad, la SEA cuenta con un miembro y un suplente. Esto indica que su influencia en el SER no ha disminuido, lo que no sería la intención del Gobierno. Como tal vez sepan, la SHTA ha emprendido acciones legales contra el Gobierno de Sint Maarten desde entonces. Sin embargo, en vista de: *a)* la fase en la que se encuentra el proceso de litigación, y *b)* el veredicto del Tribunal Común de Justicia relativo a los nombramientos en el SER, previsto el 29 de junio de 2022, el Gobierno de Sint Maarten tendrá que esperar el resultado de la decisión del Tribunal Conjunto de Justicia a este respecto antes de tomar nuevas medidas.

Como conclusión, quisiera destacar que el Gobierno de Sint Maarten desea y tiene la intención de participar continuamente en un diálogo tripartito constructivo con nuestros interlocutores sociales en nuestro país, tanto en las estructuras formales establecidas, como en el SER y más allá. Creo que este caso tiene su origen exactamente en esa intención, a saber, establecer una cooperación con las organizaciones más representativas del país. Si el Gobierno ha adoptado involuntariamente medidas que podrían considerarse que infringen el Convenio, quisiéramos que la OIT nos proporcionara información sobre las medidas que Sint Maarten podría adoptar para responder a estas preocupaciones que se han expresado. Como Gobierno de un pequeño Estado insular en desarrollo, con una capacidad técnica limitada, acogeríamos con agrado la asistencia técnica de la OIT para poder tomar las medidas necesarias a este respecto.

Miembros trabajadores - Esta es la primera vez que la Comisión discute la aplicación del Convenio por el Gobierno de Sint Maarten. Tomamos nota de la práctica de las autoridades de Sint Maarten que afecta al derecho de las organizaciones a elegir a sus representantes con

plena libertad, lo que contradice los principios establecidos en el Convenio. Tomamos nota asimismo de las preocupaciones expresadas por el hecho de que un organismo gubernamental en Sint Maarten haya establecido la SEA, una organización coordinadora para representar a los empleadores, inclusive en el SER tripartito.

Tomamos nota de que preocupa que la SEA se haya creado por iniciativa del Gobierno con objeto de establecer una organización representativa de empleadores que no refleje las verdaderas organizaciones de empleadores, y que se utilice para marginar a los grupos representativos de empleadores existentes. Subrayamos la importancia que debería concederse al derecho de las organizaciones a elegir a sus representantes con plena libertad. Reiteramos la observación de la Comisión de Expertos de que los empleadores y sus organizaciones tienen derecho a determinar las condiciones para elegir a sus representantes y a crear organizaciones de nivel superior.

Las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de estos derechos. También tomamos nota de que el Comité de Libertad Sindical ha formulado reiteradamente observaciones similares. Por consiguiente, en vista de lo indicado por el Comité de Libertad Sindical, el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a elegir a sus propios representantes libremente es una condición indispensable para que puedan actuar con plena libertad y promover efectivamente los intereses de sus miembros. Los miembros trabajadores instan al Gobierno a garantizar el respeto de los principios establecidos en el Convenio, incluido el derecho de las organizaciones a llevar a cabo sus actividades con total libertad.

El Gobierno debe adoptar medidas para garantizar que las organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan representar verdadera e independientemente los intereses económicos y sociales de sus miembros. El Gobierno debe respetar las observaciones de la Comisión de Expertos y examinar sus medidas adoptadas a este respecto. Los miembros trabajadores señalan asimismo que, en 2017, la Comisión de Expertos había expresado su profunda preocupación acerca del ejercicio al derecho de huelga de los funcionarios, y que estas cuestiones seguían pendientes hasta la fecha.

La Comisión de Expertos había tomado nota de que el artículo 374, *a)*, *b)* y *c)* del Código Penal y el artículo 82 del Decreto núm. 159 de 1964, que establecen las condiciones de servicio de los funcionarios, prohibían a los trabajadores del sector público, incluidos los docentes, a organizar huelgas, lo cual se castigaba con una pena de prisión. Tomamos nota de que se revisó el Código Penal y de que el nuevo Código Penal entró en vigor en 2015. Sin embargo, no está claro si las disposiciones del artículo 374 del antiguo Código Penal, que infringían el Convenio, se trasladaron al nuevo Código Penal.

Recordamos que no debería privarse a nadie de su libertad y que nadie debería ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar una huelga pacífica o de participar en la misma. Las disposiciones legales que imponen sanciones, incluidas penas de prisión, en relación con el ejercicio legítimo del derecho de huelga, son contrarias a la libertad de expresión y al principio de libertad sindical.

Por consiguiente, los miembros trabajadores piden al Gobierno de Sint Maarten que garantice, en la legislación y en la práctica, que los funcionarios puedan ejercer su derecho de huelga, y que se derogue cualquier disposición de la legislación que imponga sanciones.

Miembros empleadores - En nombre del Grupo de los Empleadores, quisiera dar las gracias al representante del Gobierno de Sint Maarten por sus explicaciones relativas a la

evolución experimentada en su país en relación con el respeto de la libertad de asociación de los empleadores. Apreciamos asimismo la información escrita proporcionada por el Gobierno.

Sin embargo, ante todo, quisiéramos subrayar que el Convenio núm. 87 forma parte de los convenios fundamentales de la OIT y que, como tal, debe ser objeto de particular atención y de un control prioritario. Es la primera vez que la Comisión analiza este caso individual, pero ya es la tercera observación formulada por la Comisión de Expertos sobre este tema.

El informe de la Comisión de Expertos ha tomado nota de los comentarios del ECSM y de la SHTA. Sint Maarten creó el SER por decreto nacional tras la obtención de su estatuto de semiautonomía en 2010. El SER es un consejo tripartito cuyo Consejo de Administración está compuesto de tres representantes de los trabajadores y de tres representantes de los empleadores, designados por las organizaciones representativas respectivas, y de un máximo de tres representantes independientes. «Independiente» significa ser designado por el Gobierno, no ser funcionario y no representar ni a los trabajadores ni a los empleadores. El decreto menciona un examen periódico de las organizaciones más representativas sin que se hayan establecido las condiciones de representatividad. El SER se encarga de proporcionar asesoramiento solicitado y no solicitado por el Gobierno sobre las cuestiones sociales y económicas. Para ciertos cambios legislativos, es obligatorio solicitar asesoramiento al SER, aunque este asesoramiento no es vinculante.

¿Cuáles son los hechos litigiosos? A través de la Cámara de Comercio, el Gobierno ha creado la cúpula SEA, que se trata de una organización considerada representativa de los empleadores. El Gobierno explica que la SEA es una organización coordinadora encargada de representar a los empleadores de una manera equilibrada, especialmente en el SER. Lamentablemente, ni la Cámara de Comercio ni la SEA reflejan una representación libremente elegida y libremente organizada por los empleadores. La SHTA, que es miembro de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) considera que esta operación política es un intento de marginar a los grupos representativos de empleadores existentes, en violación del artículo 3 del Convenio núm. 87.

La SHTA creó una cúpula de empleadores con otras tres organizaciones representativas. Esta cúpula, el ECSM, ha cuestionado en varias ocasiones al Primer Ministro. Al no ser escuchados por el Gobierno, los empleadores se han visto obligados a formular comentarios a la OIT relativos a la violación del Convenio, y han presentado asimismo varios recursos judiciales a nivel nacional contra las decisiones del Gobierno.

El primer resultado judicial debería conocerse a finales de junio de 2022. Mientras tanto, lamentamos observar que se haya impedido a los dos miembros del SER designados por el ECSM participar en las reuniones del SER. Se comunicó a estos miembros empleadores que no serían suspendidos, pero que la suspensión conllevaría seguir un procedimiento legal. Sin embargo, el efecto es el mismo. Por consiguiente, los empleadores representativos ya no están al corriente de lo que sucede en el SER, salvo que solo hay un miembro empleador, el designado por la cúpula SEA, creada por el Gobierno.

En la actualidad, el SER se compone de tres trabajadores, tres miembros independientes y solo un miembro empleador no representativo. En la legislación, en virtud de los artículos 2 y 3 del Convenio, los empleadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, así como elegir libremente a sus representantes.

El Gobierno debería, en cualquier circunstancia, abstenerse de toda injerencia a este respecto. La libertad sindical y de asociación es un principio democrático fundamental que se aplica plenamente a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Tal

como se explica en el Estudio General de 2012, *Dar un rostro humano a la globalización*, las autoridades públicas deben respetar plenamente la libertad sindical y de asociación. La prohibición de toda injerencia pública conlleva en particular la prohibición de crear, en lugar de los interlocutores sociales, una organización coercitiva o una organización que se beneficie de un trato de favor.

Cito dos extractos de este Estudio General: «El favoritismo del gobierno hacia una o más organizaciones de trabajadores o de empleadores, al igual que la discriminación contra una o varias de dichas organizaciones, puede revestir diferentes formas: ejercer presión sobre las organizaciones mediante declaraciones públicas de las autoridades; conceder ayudas de manera no equitativa; facilitar locales para reuniones u otras actividades a determinadas organizaciones y negárselos a otras; no reconocer a los dirigentes de ciertas organizaciones en el ejercicio de sus actividades legítimas, etc.».

Segunda cita: «Las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y de empleadores entrañan graves riesgos de injerencia por parte de las autoridades públicas, lo que resulta incompatible con el Convenio. En caso de que las autoridades consideren que es necesario adoptar este tipo de disposiciones, estas deberían limitarse a establecer un marco general, dejando a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración. La Comisión considera que las restricciones a este principio deberían tener como únicos objetivos garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados. Además, debería preverse un procedimiento de apelación ante un órgano judicial imparcial e independiente a fin de evitar cualquier acto de injerencia por parte de las autoridades».

¿Qué significa esto en la práctica? En su información escrita proporcionada el 16 de mayo pasado, el Gobierno de este país explicó que, al crear una organización coordinadora, esperaba lograr una representación equilibrada y amplia de los empleadores en el SER. No obstante, el fin no justifica los medios, ya que los empleadores y sus representantes tienen derecho a crear organizaciones de nivel superior sin ninguna injerencia de las autoridades públicas o de otras organizaciones gubernamentales.

Como conclusión, teniendo en cuenta toda la información recibida, los miembros empleadores instan encarecidamente a las autoridades de Sint Maarten a garantizar la libertad de asociación a los empleadores en su territorio. Los miembros empleadores piden al Gobierno que tome medidas inmediatas y eficaces para garantizar que se respete la libertad de asociación de los empleadores, tanto en la legislación como en la práctica.

Concretamente, se pide al Gobierno que colabore con las organizaciones de empleadores interesadas de cara a la creación y el funcionamiento de la cúpula SEA y su participación en el SER. En efecto, es importante garantizar el pleno respeto del derecho de los empleadores y de sus organizaciones a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, y a elegir asimismo a sus representantes con plena libertad y poner fin a toda injerencia de las autoridades públicas en relación con esto.

Los miembros empleadores piden además al Gobierno que proporcione información sobre el resultado del recurso judicial interno contra el nombramiento de los representantes de los empleadores en el SER.

Por último, a fin de dar seguimiento de una manera constructiva a la decisión judicial que se dará a conocer en las próximas semanas, convendría que el Gobierno solicite la asistencia técnica de la OIT para poner la situación nacional en conformidad con el Convenio.

Miembro trabajador, Países Bajos – Sint Maarten - Esta declaración escrita se presenta debido a que, como representante de los Trabajadores, yo, Stuart Johnson, de la delegación de Sint Maarten, viajaré a Curaçao, lo cual limita mi participación activa virtualmente en torno a este tema.

En lo tocante a Sint Maarten, aunque el Gobierno querría sostener que el Convenio se ratifica y aplica plenamente, como representante de los Trabajadores, quisiera expresar nuestra preocupación por ciertos retos que están creando enormes obstáculos para la plena aplicación de este Convenio.

Uno de ellos el procedimiento de referendo para poder tener derecho a representar a los trabajadores en el sector privado o en una empresa. Los retos se ponen de manifiesto para las organizaciones de trabajadores cuando los trabajadores tratan de lograr una representación apoyándose en el Convenio.

Otro reto son las limitaciones que imponen los empleadores a los trabajadores. Existen muchos trabajadores con contratos de corta duración, que no tienen derecho a votar en un referendo, ya que, de conformidad con la legislación, solo pueden votar los trabajadores permanentes.

Los empleadores abusan de los contratos de corta duración. Además, los trabajadores sindicados de conformidad con el Convenio núm. 87 están en continua confrontación con sus empleadores cuando ejercen su derecho como trabajadores a asistir a las reuniones convocadas por el sindicato. Las últimas noticias recibidas indican que estos trabajadores reciben cartas de advertencia e incluso citaciones judiciales, junto con el sindicato, de los empleadores o de los directores de las empresas, e incluso de los ministerios.

Cabe señalar que la junta directiva de un colegio religioso concertado decidió incluir en el contrato de trabajo establecido con los docentes de dicho establecimiento una cláusula que prohibía a estos últimos afiliarse a un sindicato. Esto constituye una violación de los derechos de los trabajadores en virtud del Convenio. A la luz de estos ejemplos, es evidente que los obstáculos para la aplicación del Convenio siguen contribuyendo a que se vulneren en el país los derechos de los trabajadores en general, y su derecho a sindicarse en particular.

Durante la pandemia, se impuso unilateralmente a los trabajadores del sector privado un recorte de sus salarios y prestaciones, que osciló entre el 20, el 25 y el 50 por ciento. Esto incluyó diversas violaciones de los salarios acordados entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También se llevó a cabo un recorte del 12,5 por ciento con respecto a los trabajadores del sector público y semipúblico, lo cual condujo a protestas de los trabajadores y sus sindicatos desde mayo de 2020 hasta la actualidad.

Por consiguiente, recomendamos al Gobierno de Sint Maarten que:

1. introduzca las enmiendas necesarias para garantizar a todos los trabajadores sus derechos a la plena representación y a la participación activa en las organizaciones de trabajadores, y que se elimine el principio de «el 50 por ciento más uno» como prueba;
2. haga posible asimismo la negociación colectiva para los trabajadores y docentes del sector público, las escuelas del sector público y las escuelas concertadas, y
3. controle el cumplimiento del Convenio y las sanciones impuestas contra los abusos o la violación del Convenio.

Miembro empleadora, Alemania - La libertad sindical y de asociación prevista por el artículo 3 del Convenio significa que los trabajadores y los empleadores pueden constituir sus propias organizaciones, afiliarse a ellas y administrarlas sin injerencia del Estado ni de terceros.

El establecimiento de una federación central y la afiliación a federaciones internacionales también se protegen. Las autoridades deben abstenerse de toda injerencia.

En el caso que nos ocupa, se creó una organización de empleadores coordinadora, no como consecuencia de la voluntad de las organizaciones de empleadores existentes que ejercen su derecho fundamental a organizarse y a asociarse libremente, sino por iniciativa del Gobierno, el cual asignó a la Cámara de Comercio e Industria el mandato de crear dicha organización de empleadores coordinadora. Sin embargo, los empleadores y sus organizaciones tienen derecho a establecer organizaciones de nivel superior sin injerencia de las autoridades públicas o de otras organizaciones gubernamentales.

La realización efectiva del principio de libertad sindical y de asociación exige, entre otras cosas, una base legal que garantice el respeto de estos derechos, la facilitación de un marco institucional que puede ser tripartito o entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la ausencia de discriminación hacia las personas que desean ejercer su derecho a ser escuchadas, y la ausencia de discriminación entre los empleadores privados y públicos.

La Constitución de Sint Maarten prevé, en el capítulo 2, «Derechos fundamentales», párrafo 1, artículo 12, que «deberá reconocerse el derecho de asociación». En virtud del artículo 16, no se permitirá la discriminación por motivos de religión, creencias, opinión política, raza, sexo, idioma o cualquier otro motivo.

El SER proporciona al Gobierno de Sint Maarten asesoramiento sobre todas las cuestiones sociales y económicas importantes. El SER brinda a las organizaciones de trabajadores y de empleadores un foro general para celebrar consultas tripartitas y mantener un diálogo social, y para aportar sus conocimientos especializados en el ámbito de la política de empleo.

La asociación de los empleadores en una organización central es la expresión de la libertad de asociación de los empleadores protegida por el artículo 3 del Convenio, y la libertad sindical y de asociación es una de las libertades básicas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Estado debe asegurar su pleno reconocimiento y aplicación, sin discriminación, entre los empleadores privados y públicos, y que se contemple asimismo a las empresas privadas.

El Gobierno de Sint Maarten debería asegurar que la legislación nacional garantice el respeto y la realización en la práctica del derecho fundamental de las organizaciones de empleadores a constituir una federación central.

Alentamos al Gobierno a recurrir a la asistencia técnica de la OIT, con el fin de garantizar la plena conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el artículo 3 del Convenio.

Miembro empleadora, Colombia - El artículo 3 del Convenio es claro en cuanto dispone: «1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal».

En el presente caso observamos que la creación de la SEA como organización coordinadora para representar a los empleadores, incluso en el SER, no fue el resultado de la voluntad de las organizaciones de empleadores más representativas en Sint Maarten de ejercer su derecho fundamental a organizarse y asociarse libremente.

La creación de la SEA es una iniciativa del Gobierno que encargó a la Cámara de Comercio e Industria la creación de dicha organización patronal de nivel superior. Desafortunadamente,

ni la Cámara de Comercio ni la SEA reflejan una representación libremente elegida, organizada por los empleadores.

Este accionar del Gobierno parecería ser un claro intento de marginar a los grupos representativos de empleadores existentes, como la SHTA, miembro de la OIE, en clara violación a las disposiciones del artículo 3 del Convenio.

Alentamos al Gobierno a solicitar la asistencia técnica de la Oficina para garantizar la plena conformidad de la legislación y la práctica nacionales con el artículo 3 del Convenio.

Observador, Organización Internacional de Empleadores (OIE) - Sint Maarten forma parte del Reino de los Países Bajos. Desde el 10 de octubre de 2021, es un país semiautónomo del Reino de los Países Bajos. Sint Maarten se rige por su propia Constitución, así como por la Carta del Reino. Los convenios de la OIT ratificados son normas vinculantes tanto para la Constitución de Sint Maarten como para la Carta del Reino.

Sint Maarten es una isla pequeña situada al noreste del Caribe. Su producto interior bruto (PIB) depende al 80 por ciento del turismo. Desde el 10 de octubre de 2010, el país ha experimentado una gran inestabilidad política. La falta de disciplina fiscal ha conducido al fuerte incremento de la deuda pública. La economía de Sint Maarten sufrió graves daños debido al huracán Irma en 2017, y en 2020 la pandemia de COVID-19 acabó por frenar la ya lenta recuperación económica del país, basada en el turismo.

Los Países Bajos han prestado asistencia en dos ocasiones: una tras el huracán Irma, proporcionado una subvención administrada por una iniciativa en la que participó el Banco Mundial, y otra tras la pandemia de COVID-19, a través de servicios médicos y de respaldo de liquidez destinada a la administración pública.

La deuda pública, que ya era un problema, ha aumentado más aún y tendrá que subsanarse. Para recibir el respaldo de liquidez que tanto se necesitaba, una de las condiciones establecidas por los Países Bajos fue que el Gobierno de Sint Maarten acordara llevar a cabo un programa para emprender una reforma de gran alcance. Este programa incluye reformas fiscales y administrativas, y reformas económicas y laborales, además de reformas de la atención de salud, la educación y la asistencia social. El objetivo es lograr que Sint Maarten sea más resiliente y sostenible.

En 2020, el Gobierno de Sint Maarten decidió unilateralmente suspender el SER, alegando que así se reequilibraría la representación de los empleadores. Con el fin de lograr ese objetivo, el Gobierno asignó a una institución gubernamental el mandato de facilitar el establecimiento de una organización representativa de empleadores.

Anteriormente, las organizaciones más representativas reconocidas por el Gobierno para los empleadores quedaban excluidas de este proceso, y lo que se pretendía era que la nueva organización realizara los nombramientos de los empleadores en el SER.

El hecho de que el SER no funcione legalmente ha privado tanto a los empleadores como a los trabajadores del foro para el diálogo social. Entretanto, se han tomado decisiones de gran alcance y no se ha escuchado a los interlocutores sociales.

Los programas de reforma se están elaborando conjuntamente con el Gobierno de Sint Maarten. Sin no existe un diálogo social adecuado, a pesar de que tanto los Países Bajos como Sint Maarten han ratificado el Convenio núm. 87, ninguna parte está asegurando que esté cumpliéndose la legislación. Ninguna parte garantiza que los interlocutores sociales ocupen el lugar que les corresponde en el proceso.

Confiamos sinceramente en que, a través de la aplicación de mecanismos, los dos Gobiernos, a saber, el de Sint Maarten y el del Reino de los Países Bajos, recurran a los conocimientos especializados proporcionados por la OIT, a fin de garantizar que los interlocutores sociales ocupen el lugar que les corresponde legalmente y puedan entablar un diálogo social.

Representante gubernamental - Para concluir, el Gobierno de Sint Maarten quisiera expresar su agradecimiento a los miembros de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a otros Gobiernos por sus contribuciones realizadas el día de hoy. Como Estado constituyente joven, tenemos mucho que aprender y mejorar, y creemos que, con su asistencia y la de otros países, seguiremos cumpliendo nuestras obligaciones y, por consiguiente, garantizando nuestra adhesión a las normas de la OIT. El Gobierno de Sint Maarten quisiera retirar que apreciaría que la OIT nos prestara asistencia técnica para cumplir nuestras obligaciones de una manera más eficaz y eficiente, comenzando por la próxima visita el Director de la Oficina de la OIT para el Caribe.

Miembros trabajadores - Tomamos nota de los comentarios del Gobierno relativos a la situación en Sint Maarten. Tomamos nota asimismo de las intervenciones de los demás oradores, y de que algunas cuestiones planteadas están fuera del ámbito de aplicación de este Convenio. Subrayamos que las autoridades tienen la obligación de respetar el principio de libertad sindical y de asociación, incluido el derecho de las organizaciones a elegir a sus propios representantes con total libertad, tal como prevé el Convenio.

Los miembros trabajadores instan al Gobierno a adoptar amplias medidas a fin de poner la legislación y la práctica en Sint Maarten en consonancia con el Convenio.

En lo tocante al derecho de huelga de los funcionarios, instamos al Gobierno de Sint Maarten a garantizar en la legislación y la práctica que los funcionarios puedan ejercer plenamente su derecho de huelga, y a derogar toda disposición de su legislación que imponga sanciones.

Antes de concluir, quisiera poner de relieve las cuestiones relativas a los obstáculos para el pleno goce del derecho de los trabajadores a constituir libremente sindicatos y a afiliarse a ellos que ha mencionado el representante de los Trabajadores de Sint Maarten.

Tomamos nota de que la utilización generalizada de contratos temporales por los empleadores constituye una importante limitación del derecho a sindicarse, ya que los trabajadores que tienen estos contratos no pueden participar en los referendos para la creación de sindicatos. Tomamos nota a este respecto de que el umbral establecido por la legislación —50 por ciento más uno— es excesivamente alto.

Tomamos nota además de la práctica de los empleadores de imponer cláusulas en los contratos de trabajo que prohíben a los trabajadores constituir sindicatos o afiliarse a ellos. Algunos empleadores incluso presentan quejas que conducen a citaciones judiciales. Estas prácticas constituyen una injerencia indebida en el derecho de los trabajadores a la libertad sindical.

Reiteramos nuestro llamamiento al Gobierno de Sint Maarten para que garantice el pleno cumplimiento de las disposiciones del Convenio.

Miembros empleadores - Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a los diferentes participantes y, evidentemente, al Gobierno de Sint-Maarten, por la información escrita y oral que acaba de comunicar a la Comisión.

Con respecto a las cuestiones de fondo, insistimos en que el Convenio núm. 87 es un convenio fundamental y que, por este motivo, exige una atención particular de la OIT, los Gobiernos y los interlocutores sociales.

Nuestra posición en relación con Sint-Maarten está muy clara: no puede cuestionarse la libertad de asociación de los empleadores. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores pide al Gobierno que adopte medidas inmediatas y eficaces para garantizar, tanto en la legislación como en la práctica, que la libertad de asociación de los empleadores se garantice plenamente en su territorio. Repito: la libertad de asociación de los empleadores, tanto en la legislación como en la práctica, debe garantizarse plenamente en su territorio.

En efecto, es preciso garantizar el pleno respeto de los derechos de los empleadores y de sus organizaciones a constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, así como el derecho de elegir a sus representantes con toda libertad y de poner fin a toda injerencia de las autoridades públicas a este respecto.

A nuestro parecer, es preciso adoptar las siguientes medidas con este fin. En primer lugar, coordinarse con las organizaciones de empleadores interesadas en lo que respecta a la creación y el funcionamiento de la cúpula SEA y a su participación en el SER. En segundo lugar, proporcionar información sobre el resultado del recurso judicial interno contra los nombramientos de representantes de empleadores en el SER. En tercer lugar, solicitar la asistencia técnica de la BIT para poner en conformidad la situación nacional con el Convenio. En cuarto lugar, responder íntegramente a los comentarios de la Comisión de Expertos pendientes desde 2017.

Por consiguiente, contamos con la actitud positiva del Gobierno para que este caso nacional no se presente una segunda vez ante nuestra Comisión.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la informaciones oral y escrita proporcionada por el Gobierno y del debate que tuvo lugar a continuación.

La Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales:

- **se abstenga de toda injerencia indebida en el ejercicio de la libertad sindical 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, como es el caso de la Asociación de Empleadores de Soualiga (SEA);**
- **consulte a las organizaciones de trabajadores y de empleadores con el fin de determinar quiénes son sus representantes en el Consejo Económico y Social (SER);**
- **informe sobre el resultado del recurso que impugna los nombramientos de los representantes de los empleadores en el SER, y**
- **ponga 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 invita al Gobierno a aprovechar la asistencia técnica de la Oficina para adecuar la legislación y la práctica nacionales a lo dispuesto en el Convenio.

La Comisión pide al Gobierno que presente 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.

República Centroafricana (ratificación: 2000)

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Informaciones escritas proporcionadas por el Gobierno

El Gobierno desea comenzar agradeciendo a la Comisión, por una parte, que reconozca la complejidad de la situación en la República Centroafricana, caracterizada por conflictos armados recurrentes, y, por otra parte, que tome nota de los progresos realizados en la lucha contra el trabajo infantil. Sin embargo, tiene el honor de proporcionar, aquí y ahora, información actualizada y detallada sobre las acciones llevadas a cabo a nivel nacional, de conformidad con el artículo 3, a) del Convenio.

En efecto, muy consciente de que las peores formas de trabajo infantil y sus prácticas análogas constituyen uno de los componentes esenciales de la trata de seres humanos, el Gobierno ha creado, mediante el Decreto núm. 20.077, de 13 de marzo de 2020, un comité nacional de lucha contra la trata de personas en la República Centroafricana, puesto bajo la autoridad directa de Su Excelencia,

el Presidente de la República, Jefe del Estado. Se acaba de adoptar un plan de acción operativo para 2022-2023 que permitirá al Gobierno y a todos los actores seguir aplicando la visión estratégica diseñada en torno a la prevención, la protección, la persecución y la asociación.

Mientras tanto, este comité ha llevado a cabo varias actividades de sensibilización y capacitación en el 2020 y 2021, y sobre todo la extensión a determinadas ciudades de la provincia de la Unidad Mixta de Intervención Rápida y Represión de la Violencia Sexual contra las Mujeres y los Niños creada por el Decreto núm. 15.007 de 8 de enero de 2015. La Unidad Mixta de Intervención Rápida y Represión de la Violencia Sexual contra las Mujeres y los Niños es un organismo encargado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del citado decreto, de: «prevenir y reprimir todas las formas de violencia sexual cometidas contra las mujeres y los niños, independientemente del contexto y del estado social o marital de estas personas, incluidas las viudas y los huérfanos». Este enfoque se enmarca en el proceso de acercamiento de los servicios sociales, policiales y judiciales a las víctimas de la violencia de género y los niños de todo el territorio nacional. Permitirá atender a las víctimas de la violencia sexual vinculadas al conflicto.

Para dar claridad a todas las acciones, la República Centroafricana se ha dotado, en 2022, de una estrategia nacional de lucha contra la violencia de género, el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina.

El compromiso del Gobierno con la promoción de la justicia social se ha traducido recientemente en la aprobación y promulgación de la Ley núm. 21.003, de 1.º de septiembre de 2021, por la que se autoriza la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT, en el lugar de trabajo. El Gobierno emprendió inmediatamente su transposición al corpus jurídico nacional existente, para dotar a las autoridades responsables del sistema de protección de la infancia de medios eficaces para combatir todas las formas de discriminación, violencia y acoso contra los niños.

En la misma línea, el Gobierno ha solicitado apoyo técnico a la Oficina Internacional del Trabajo para la elaboración de un plan nacional de lucha contra el trabajo infantil y la creación de un comité nacional sobre el tema. Esta petición se reiteró de nuevo durante una visita de la delegación del Gobierno a la sede de la OIT en enero de 2022. Todo ello es prueba suficiente de la voluntad del Gobierno de prevenir, proteger y garantizar una vida mejor para los niños.

Al mismo tiempo, también ha pedido a la OIT que apoye la prórroga del PPTD-RCA (2017-2021), que ha sido determinante en el proceso de consolidación de la paz y la promoción del empleo decente y productivo, así como que apoye el desarrollo de capacidades de los funcionarios de la administración del trabajo y de la inspección del trabajo en materia de normas internacionales del trabajo. El denominador común de todas estas peticiones es la colaboración activa y dinámica para erradicar las peores formas de trabajo infantil.

En cuanto a las observaciones relativas a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 7 del Convenio, el Gobierno indica que, con el retorno gradual de la paz y el restablecimiento de la autoridad del Estado en el territorio nacional, se han iniciado varios proyectos que han permitido la rehabilitación o la construcción de numerosas infraestructuras escolares en zonas que en su día se vieron gravemente afectadas por el conflicto armado. Por ejemplo, en las inspecciones académicas del Norte, Centro-Este y Noreste, donde las escuelas rehabilitadas y reabiertas han permitido el regreso a la escuela de niños y niñas de 1.º y 2.º de primaria.

El Gobierno también indica que el Título 5 de la Ley núm. 20.016, de 15 de junio de 2020, sobre el Código de Protección de la Infancia en la República Centroafricana, refuerza el marco general de la represión de las infracciones y violaciones de los derechos del niño. A partir de ahora, las violaciones contra los niños están criminalizadas. Así, el artículo 179 de la Ley prohíbe todo reclutamiento de niños en los conflictos armados y sus autores pueden ser condenados a una pena de prisión de 10 a 20 años y/o a una multa de 5 a 20 millones de francos Comunidad Financiera Africana.

En cuanto al enjuiciamiento de los autores de violaciones de los derechos humanos, incluidas las peores formas de trabajo infantil, el Gobierno desea señalar a la atención de la Comisión que los esfuerzos realizados en los últimos años han sido alentadores. Las declaraciones y las directrices políticas y las estrategias, así como las reformas institucionales, han propiciado la adopción de un enfoque más coherente de la responsabilidad por la violencia contra los niños en los conflictos armados.

Reconoce la competencia de la Corte Penal Internacional para investigar y juzgar los crímenes de guerra, los crímenes contra la humanidad y el crimen de genocidio cometidos en la República Centroafricana y sigue adoptando todas las medidas útiles y correctivas, con el fin de proteger mejor a la población civil, especialmente a los niños.

Además, la República Centroafricana es y sigue siendo uno de los principales proveedores de presuntos autores de algunos de estos crímenes a la Corte Penal Internacional. El Gobierno subraya que la creación del Tribunal Penal Especial mediante la Ley Orgánica núm. 15.003 de 3 de junio de 2015 se inscribe en este proceso, pero sobre todo responde a la voluntad e incluso a la sed de justicia expresada por el pueblo centroafricano al término del foro de Bangui celebrado del 4 al 11 de mayo de 2015.

A pesar de las dificultades encontradas y debido a las restricciones vinculadas con la pandemia del COVID-19, así como al intento de desestabilización del país por parte de la Coalición del Pueblo Centroafricano (CPC 2020-2021), el Gobierno, con el apoyo de los diferentes interlocutores, ha contribuido de forma significativa al proceso de puesta en marcha de este tribunal, que abrió solemnemente sus puertas el 25 de abril de 2022.

Además, los esfuerzos combinados del Gobierno y de la comunidad internacional, han permitido reforzar la cadena penal, en particular mediante la celebración de sesiones penales periódicas desde finales de 2015. Durante la última sesión penal de febrero de 2020, los tribunales nacionales tuvieron que pronunciarse sobre la culpabilidad de algunos de los responsables de los trágicos sucesos que sacudieron la ciudad de Bangassou en mayo de 2017, condenando a los siete acusados a fuertes penas. Durante este juicio, muchas víctimas pudieron ser escuchadas públicamente y confrontar sus versiones de los hechos ante el Tribunal Penal de Bangui. El Gobierno pondrá a disposición de la Comisión todas las sentencias dictadas.

Además, los Tribunales Militares de Bangui y Bouar (Oeste del país) están operativos desde el 9 de julio de 2020. El Tribunal de Bangui celebró audiencias correccionales en febrero y julio de 2021; la sesión penal del consejo de guerra, convocada para el 20 de septiembre de 2021, se desarrolló con éxito, dando lugar a 20 condenas, tanto en materia correccional como penal.

El Gobierno añadió que el Tribunal Penal está celebrando actualmente una sesión para juzgar a los presuntos autores de los casos previstos en el artículo 7 del Convenio, cuyas decisiones finales se transmitirán a la Comisión. Se examinarán más de 15 casos.

El Gobierno informa a la Comisión de que la República Centroafricana, a través del Comité Estratégico de Desarme, Desmovilización, Reinserción, Repatriación; Reforma del Sector de la Seguridad; Reconciliación Nacional (DDRR/RSS/RN), presidido por el Presidente de la República, Jefe de Estado, adoptó el 20 de marzo de 2017, una estrategia nacional de reforma del sector de la defensa y la seguridad para el periodo 2017-2021. Esta estrategia está anclada en los compromisos internacionales asumidos por el Estado, más concretamente en los principios establecidos por las Naciones Unidas, en el marco de la Reforma del Sector de la Seguridad (RSS), en el marco de la orientación de la política de la Unión Africana sobre la RSS, así como en las enseñanzas extraídas de los diferentes estudios y análisis realizados, que ponen de manifiesto las preocupaciones de la población en materia de protección de las personas y de sus bienes.

La aplicación de este programa ha permitido desmovilizar a varios excombatientes, algunos de los cuales se han incorporado a las fuerzas armadas, mientras que otros se han beneficiado de un programa de inserción socioeconómica.

El Gobierno subraya que se están llevando a cabo acciones multifacéticas, con el fin de luchar eficazmente contra todas las formas de violaciones de los derechos humanos y prácticas similares, de conformidad con el artículo 3 del Convenio. Así, en marzo de 2022, una misión conjunta formada por representantes del Gobierno y de la MINUSCA, se desplazó a Alindao, en la prefectura de Basse-Kotto, para verificar las denuncias de utilización de niños por parte de las FDS y las fuerzas aliadas. La misión confirmó la presencia de niños en los alrededores de las bases militares en busca de subsidios y no utilizados como niños soldados. Además, este fenómeno se comprobó en todas las bases militares de las FACA y la MINUSCA.

La misión preconizó una investigación conjunta del Gobierno y del UNICEF para identificar a los niños que necesitan protección especial, y la aplicación de medidas de protección. En este sentido, la Inspección General del Ejército Nacional organizó una misión de sensibilización sobre la trata de seres humanos en los medios militares, concretamente en Bangui y Sibut, del 20 al 24 de abril de 2022, y continuará en todas las bases militares. El Gobierno ya ha tomado medidas para prohibir la presencia de niños cerca de las bases militares.

En vista de lo anterior, el Gobierno solicita a la Comisión que tome nota de su buena voluntad, que se refleja en los nuevos logros resumidos anteriormente en un contexto difícil, y solicita de nuevo el apoyo de la OIT para proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil. Asegura a la Comisión que la República Centroafricana está decidida a respetar sus compromisos de garantizar una protección social a los niños.

Discusión por la Comisión

Representante gubernamental, Ministra de Trabajo, Empleo, Protección Social y Formación Profesional - El Gobierno desea, en primer lugar, agradecer a la Comisión, por una parte, por haber reconocido la complejidad de la situación en la República Centroafricana, caracterizada por conflictos armados recurrentes y, por otra parte, por tomar nota de los progresos realizados en la lucha contra el trabajo infantil. Sin embargo, tiene el honor de proporcionar, aquí y ahora, información actualizada y detallada sobre las medidas adoptadas a nivel nacional, de conformidad con el artículo 3, a) del Convenio.

En efecto, el Gobierno es muy consciente de que las peores formas de trabajo infantil y prácticas similares constituyen uno de los componentes esenciales de la trata de seres humanos, y mediante el Decreto núm. 20.077, de 13 de marzo de 2020, creó un Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas en la República Centroafricana, bajo la autoridad directa de Su Excelencia, el Presidente de la República, Jefe del Estado. Se acaba de adoptar un plan de acción operativo para 2022-2023 que permitirá al Gobierno y a todos los actores seguir aplicando la visión estratégica diseñada en torno a la prevención, la protección, el enjuiciamiento y la asociación.

Mientras tanto, este comité ha llevado a cabo, en 2020 y 2021, varias actividades de sensibilización y capacitación de los actores y, sobre todo, la extensión a determinadas ciudades de la provincia de la Unidad Mixta de Intervención Rápida y Represión de la Violencia Sexual contra las Mujeres y los Niños (UMIRR), creada por el Decreto núm. 15.007, de 8 de enero de 2015. La UMIRR es un organismo encargado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del citado decreto, de «prevenir y reprimir todas las formas de violencia sexual cometidas contra las mujeres y los niños, independientemente del contexto o del estado social o civil de estas personas, incluidos las viudas y los huérfanos». Este planteamiento se enmarca en el proceso de acercamiento de los servicios sociales, policiales y judiciales a las víctimas de la violencia de género y a los niños de todo el país. Permitirá atender a las víctimas de la violencia sexual vinculada al conflicto.

Para dar claridad a todas las acciones, la República Centroafricana se dotó, en 2022, de una estrategia nacional de lucha contra la violencia de género, el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina.

Así, el compromiso del Gobierno con la promoción de la justicia social se reflejó recientemente en la adopción y promulgación de la Ley núm. 21.003, de 1.º de septiembre de 2021, que autoriza la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). El Gobierno emprendió inmediatamente su transposición al corpus jurídico nacional existente para dotar a las autoridades encargadas del sistema de protección de la infancia de medios eficaces para combatir todas las formas de discriminación, violencia y acoso contra los niños.

En la misma línea, el Gobierno ha solicitado apoyo técnico a la Oficina Internacional del Trabajo para la elaboración de un plan nacional de lucha contra el trabajo infantil y la creación de un comité nacional sobre el tema. Esta petición se volvió a reiterar durante una visita de la delegación gubernamental a la sede de la OIT en enero de 2022. Todo esto es prueba suficiente de la voluntad del Gobierno de prevenir, proteger y garantizar una vida mejor para los niños.

Al mismo tiempo, también pidió a la OIT que apoyara la ampliación del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP CAR) (2017-2021), que ha sido decisivo en el proceso de construcción de la paz y la promoción del empleo decente y productivo, así como el apoyo al desarrollo de capacidades de los funcionarios de la administración laboral y de la inspección del trabajo en materia de normas internacionales del trabajo. El denominador común de todas estas peticiones es la colaboración activa y dinámica para erradicar las peores formas de trabajo infantil.

En cuanto a las observaciones relativas a las disposiciones del artículo 7, 2) del Convenio, el Gobierno indica que, con el retorno progresivo de la paz y el restablecimiento de la autoridad del Estado en el territorio nacional, se han iniciado varios proyectos que han permitido rehabilitar o construir numerosas infraestructuras escolares en zonas que en su día se vieron gravemente afectadas por el conflicto armado. Por ejemplo, en las inspecciones académicas del Norte, del Centro Este y del Noreste, donde las escuelas rehabilitadas y reabiertas han permitido que los niños y niñas de 1.º y 2.º básico vuelvan a la escuela.

El Gobierno también afirma que el Título 5 de la Ley núm. 20.016, de 15 de junio de 2020, sobre el Código de Protección de la Infancia en la República Centroafricana, refuerza el marco general de la represión de las violaciones de los derechos del niño. A partir de ahora, las violaciones contra los niños están tipificadas como delito. Así, el artículo 179 de la ley prohíbe todo reclutamiento de niños en los conflictos armados, y sus autores pueden ser condenados a una pena de prisión de diez a veinte años y/o a una multa de 5 a 20 millones de francos Comunidad Financiera Africana.

En cuanto al enjuiciamiento de los delincuentes por violaciones de los derechos humanos, incluidas las peores formas de trabajo infantil, el Gobierno señala a la Comisión que los esfuerzos realizados en los últimos años son alentadores. Las declaraciones y directrices políticas y estratégicas, así como las reformas institucionales, han propiciado un enfoque más coherente de la responsabilidad por la violencia contra los niños en los conflictos armados.

El Gobierno reconoce la competencia de la Corte Penal Internacional para investigar y perseguir los crímenes de guerra, los crímenes contra la humanidad y el genocidio cometidos en la República Centroafricana y sigue adoptando todas las medidas adecuadas y correctivas para proteger mejor a la población civil, especialmente a los niños. Además, uno de los principales proveedores de presuntos autores de algunos de estos crímenes a la Corte Penal Internacional es y sigue siendo la República Centroafricana. El Gobierno subraya que la creación del Tribunal Penal Especial por la Ley Orgánica núm. 15.003, de 3 de junio de 2015, se inscribe en esta dinámica y sobre todo responde a la voluntad del pueblo centroafricano, incluso a la sed de justicia al salir de los trabajos del foro de Bangui, celebrado del 4 al 11 de mayo de 2015.

A pesar de las dificultades encontradas y debido especialmente a las restricciones vinculadas con la pandemia de COVID-19 y al intento de desestabilización del país por parte de la Coalición Popular Centroafricana (CPC 2020-2021), el Gobierno, con el apoyo de los distintos asociados, ha contribuido de manera significativa al proceso de puesta en marcha de este tribunal, que abrió solemnemente sus puertas el 25 de abril de 2022.

Además, los esfuerzos combinados del Gobierno y la comunidad internacional han permitido reforzar la cadena penal, en particular mediante la celebración de sesiones penales periódicas desde finales de 2015. Durante la última sesión penal de febrero de 2020, los tribunales nacionales tuvieron que pronunciarse sobre la culpabilidad de algunos de los responsables de los trágicos sucesos que sacudieron la ciudad de Bangassou en mayo de 2017, condenando a los siete acusados a fuertes penas. Durante este juicio, muchas víctimas

podieron ser escuchadas públicamente y confrontar sus versiones de los hechos ante el Tribunal Penal de Bangui. El Gobierno pondrá a disposición de la Comisión todas las sentencias dictadas.

Además, los tribunales militares de Bangui y Bouar (en el oeste del país) están operativos desde el 9 de julio de 2020. El tribunal de Bangui celebró audiencias correccionales en febrero y julio de 2021, y la sesión penal del consejo de guerra, convocada para el 20 de septiembre de 2021, se desarrolló con éxito, dando lugar a 20 condenas tanto en casos correccionales como penales.

El Gobierno añade que actualmente se está celebrando la sesión del tribunal penal que debe juzgar a los presuntos autores de los casos que, entre otros, están previstos en el artículo 7 del Convenio, y sus decisiones finales se transmitirán a la Comisión. Se examinarán más de 15 casos.

El Gobierno informa a la Comisión que la República Centroafricana, a través del Comité Estratégico de Desarme, Desmovilización, Reintegración y Repatriación (DDRR); Reforma del Sector de la Seguridad (SSR); Reconciliación Nacional (NR), presidido por el Presidente de la República, Jefe de Estado, adoptó el 20 de marzo de 2017, una Estrategia Nacional para la reforma del sector de la defensa y la seguridad para el periodo 2017-2021. Esta estrategia está asentada en los compromisos internacionales asumidos por el Estado, más concretamente en los principios establecidos por las Naciones Unidas en el contexto de la RSS, en el marco de la orientación de la Unión Africana sobre las RSS, así como en las lecciones aprendidas de los diversos estudios y análisis realizados, que ponen de manifiesto las preocupaciones de la población en cuanto a la protección de las personas y sus bienes.

La aplicación de este programa ha permitido desmovilizar a varios excombatientes, algunos de los cuales se han incorporado a las fuerzas armadas y otros se han beneficiado de programas de reinserción socioeconómica.

El Gobierno subraya que se están llevando a cabo acciones multifacéticas con el fin de combatir eficazmente todas las formas de violaciones de los derechos humanos y prácticas similares, de acuerdo con el artículo 3 del Convenio. Por ejemplo, en marzo de 2022, una misión conjunta formada por representantes del Gobierno y de la MINUSCA visitó Alindao, en la prefectura de Basse-Kotto, para verificar las denuncias de utilización de niños por parte de las Fuerzas de Defensa y Seguridad (FDS) y las fuerzas aliadas. La misión confirmó la presencia, en los alrededores de las bases militares, de niños en busca de subsidios y no utilizados como niños soldados. Además, este fenómeno se observa en todas las bases militares de las Fuerzas Armadas Centroafricanas (FACA) y de la MINUSCA.

La misión preconizó una investigación conjunta del Gobierno y de UNICEF para identificar a los niños que necesitan protección especial y la aplicación de medidas de protección. En este sentido, la Inspección General del Ejército Nacional organizó, del 20 al 24 de abril de 2022, una misión de sensibilización sobre la trata de seres humanos en los medios militares, concretamente en Bangui y Sibut, y continuará en todas las bases militares. El Gobierno ya ha tomado medidas para prohibir la presencia de niños cerca de las bases militares.

En vista de lo anterior, el Gobierno pide a la Comisión que tome nota de su buena voluntad, que se refleja en los nuevos logros así resumidos, en un contexto difícil, y solicita nuevamente el apoyo de la OIT para la protección de los niños contra las peores formas de trabajo infantil. Asegura a la Comisión que la República Centroafricana está decidida a respetar sus compromisos de garantizar una protección social a los niños.

Miembros empleadores - El presente es un caso de doble nota a pie de página que trata de la aplicación, en el derecho y en la práctica, de un convenio fundamental, el Convenio núm. 182, en la República Centroafricana. La ratificación universal alcanzada por el Convenio refleja el consenso universal y el firme compromiso tripartito de poner fin a las peores formas de trabajo infantil. Sin embargo, esto no significa una aplicación universal automática en la ley y en la práctica. De hecho, según el informe de la OIT y de UNICEF sobre Trabajo infantil: estimaciones mundiales para 2020, 160 millones de niñas y niños siguen trabajando, y 9 millones más están en riesgo debido al impacto de la pandemia de COVID-19.

Es la primera vez que la Comisión procede a discutir la aplicación del Convenio por parte de la República Centroafricana, que fue ratificada en 2000. La Comisión de Expertos ha emitido siete observaciones, señalando graves lagunas en el cumplimiento del Convenio por parte de la República Centroafricana, en 2008, 2009, 2010, 2011, 2014, 2017 y, más recientemente, en el informe publicado en 2021.

Agradecemos al Gobierno que haya presentado información adicional a la Comisión y que haya aclarado algunas cuestiones relativas a la aplicación de este Convenio en la ley y en la práctica. Consideramos que esta información es muy prometedora y esperamos que el plan de acción operativo 2022-2023 pueda desarrollarse adecuadamente.

Las observaciones de la Comisión de Expertos esbozan elementos muy graves de inadecuación en la aplicación del Convenio en la República Centroafricana. Permítanme resumirlos en torno a tres cuestiones.

En primer lugar, respecto al artículo 3, *a)* del Convenio, que prohíbe todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados. La Comisión de Expertos reconoció la complejidad de la situación imperante en el terreno y la existencia de un conflicto armado y de grupos armados en el país. Asimismo, la Comisión de Expertos observó que, según el informe de los expertos independientes sobre la situación de los derechos humanos en la República Centroafricana en 2020, no se respetó el plazo fijado por las autoridades nacionales de finales de enero de 2020 para completar el desarme y la desmovilización.

En este contexto, a pesar de la firma del Acuerdo Político para la Paz y la Reconciliación en la República Centroafricana en 2019, tanto las fuerzas armadas como los grupos armados siguieron reclutando y utilizando niños. Se observa que los niños fueron utilizados como combatientes y en funciones de apoyo, y fueron sometidos a violencia sexual.

La Comisión de Expertos deploró la continuación del reclutamiento y la utilización de niños en el conflicto armado en la República Centroafricana, tanto más cuanto que da lugar a otras violaciones graves de los derechos del niño, como secuestros, asesinatos y violencia sexual.

Se señala que el Código de Protección de la Infancia de la República Centroafricana, promulgado en 2020, tipifica como delito el reclutamiento y la utilización de niños por parte de fuerzas y grupos armados, y considera a los niños alistados como víctimas. Sin embargo, teniendo en cuenta la prevalencia y la gravedad de estas prácticas, los miembros empleadores se hacen eco de la Comisión de Expertos e instan al Gobierno a redoblar sus esfuerzos y a tomar medidas para poner fin a la práctica del reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años, y a garantizar que todas las personas, incluidos los miembros de las fuerzas armadas regulares, que reclutan a niños menores de 18 años, sean investigadas y enjuiciadas a fondo y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias.

Pedimos al Gobierno que siga informando sobre las medidas adoptadas, especialmente sobre la aplicación del Código de Protección de la Infancia. Nos complace saber que el Gobierno ha solicitado la asistencia técnica de la OIT para desarrollar un plan nacional contra el trabajo infantil y alentamos esta línea de acción.

En segundo lugar, respecto a las disposiciones del artículo 7, 2), *a*), que consideran el acceso a la enseñanza básica gratuita. La Comisión de Expertos observó, a partir de varios informes de la ONU, que la mitad de los niños del país no están escolarizados y que varias escuelas han cerrado parcial o totalmente debido al conflicto armado, especialmente en el interior y en las zonas rurales, lo que ha cortado el acceso de los niños a la educación. Según UNICEF, una de cada cuatro escuelas no funciona debido a los combates. La Comisión de Expertos observó, además, que los enfrentamientos durante el periodo electoral de 2020 y 2021 dieron lugar a saqueos, ataques y ocupación de numerosas escuelas, lo que afectó gravemente a la reanudación de la enseñanza.

Para valorar el impacto de estas consideraciones, los miembros empleadores quieren destacar que, según las Perspectivas de la Población Mundial de las Naciones Unidas, en 2020 casi el 44 por ciento de la población de la República Centroafricana era menor de 14 años. Este es un caso muy grave, con un impacto innegable en la recuperación económica y social de la República Centroafricana.

En este contexto, la Comisión de Expertos ha expresado su profunda preocupación y ha instado al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, y a proporcionar información sobre las medidas concretas adoptadas a este respecto. Compartimos las preocupaciones expresadas por la Comisión de Expertos, teniendo en cuenta el papel de la educación en la prevención de la participación de los niños en las peores formas de trabajo infantil.

Nos complace saber que el Gobierno ha iniciado proyectos para reconstruir o construir infraestructuras escolares en las zonas gravemente afectadas. Los miembros empleadores alientan al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para facilitar el acceso a la educación básica gratuita a todos los niños, especialmente a las niñas y a los niños que residen en las zonas afectadas por el conflicto; y a seguir cooperando con la comunidad internacional, así como a buscar más asistencia de la OIT y de UNICEF para desarrollar estrategias sostenibles a efectos de abordar este desafío durante la transición hacia una paz duradera.

En tercer lugar, relacionado con el artículo 7, 2), *b*), sobre las medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de prestar asistencia directa para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social. La Comisión de Expertos observó que, en el marco del Programa de Desarme, Desmovilización, Reintegración y Repatriación, los grupos armados firmaron protocolos y planes de acción con las autoridades para liberar a los niños de sus filas y abstenerse de seguir reclutándolos. Como resultado, varios niños fueron liberados o se autodesmovilizaron y se inscribieron en programas de reinserción. Sin embargo, la Comisión de Expertos observó que seguían documentándose casos de alistamiento y utilización de niños por parte de los grupos armados. Y, aunque un número de niños ha sido liberado, según UNICEF, más de uno de cada cinco de estos niños todavía no había sido aún inscrito en un programa de reinserción.

Los miembros empleadores instan al Gobierno a intensificar sus esfuerzos para prestar una asistencia directa adecuada para librar a los niños víctimas del reclutamiento forzoso de los grupos armados y asegurar su rehabilitación e inserción social, y a informar sobre las medidas concretas adoptadas para garantizar que se libere a los niños reclutados para su

utilización en el conflicto armado y se asegure su rehabilitación e inserción social, proporcionando, si es posible, datos desglosados por género y edad.

Los miembros empleadores agradecen una vez más al Gobierno la información presentada a la Comisión. Y, aunque reconocemos la complejidad de la situación que prevalece en el terreno, nos vemos obligados a señalar que la Comisión de Expertos viene planteando esta cuestión desde 2008, y que el reclutamiento y la utilización de niños en los conflictos armados ha aumentado considerablemente en los últimos años.

Tomamos nota de que la Oficina ya está apoyando al país en sus esfuerzos por combatir la trata y unirse a la Alianza 8.7. Alentamos al Gobierno a buscar más asistencia de la OIT para aumentar la capacidad de los mandantes tripartitos, a fin de implementar estrategias efectivas y sostenibles para erradicar las peores formas de trabajo infantil en el país.

Tal y como se recoge en el recientemente adoptado llamamiento a la acción de la quinta Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil de Durban, la pandemia de COVID-19, los conflictos armados y las crisis humanitarias y medioambientales amenazan con revertir los años de progreso contra el trabajo infantil. Los miembros empleadores están de acuerdo en que es esencial plantar cara a esta lacra y acelerar los esfuerzos de las múltiples partes interesadas para prevenir y eliminar el trabajo infantil, dando la máxima prioridad a las peores formas de trabajo infantil.

Miembros trabajadores - Hace ya casi dos años que el Convenio fue ratificado por todos los Estados Miembros de la OIT, lo que lo convierte en el primer Convenio ratificado universalmente, y en un tiempo récord de veintiún años. Esto es un testimonio del consenso y del compromiso mundial para erradicar la lacra del trabajo infantil. Estos compromisos en la concreción de este objetivo fueron materia de la quinta Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil, celebrada recientemente en Durban.

Aunque es de agradecer que en adelante se vayan a asumir compromisos políticos universales para trabajar por la eliminación del trabajo infantil, todavía queda mucho trabajo por hacer para erradicar el trabajo infantil en la práctica. La conferencia de Durban llegó a la triste conclusión de que el trabajo infantil está aumentando en todo el mundo, lo que sin duda no es ajeno al contexto de crisis que hemos vivido en estos dos últimos años.

La República Centroafricana también vive, desde hace tiempo, una crisis completamente diferente, lo que nos lleva a hacer las mismas observaciones que a nivel mundial: los niños suelen estar, por desgracia, entre las primeras víctimas de estas crisis. Exacerbada por el contexto electoral, esta grave crisis política y de seguridad en la República Centroafricana, que se materializa en numerosos conflictos armados en el país, tiene un impacto devastador en los niños del país. Estos son reclutados a la fuerza por los distintos grupos armados implicados en el conflicto, incluido el ejército regular, o se les niega el acceso a la educación, lo que los hace especialmente vulnerables desde todos los puntos de vista.

Los niños reclutados a la fuerza son también una segunda víctima de esta situación inestable, debido a la insuficiencia de los medios asignados a su rehabilitación y reinserción en la sociedad. Ya en 2010, la cuestión relativa al reclutamiento forzoso de niños en los conflictos armados se debatió en nuestra Comisión, en el marco del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Ahora, doce años después, esta problemática vuelve a presentarse ante nuestra Comisión, esta vez en el marco del Convenio núm. 182, con la amarga constatación de que la situación no ha mejorado desde entonces.

También lamentamos que el Gobierno centroafricano no haya aprovechado la posibilidad que se le brindó de presentar observaciones escritas tras su inscripción en la lista preliminar de casos individuales.

El informe de julio de 2017 del experto independiente sobre la situación de los derechos humanos en la República Centroafricana menciona entre 4 000 y 5 000 niños reclutados en el conflicto. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Misión de las Naciones Unidas en la República Centroafricana publicaron recientemente un informe en el que se señalaba el empeoramiento de la situación de seguridad en el país, lo que ha provocado el continuo reclutamiento de niños en el conflicto. El informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los niños y los conflictos armados identificó 580 casos de niños reclutados y utilizados por fuerzas y grupos armados hasta mayo de 2021, lo que constituye un agravamiento alarmante de este fenómeno. Este informe menciona la utilización de niños como combatientes y en funciones de apoyo. El informe también menciona 82 casos de violencia sexual, 42 niños muertos o heridos y 58 niños secuestrados por grupos armados para su reclutamiento, violencia sexual y rescate.

El Convenio es muy claro en su artículo 3, *a*): el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados es una de las peores formas de trabajo infantil. El artículo 1 del Convenio exige a los Estados Miembros que adopten medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Esta es una obligación que se impone, tanto a las fuerzas armadas oficiales como a otros grupos armados. Hay que señalar que estas disposiciones del Convenio todavía no se respetan en la República Centroafricana.

El agravamiento de este fenómeno también repercute, en consecuencia, en el acceso de los niños a la enseñanza básica. La tasa de escolarización de los niños sigue siendo extremadamente baja en la República Centroafricana, especialmente la de las niñas. También hay una tasa de abandono escolar muy alta en la enseñanza primaria y la secundaria. El informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la República Centroafricana reveló, en junio de 2021, que la mitad de los niños del país no estaban escolarizados.

Esta situación se explica especialmente por el cierre parcial o total de varias escuelas debido al conflicto armado, sobre todo en el interior del país, con grupos armados que saquean, atacan y ocupan escuelas como parte del conflicto. UNICEF estimó, en abril de 2021, que una de cada cuatro escuelas no funcionaba debido a los combates.

El artículo 7, 2), *a*) y *c*) del Convenio exige a los Estados Miembros que adopten medidas efectivas y en un plazo determinado para impedir que los niños estén ocupados en las peores formas de trabajo infantil y para proporcionarles el acceso a la enseñanza básica gratuita. La República Centroafricana todavía tiene que hacer esfuerzos considerables para cumplir con estas obligaciones.

Según la información de UNICEF incluida en el informe de la Comisión de Expertos, casi uno de cada cinco niños reclutados por los grupos armados aún no ha sido inscrito en los programas de reinserción. También parece que algunos niños que son liberados inicialmente vuelven a caer en manos de los grupos armados. Está claro que es necesario reforzar los programas de reintegración para garantizar una desmovilización efectiva y sostenible de los niños.

No cabe duda de que la rehabilitación de los antiguos niños soldados es un reto importante. Por lo tanto, es primordial prestar una asistencia adecuada a los niños que han sido víctimas del reclutamiento forzoso en las fuerzas armadas. Es especialmente importante

evitar que se trate a estos niños como criminales de guerra, en lugar de tratarlos como las víctimas que son.

El artículo 7, 2), *b)* del Convenio exige a los Estados Miembros que adopten medidas efectivas y en un plazo determinado, con el fin 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. Hay que tener en cuenta que, si bien los compromisos políticos han estado vigentes durante mucho tiempo en la República Centroafricana, el plazo para la aplicación efectiva de estos compromisos está muy pasado. Lamentamos constatar que siguen surgiendo muchos problemas en la práctica.

Esta cuestión ha venido siendo objeto de observaciones recurrentes de la Comisión de Expertos desde 2008. Aunque no se pueden negar los esfuerzos realizados para llegar a acuerdos políticos dirigidos a desmovilizar a los niños soldados, debemos lamentar que estos acuerdos tengan dificultades para ser aplicados efectivamente en la práctica. Además, surge también del informe de los expertos que la situación se ha deteriorado en los últimos años.

Por ello, la República Centroafricana es ahora objeto de una doble nota a pie de página, señal de la gravedad de la situación. Es conveniente que la respuesta del Gobierno centroafricano esté a la altura de la gravedad de la situación.

A la luz de los comentarios de la Comisión de Expertos, que invita a los órganos de la Organización de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados a reflexionar juntos sobre las formas de reforzar las sinergias y complementariedades con la Comisión, sobre la base de los mandatos respectivos y distintos de cada uno de ellos, nos parece que el de la República Centroafricana podría ser un caso en el que se podría poner a prueba la aplicación concreta de las sinergias entre la OIT y otros organismos de la Organización de las Naciones Unidas, con el fin de poner en común los medios disponibles para dar una respuesta coordinada a los problemas fundamentales observados en el país.

Miembro trabajador, República Centroafricana - Quisiera agradecer a la Comisión de Expertos que haya identificado este caso como uno de los que deben discutirse en esta Conferencia.

Nuestra valoración viene del hecho de que la incidencia del trabajo infantil sigue intensificándose en nuestro país. Tanto los trabajadores como los padres están preocupados por esta situación. Además del hecho de que el aumento del trabajo infantil subraya un desempleo más elevado de los adultos, tememos que la estabilidad de nuestro país siga siendo cuestionada por la prevalencia del trabajo infantil. Un informe reciente de UNICEF indica que la incidencia del trabajo infantil en la República Centroafricana es del 31 por ciento para los niños de 5 a 17 años. El informe también reconoce los esfuerzos del Gobierno por introducir una legislación que prohíba a los niños realizar trabajos peligrosos.

La Comisión de Expertos se refirió con razón a la falta de claridad de las disposiciones del código. Además, los abusos, en la mayoría de los casos, se perpetran deliberadamente, sin ningún reparo. Aparte de la debilidad de las disposiciones de la ley, de las lagunas en las definiciones, de la debilidad de la voluntad política de impulsar programas sólidos para luchar contra el trabajo infantil, conocemos la escasa capacidad de castigar a las personas y a las organizaciones que se equivocan. La mayoría de los padres indigentes son culpables de una práctica deliberada de trabajo infantil, al esconderse tras el pretexto de un entorno inseguro e inestable para ocupar a sus hijos en un trabajo remunerado. Esta práctica es principalmente la norma en la economía informal.

Sin pretender excusar a mi país, creo que es bastante conocido el motivo por el que el trabajo infantil está tan extendido. La combinación de pobreza, alto desempleo, salarios estancados y bajos, y una guerra prolongada, ha contribuido seriamente a la exacerbación y continuación de la práctica del trabajo infantil. La situación es peor en el caso de las niñas, que son más fáciles de reclutar por sus madres para ayudar a generar y aumentar los ingresos familiares, mientras que los padres pueden ayudar a los niños a ir a la escuela.

Nuestro país necesitará ayuda para detener con éxito y de forma definitiva la guerra civil. También necesitaremos ayuda para mejorar nuestro Código del Trabajo y la legislación dirigida a proteger los derechos de los niños.

Hace unas semanas se celebró en Durban, Sudáfrica, la quinta Conferencia Mundial sobre la Eliminación del Trabajo Infantil. Esta conferencia dio lugar al Llamamiento a la Acción de Durban, como documento final, y fue plenamente respaldado por los sindicatos de la República Centroafricana. La conferencia identificó la necesidad de recibir y lograr una protección social para luchar contra la pobreza y la vulnerabilidad de los hogares, como medio para acabar con el trabajo infantil. La seguridad social es esencial para los niños. La necesidad de protección social para garantizar el bienestar económico, social y nutricional es alta, ahora que nuestro país está luchando contra la inflación y la recesión económica, debido a la guerra civil, el coronavirus, los efectos multiplicadores de la guerra en Ucrania y el enorme aumento del servicio de la deuda.

También creemos en la eficacia de la educación. Desafortunadamente, la situación recurrente de guerra civil dificulta la asistencia de los niños a la escuela. Muchos niños reclutados como soldados necesitan ser rehabilitados y reinsertados. Por supuesto, esto solo puede ocurrir si conseguimos acabar con la guerra. Para lograr una buena escolarización y mantener a los niños en la escuela, pueden autorizarse unos incentivos a los padres, como las transferencias monetarias condicionadas.

Por último, permítanme subrayar que mi país se encuentra ante esta Comisión por segunda vez en una década. Para concluir, quisiera pedir a la OIT que considere la posibilidad de adoptar un enfoque de múltiples asociados con otros organismos de desarrollo, como UNICEF, la UNESCO, el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el PNUD, ONU-Mujeres y ONUSIDA, para trabajar con nuestro Gobierno, los interlocutores sociales y otras partes interesadas de una manera colaborativa e inclusiva para ayudarnos a afrontar eficazmente esta amenaza.

Queremos un futuro seguro para nuestros hijos, que son nuestro patrimonio.

Miembro gubernamental, Francia - Tengo el honor de hablar en nombre de la **Unión Europea y sus Estados miembros. Macedonia del Norte**, país candidato a la adhesión a la Unión Europea, **Islandia** y **Noruega**, países de la Asociación Europea de Libre Comercio, miembros del Espacio Económico Europeo, así como **Georgia** y **Türkiye**, se suman a esta declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros están comprometidos con la promoción, la protección, el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales y la lucha contra el trabajo infantil, en particular en sus peores formas.

Alentamos activamente la ratificación y la aplicación universal de las normas internacionales del trabajo fundamentales, especialmente el Convenio núm. 182. Apoyamos a la OIT en su indispensable papel de desarrollar, promover y controlar la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas y, en particular, de los convenios fundamentales.

Como se indica en el recientemente adoptado Llamamiento a la Acción de Durban, el Convenio, ratificado universalmente, exige a los Estados Miembros de la OIT que adopten medidas urgentes para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Reiteramos la importancia de intensificar los esfuerzos en este sentido y subrayamos nuestro firme compromiso en este sentido.

La República Centroafricana y la Unión Europea mantienen unas relaciones estrechas y constructivas en el marco del Acuerdo de Cotonú, reforzadas por un nuevo acuerdo de asociación que reafirma nuestro compromiso común de proteger, promover y cumplir los derechos humanos, las libertades fundamentales y los principios democráticos, así como de reforzar el Estado de Derecho y la buena gobernanza. La República Centroafricana también es beneficiaria del régimen «Todo menos armas» de la Unión Europea para los países menos desarrollados.

El reclutamiento y la utilización de niños son inaceptables en sí mismos y dan lugar a otras graves violaciones de los derechos más fundamentales de los niños como el secuestro, el asesinato y los abusos y la violencia sexuales. La existencia de un conflicto armado y de grupos armados en el país no puede utilizarse nunca como argumento para justificar el reclutamiento y la utilización continuos y crecientes de niños, incluso por parte de las fuerzas armadas, tanto como combatientes como en funciones de apoyo, por muy compleja que sea la situación en el país.

De conformidad con el llamamiento del comité, instamos al Gobierno a que siga esforzándose por poner fin inmediatamente a la práctica del reclutamiento forzoso de niños por parte de las fuerzas y grupos armados del país. También pedimos al Gobierno que garantice que todos los responsables de estos actos sean investigados y procesados a fondo y que se impongan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica, de conformidad con el Código de Protección de la Infancia.

También reiteramos el llamamiento al Gobierno para que garantice que todos los niños retirados de los grupos y fuerzas armadas reciban programas de reinserción centrados en su rehabilitación e inserción social, a través de servicios de protección de la infancia y de una educación adecuada, con el fin de garantizar su desmovilización definitiva.

Del mismo modo, si bien reconocemos que la República Centroafricana se ha enfrentado a años de agitación política, violencia e inseguridad permanentes, y dada la magnitud de los desafíos, pedimos al Gobierno que intensifique, en línea con el Plan Nacional de Recuperación y Consolidación de la Paz (RCPCA) 2017-2023, que la Unión Europea copreside con el Primer Ministro, sus esfuerzos por mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños, con especial atención a las niñas, y en las zonas afectadas por el conflicto. Expresamos nuestra profunda preocupación por el gran número de niños privados de educación, debido al clima de inseguridad, y recordamos que la educación desempeña un papel fundamental para evitar que los niños queden atrapados en las peores formas de trabajo.

Insistimos asimismo en la necesidad de acabar con el trabajo infantil en la sociedad. En este sentido, animamos al Gobierno a aplicar el Código de Protección de la Infancia para respetar mejor los derechos de los niños en la sociedad centroafricana.

La Unión Europea y sus Estados miembros están plenamente comprometidos con la República Centroafricana, y continuaremos nuestro compromiso en favor de los niños del país y de la educación de los niños más vulnerables, en el marco de los programas de cooperación existentes y futuros. Esperamos que el Gobierno se comprometa a poner fin inmediatamente

a la utilización de niños como combatientes o en funciones de apoyo, tanto por sus propias fuerzas armadas como por otros grupos armados del país.

Esperamos proseguir los esfuerzos conjuntos con el Gobierno y la OIT.

Miembro empleadora, Colombia - Primero, considero importante manifestar el carácter prioritario que como empleadores atribuimos al Convenio, mediante el cual se pretende proteger a los niños, los miembros más importantes de la sociedad. Con la adopción de este convenio, la OIT reconoció este tema como prioritario, tanto a nivel nacional como internacional y con esta norma se busca dar solución a una situación particularmente aberrante, motivo por el cual ha sido adoptado por la OIT en forma rápida y unánime.

El Convenio aborda las peores formas de trabajo infantil y resulta ser un llamado de atención claro e incuestionable para que todos los Estados Miembros tomen medidas urgentes y completas. De acuerdo con el artículo 1 del Convenio, el Gobierno debe adoptar las medidas necesarias para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas del trabajo infantil, entre las que se encuentran el artículo 3, *a*) que hace referencia a todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.

La Comisión de Expertos indicó en su informe sobre el caso que en 2020 se confirmaron 584 casos de niños reclutados y utilizados por los grupos armados y las fuerzas armadas. Niños que fueron utilizados como combatientes y en funciones de apoyo y se les sometió a actos de violencia sexual. En ese sentido, aunque el Gobierno ha manifestado que se adoptó una ley sobre el código de protección infantil, que prevé la protección a los niños frente al reclutamiento por las fuerzas y grupos armados y también se suscribió un acuerdo político para la paz y la reconciliación en la República Centroafricana en 2019, dichos esfuerzos deben ser reforzados, para lo cual se deben tomar medidas inmediatas para investigar y sancionar en la práctica a quienes ejerzan conductas delictivas como el reclutamiento de menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados.

Solicitamos al Gobierno que se comprometa a implementar y cumplir en forma efectiva con el Convenio y la legislación recientemente aprobada y que suministre la información que demuestre la aplicación práctica de la misma. Finalmente, solicitamos al Gobierno que con la asistencia técnica de la OIT y a través de los diversos mecanismos de cooperación internacional existentes continúe avanzando para poner en conformidad la legislación y la práctica con las disposiciones del Convenio y se logre, con carácter urgente, la radicación de las peores formas del trabajo infantil en el país.

Miembro trabajador, Eswatini - La educación es una herramienta que ha demostrado ser muy eficaz en la lucha contra el trabajo infantil. La educación de calidad solo puede prosperar en un entorno propicio para el aprendizaje. Los actuales conflictos violentos en la República Centroafricana agravan la ya deteriorada situación de abuso de los niños y obstaculizan en gran medida el derecho de los niños a la educación. Según los informes, los niños son secuestrados, utilizados como rescate y como cebo para obtener dinero con miras a la financiación de las luchas de los rebeldes.

La violencia cataliza las peores formas de trabajo infantil y hace imposible la escolarización, ya que no se puede esperar razonablemente que los padres envíen a sus hijos a la escuela en un entorno caracterizado por la violencia. Las infraestructuras, incluidas las escuelas, resultan dañadas. Según la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, en 2020, se calcula que 1,3 millones de niños no tienen acceso a la educación debido a la inestabilidad actual.

El Gobierno debe tomar medidas concretas e inmediatas y recibir más ayuda con el fin de asignar fondos adecuados para la financiación de la educación. El país debe recibir asistencia sobre las estrategias orientadas a recaudar fondos para financiar una educación de calidad. Es necesario atender con premura la lacra de las empresas que evaden impuestos a través de flujos financieros ilícitos. Los flujos financieros ilícitos en cualquier país anulan la prestación de servicios que se espera del Estado, incluso en materia de educación.

Las acusaciones de que las milicias no estatales utilizan a los niños como soldados deben ser investigadas a fondo. Aquellos que se encuentren detrás de este grave abuso de los niños, deben ser procesados.

Miembro gubernamental, Burkina Faso - La eliminación de las peores formas de trabajo infantil es uno de los componentes esenciales de los principios y derechos fundamentales en el trabajo consagrados por la OIT. Nuestro país alienta firmemente la promoción de los principios y derechos fundamentales como pilares para el fomento del trabajo decente y la consecución del objetivo de la justicia social tan importante para nuestra Organización y no escatimará esfuerzos para apoyar a cualquier Estado Miembro en esta dirección.

La información proporcionada por el Gobierno de la República Centroafricana indica que las más altas autoridades han hecho esfuerzos recientes para librar una lucha implacable contra la trata de personas, incluidas las peores formas de trabajo infantil. Hay que reconocer que la lucha contra el trabajo infantil es especialmente compleja en los países asolados por la violencia, donde las zonas bajo control de los grupos armados plantean enormes dificultades. Habida cuenta de este contexto especialmente difícil, Burkina Faso se congratula de los esfuerzos realizados por esta República hermana y la alienta encarecidamente a seguir esta dinámica.

La OIT debe, como desea la República Centroafricana, acompañar las acciones del Gobierno e invitar a otros interlocutores a apoyar los distintos procesos emprendidos. En vista de lo anterior, nuestra Comisión debe mostrar comprensión y clemencia al adoptar sus conclusiones sobre este caso individual.

Miembro trabajador, Senegal - Gracias por darme la oportunidad de hablar en nombre de los trabajadores de África Occidental.

Quisiéramos reconocer los esfuerzos de los miembros de la Comisión de Expertos y el excelente trabajo realizado sobre el tema en cuestión.

Tomamos nota con interés de las declaraciones del Gobierno sobre los esfuerzos realizados, incluida la revisión del Código del Trabajo. Sin embargo, hay que destacar que estos esfuerzos están muy por debajo de las expectativas y que un número importante de niños menores de 14 años siguen siendo utilizados como mano de obra, incluso en condiciones peligrosas, en violación del espíritu y la letra del Convenio.

Cuando no existen leyes para determinar la edad mínima para trabajar o estas son vagas los abusos se convierten en la norma y la práctica. Este es exactamente el caso de la República Centroafricana. Los niños que aún no han alcanzado la edad mínima para trabajar son utilizados como mano de obra en los campos agrícolas, la construcción, las fábricas y la omnipresente economía informal. La mayor parte de los padres, sobre todo los indigentes, explican fácilmente esta situación argumentando que envían a los niños a realizar un aprendizaje mientras son menores de edad.

El trabajo infantil socava el desarrollo socioeconómico del país y expone a los niños a un futuro incierto y precario. Como siempre hemos subrayado en esta Comisión, los niños deben estar en las aulas y no en las fábricas y talleres clandestinos.

La falta de una política y una legislación claras y bien aplicadas sobre la edad mínima debe abordarse urgentemente. Del mismo modo, hay que animar y apoyar al Gobierno para que refuerce las disposiciones relativas a la educación pública de calidad, garantizando el acceso y mejorando las tasas de finalización. Además, nos gustaría añadir que se debe establecer una estructura de inspección del trabajo bien articulada y dotada de recursos para garantizar el cumplimiento de las políticas y de la legislación destinada a determinar la edad mínima de admisión al trabajo y a erradicar el trabajo infantil. Instamos a la Comisión a actuar de forma eficaz ante el Gobierno a fin de garantizar que las medidas necesarias para combatir y eliminar el trabajo infantil se tomen lo antes posible.

Miembro gubernamental, Suiza - Suiza está profundamente preocupada por la situación de conflicto persistente que afecta a la República Centroafricana y por los efectos devastadores que esta tiene para toda la población. Hacemos un llamamiento a todos los portadores de armas y a los grupos armados para que respeten las disposiciones del derecho internacional y trabajen por una solución pacífica. Solo el silencio de las armas, la seguridad, la paz y la reconciliación mejorarán la situación a largo plazo.

Suiza está especialmente preocupada por el creciente reclutamiento y utilización de niños en los conflictos armados. Pedimos a todas las partes en el conflicto armado que pongan fin inmediatamente a esta práctica que no solo afecta a algunos de los miembros más vulnerables de la sociedad, sino que destruye literalmente la esperanza de un futuro mejor con todas sus consecuencias. Suiza pide al Gobierno que garantice que todos los que reclutan niños para utilizarlos en conflictos armados y actividades ilegales sean investigados a fondo, enjuiciados y castigados con sanciones efectivas.

Además, Suiza sigue muy preocupada por el gran número de niños privados de educación debido a los conflictos en curso. La educación es un derecho que debe ser garantizado. Es la base de un futuro sostenible y pacífico. Suiza pide a todos los actores que se esfuercen más por garantizar que todos los niños y niñas tengan acceso a una educación básica de buena calidad. Estos esfuerzos deben incluir también la reintegración de las víctimas del trabajo forzoso.

En conclusión, al tiempo que agradece al Gobierno la información facilitada, Suiza lo insta a seguir colaborando estrechamente con las distintas instituciones del sistema de las Naciones Unidas.

Miembro trabajador, Portugal - Me gustaría aprovechar esta oportunidad para hacer algunos comentarios sobre la conexión inherente entre el trabajo infantil, la inseguridad y la ausencia de democracia. En este informe la cruel realidad de los hechos habla por sí misma. Los trabajadores están profundamente preocupados por la situación en la República Centroafricana y por las continuas violaciones de los derechos humanos y la violencia contra los civiles por parte de los grupos armados, incluido el secuestro y el traslado de los niños reclutados para utilizarlos en el conflicto armado.

Toda la observación de la Comisión de Expertos sobre la República Centroafricana es un grito a favor de la paz y la democracia. La democracia no es un lujo de los países ricos. La democracia es el medio para conseguir las mejores soluciones para luchar contra la desigualdad y la pobreza y trabajar para conseguir la justicia social, la paz y el desarrollo para todos.

La ruptura total de la paz y la seguridad es el núcleo del colapso de la democracia y de la buena gobernanza y, en última instancia, de la pérdida de la protección de los civiles y, en esta situación deplorable, de la pérdida de la protección y los derechos de los niños. En nuestra opinión, es urgente promover y establecer la paz y la seguridad y reforzar la democracia, la buena gobernanza y el respeto de los derechos humanos. Los retos que hay que afrontar son múltiples, y todas las iniciativas que contribuyan a la prevención de conflictos y a la paz sostenible en la región son bienvenidas.

Mientras dure el conflicto es imposible garantizar que los niños puedan ir a la escuela. Nos interesa a todos que los niños tengan acceso a la educación y a la formación para evitar que la pobreza pase de una generación a otra. Es vital acabar con este círculo vicioso que afecta a las familias, a las comunidades y a las economías y obstaculiza el crecimiento de toda la nación.

Demasiados niños de la República Centroafricana se han visto privados de su derecho a la educación en este clima de inseguridad que reina en el país. Merecen un futuro adecuado con acceso a la educación, la salud y la protección social. Merecen esperanza. Necesitan un compromiso global para reducir permanentemente la inseguridad causada por el conflicto y tratar de acabar con los riesgos y las vulnerabilidades que dejan a las familias en estado de pobreza perpetua. Esto significa reforzar y apoyar los medios de subsistencia y la escolarización, así como los sistemas gubernamentales de protección social esenciales para la lucha por la erradicación y la prevención del trabajo infantil.

El diálogo social tripartito en un entorno democrático tiene un papel clave en este sentido, aportando las medidas adecuadas para promover el progreso social y erradicar todas las formas de trabajo infantil.

Miembro gubernamental, Malí - Quisiera agradecer a mis colegas gubernamentales de la República Centroafricana la claridad y la pertinencia de las respuestas que han dado, pero también mostrarles todo nuestro apoyo. De hecho, las medidas ya adoptadas y las previstas por el Gobierno son prueba suficiente de su determinación de erradicar las peores formas de trabajo infantil, a pesar de las dificultades políticas, de seguridad y sanitarias a las que se enfrenta. Para concluir, quisiera decir que nuestro Gobierno sigue convencido de que el Gobierno centroafricano podrá hacer frente a los desafíos, en particular mediante la elaboración y adopción, en un futuro muy próximo, en colaboración con la OIT, de un plan de acción nacional para la eliminación del trabajo infantil.

Miembro trabajador, Estados Unidos de América - Dada la difícil situación de la República Centroafricana, se necesita urgentemente un enfoque multidimensional para proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil. Como se señala en el informe de la Comisión de Expertos, la principal responsabilidad de acabar con el reclutamiento forzoso de niños por parte de los grupos armados recae en el Gobierno. Sencillamente, debe hacer más por aplicar la penalización por el Código de Protección Infantil del reclutamiento y la utilización de niños por parte de las fuerzas y grupos armados activos en el país.

Al mismo tiempo, no debemos pasar por alto el papel del sector privado en la financiación continua de los grupos rebeldes armados, especialmente en lo que se refiere al comercio internacional de diamantes. En virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, se supone que las empresas deben aplicar la diligencia debida en materia de derechos humanos para garantizar que sus operaciones comerciales y sus cadenas de suministro no están relacionadas con abusos de los derechos humanos como los que se producen en la República Centroafricana. Sin embargo, en la práctica, muy pocas empresas internacionales están a la altura de estas Directrices y demasiadas siguen haciendo negocios como siempre.

En consecuencia, es fundamental que todos los Gobiernos, incluido el de la República Centroafricana, establezcan leyes y prácticas que exijan a las empresas con sede o domicilio en su país la diligencia debida en materia de derechos humanos en todas sus operaciones comerciales. Con respecto al comercio internacional de diamantes, pedimos a todos los Estados que adopten leyes que exijan a las empresas que investiguen e informen públicamente sobre sus cadenas de suministro de minerales de acuerdo con las normas internacionales, como la Guía de diligencia debida de la OCDE para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo.

En conclusión, la lucha contra las peores formas de trabajo forzoso en la República Centroafricana requiere un enfoque multifacético que incluya la responsabilización del sector privado por su papel en la financiación del conflicto armado. El Gobierno debe adoptar una política obligatoria de diligencia debida en materia de derechos humanos con mecanismos eficaces de aplicación para incentivar una mayor acción empresarial a fin de eliminar los diamantes y minerales conflictivos de las cadenas de suministro mundiales.

Miembro gubernamental, Gabón - Gabón tiene el honor de tomar la palabra ante esta asamblea para apoyar la respuesta dada por la República Centroafricana a las observaciones de la Comisión de Expertos.

De hecho, al igual que su país hermano, la República Centroafricana, el Gabón, que ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio núm. 182, comprende la complejidad de la situación en la República Centroafricana, en particular teniendo en cuenta la situación política y social en ese país.

En consecuencia, el Gabón anima a la República Centroafricana a continuar e intensificar sus esfuerzos y solicita a la Comisión que preste especial atención y se muestre comprensiva en lo que respecta a la cuestión del trabajo infantil en la República Centroafricana, en particular teniendo en cuenta los esfuerzos realizados a pesar del contexto especialmente hostil. Además, el Gabón solicita a la OIT y a otros socios del desarrollo que proporcionen a la República Centroafricana un apoyo multifacético para alcanzar sus objetivos de protección de la infancia de acuerdo con las disposiciones del Convenio.

Miembro gubernamental, Camerún - Camerún agradece a la República Centroafricana las detalladas respuestas que ha proporcionado a la Comisión y considera que de la presentación del Gobierno se desprende que, a pesar de la compleja situación que atraviesa el país desde hace algunos años, no ha escatimado esfuerzos para hacer de la lucha contra el trabajo infantil y la trata de personas su leitmotiv.

La ratificación universal del Convenio sitúa a la República Centroafricana entre los países que han ratificado este instrumento fundamental, demostrando así su determinación de erradicar el trabajo infantil de su territorio. Muy consciente de que hay que acabar por todos los medios con las peores formas de trabajo infantil, el Gobierno ha creado un comité nacional de lucha contra la trata de personas bajo la autoridad directa de Su Excelencia, el Presidente de la República Centroafricana. Esto demuestra la importancia que este país concede al más alto nivel a la lucha contra el trabajo infantil y la trata de personas.

Además, en 2022, la República Centroafricana adoptó una estrategia nacional para combatir la violencia de género, el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina. El Gobierno del Camerún se congratula de que la República Centroafricana haya solicitado el apoyo técnico de la OIT para la elaboración de un plan nacional para la eliminación de las

peores formas de trabajo infantil, en consonancia con las resoluciones de las distintas conferencias mundiales sobre la lucha contra las peores formas de trabajo infantil.

Toda la información que el Gobierno ha presentado a la Comisión pone de relieve el compromiso del país de retirar a los niños del trabajo infantil y de los grupos armados a fin de erradicar completamente el trabajo infantil de su territorio.

En conclusión, el Gobierno del Camerún pide a la República Centroafricana, por un lado, que continúe con las medidas adoptadas y, por otro, que coopere estrechamente con la OIT para la continuación, la finalización y el éxito de este proceso.

Representante gubernamental, Ministra de Trabajo, del Empleo, de la Protección social y de la Formación profesional - Quisiera agradecer una vez más a la OIT que haya dado al Gobierno de la República Centroafricana la oportunidad de expresar su opinión sobre las observaciones de la Comisión de Expertos. Agradecemos a todos los oradores, a todos los países y a los interlocutores sociales sus valiosas aportaciones y recomendaciones, que reforzarán la convicción de nuestro Gobierno de seguir esforzándose por promover los derechos humanos y combatir las peores formas de trabajo infantil. Hemos tomado nota de ello. El Gobierno centroafricano cree en la OIT, y nos ocuparemos de todo lo que se ha planteado y continuaremos nuestros esfuerzos.

Se han producido progresos significativos. El Gobierno ha identificado los elementos fundamentales que permitirán la aplicación efectiva de este Convenio. Ha podido determinar que se necesitan más jueces a nivel del Tribunal de Trabajo y de la Inspección de Trabajo; en la actualidad no hay suficientes, y de los que hay, muchos se jubilarán. Se está aplicando un plan de acción para formar y para reforzar las competencias a fin de lograr un mayor control en lo que respecta a los convenios. Una vez más, solicitamos la ayuda de la OIT en relación con la necesidad de apoyo de los especialistas en normas. Otro apoyo que el Gobierno ha puesto en marcha es la adhesión a la Alianza 8.7 como país pionero. Esta adhesión fue comunicada a la oficina de Kinshasa y la semana pasada recibimos la información de que era un hecho. Podremos organizar un taller estratégico y un plan de acción que nos permitirán apoyar la Declaración de Abidján y la Declaración de Durban. Se trata de una prioridad para la OIT y también para el país.

Me gustaría hacer mi contribución, como primera autoridad del Ministerio de Trabajo. En cuanto a la cuestión de las memorias, quisiera pedir el apoyo de la OIT para que haya un especialista en normas que ayude al país en lo que respecta a la presentación de memorias. El país ha atravesado crisis, como ustedes saben. Se ha puesto en marcha un nuevo equipo. Es necesario reforzar este nuevo equipo y un especialista en normas para apoyar a la República Centroafricana será de gran ayuda. Esta es mi petición para la aplicación efectiva del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

Miembros empleadores - En sus observaciones finales, los miembros empleadores quieren agradecer de nuevo al Gobierno la información adicional presentada sobre el caso. Como hemos dicho antes, esta información nos parece muy prometedora. Acogemos con satisfacción el hecho de que la República Centroafricana se haya unido a la Alianza 8.7 pero, dada la complejidad de la situación que prevalece sobre el terreno y la existencia de un conflicto armado y de grupos armados en el país, creemos que este caso sigue exigiendo un fuerte compromiso político y una asociación estratégica para poner en práctica estrategias sostenibles que impliquen a todas las partes interesadas. También nos gustaría agradecer a todos los delegados su participación y su entendimiento. En general, en la República Centroafricana, la crisis global se ha visto ciertamente exacerbada por los conflictos armados

y la crisis humanitaria, lo que ha hecho aumentar los niveles de pobreza de las familias y, por tanto, las ha convertido en más vulnerables a las peores formas de trabajo infantil.

Nos enfrentamos a la amenaza de revertir años de progreso en la lucha contra el trabajo infantil y los miembros empleadores están de acuerdo en que es esencial oponerse a este tipo de trabajo y desalentarlo, así como aunar esfuerzos para prevenirlo y eliminarlo, especialmente las peores formas de trabajo infantil. Los miembros empleadores se congratulan de los esfuerzos realizados por el Gobierno para hacer frente a este persistente y grave problema. A la luz del debate, queremos recomendar al Gobierno que intensifique sus esfuerzos en materia de prevención, retirada, rehabilitación e integración social de los niños reclutados para ser utilizados en conflictos armados y que ponga fin a esta práctica, así como que informe sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se beneficien de los programas de rehabilitación e integración social. El Gobierno también debería garantizar que se lleven a cabo investigaciones exhaustivas y enjuiciamientos firmes y que se impongan en la práctica sanciones suficientemente eficaces y disuasorias, e informar sobre el número de investigaciones y enjuiciamientos realizados y condenas impuestas en cumplimiento del Código de Protección Infantil. Además, nos gustaría recomendar que el Gobierno intensifique sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso a la educación básica gratuita para todos los niños; y que informe sobre las medidas adoptadas, así como sobre las tasas de asistencia, permanencia y abandono escolar.

Por último, animamos al Gobierno a solicitar más asistencia técnica para aumentar la capacidad de los mandantes con el fin de aplicar estrategias eficaces y sostenibles para erradicar las peores formas de trabajo infantil en la República Centroafricana.

Miembros trabajadores - Agradecemos a la representante del Gobierno la información que pudo proporcionar durante el debate y la información escrita que efectivamente se facilitó, en contra de lo que afirmé incorrectamente en mi discurso de apertura. No obstante, lamentamos que la información escrita se haya enviado con retraso. También agradecemos a los oradores sus aportaciones.

Lo hemos dicho antes y lo volveremos a decir: no se puede negar que existe la voluntad política de abordar las cuestiones que hemos debatido hoy. Pero el problema radica en poner en práctica estos compromisos políticos.

Tras años de interpelación a las autoridades gubernamentales sobre estas cuestiones por parte de diversas instituciones internacionales, debemos seguir lamentando que se continúe utilizando a los niños en el conflicto armado de la República Centroafricana, tanto por parte de las fuerzas armadas oficiales como de los diversos grupos armados implicados en el conflicto. Esta situación provoca una gran vulnerabilidad en los niños afectados y los expone a nuevas y graves violaciones de sus derechos, en total contravención del Convenio. Y lo que es más grave, este fenómeno parece que se está agravando en los últimos años.

El impacto del conflicto armado del país sobre el acceso a la educación es devastador, tanto para los niños reclutados por la fuerza en el conflicto como para los demás niños, ya que un número considerable de niños se ven privados de educación.

Por lo tanto, debemos instar firmemente al Gobierno a que tome medidas firmes e inmediatas con carácter de urgencia para garantizar la prohibición y la eliminación efectiva del reclutamiento forzoso de niños en los conflictos armados. Para ello, nos unimos a la Comisión de Expertos para pedir al Gobierno que continúe y redoble sus esfuerzos para poner fin, en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños menores de 18 años por parte de las fuerzas y grupos armados del país. También pedimos al Gobierno que adopte medidas inmediatas y

eficaces para garantizar que todas las personas, incluidos los miembros de las fuerzas armadas regulares, que recluten a niños menores de 18 años para utilizarlos en conflictos armados sean investigadas y enjuiciadas enérgicamente y que se impongan penas suficientemente eficaces y disuasorias en la práctica. El Gobierno proporcionará información sobre el número de investigaciones y procesamientos realizados y condenas impuestas a este respecto y facilitará una copia del Código de Protección Infantil a la Comisión de Expertos.

Con el fin de proteger a los niños del reclutamiento forzoso en los conflictos armados, el Gobierno se asegurará de intensificar sus esfuerzos y de adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso a una educación básica y de calidad para todos los niños de la República Centroafricana, especialmente en las zonas afectadas por el conflicto armado. El Gobierno también prestará especial atención a la situación de las niñas.

Para poder hacer un seguimiento de la situación, el Gobierno facilitará información sobre las medidas concretas adoptadas en este ámbito, así como sobre las tasas de matriculación, finalización y abandono en los niveles primario y secundario.

Por último, el Gobierno adoptará medidas apropiadas y con plazos definidos para garantizar la retirada de los niños reclutados para ser utilizados en conflictos armados, así como su rehabilitación e integración social. También velará por que todos los niños retirados de los grupos y fuerzas armadas sigan programas de reintegración. Aunque el Gobierno ya ha proporcionado alguna información a este respecto, se asegurará de que esta información se transmita a la Comisión de Expertos, también con respecto al número de niños que se han beneficiado de la rehabilitación y la integración social.

Para llevar a cabo todas estas recomendaciones, invitamos al Gobierno a aprovechar la asistencia técnica de la OIT y a presentar una memoria completa a la Comisión de Expertos antes de su reunión de 2022.

También pedimos al Gobierno que colabore plenamente con cualquier iniciativa desarrollada por la OIT en colaboración con otros órganos de tratados de las Naciones Unidas para una rápida resolución de las graves violaciones de los derechos de los niños en la República Centroafricana.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información escrita y oral proporcionada por el representante gubernamental y del debate que tuvo lugar a continuación.

Si bien reconoció la complejidad de la situación imperante en el país y la presencia de grupos armados y del conflicto armado en el país, la Comisión lamentó profundamente la situación actual en la que las fuerzas armadas y los grupos armados reclutan y utilizan a los niños como combatientes y en funciones de apoyo, lo que también da lugar a otras violaciones graves de los derechos del niño, como secuestros, asesinatos y violencia sexual.

La Comisión también tomó nota con profunda preocupación de la situación de los niños, especialmente de las niñas, que se ven privados de educación, debido al impacto de la crisis política y de seguridad que prevalece en el país.

Teniendo en cuenta la discusión, la Comisión insta al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales, para:

- garantizar la desmovilización completa e inmediata de todos los niños y poner fin, en la ley y en la práctica, al reclutamiento forzoso de niños en las fuerzas armadas y los grupos armados;
- intensificar sus esfuerzos en materia de prevención, retirada, rehabilitación e inserción social de los niños reclutados para ser utilizados en conflictos armados, incluso mediante programas de sensibilización y reinserción;
- informar sobre las medidas adoptadas y el número de niños que se han beneficiado de los programas de rehabilitación e inserción social;
- garantizar la realización de investigaciones exhaustivas y el enjuiciamiento enérgico de todas las personas, incluidos los miembros de las fuerzas armadas y los grupos armados, y la imposición de penas suficientemente eficaces y disuasorias en la ley y en la práctica;
- informar sobre el número de investigaciones realizadas y de procesamientos y condenas aplicadas en cumplimiento del Código de Protección del Niño y proporcionar una copia del mismo a la Comisión de Expertos;
- intensificar sus esfuerzos para mejorar el funcionamiento del sistema educativo y facilitar el acceso a una enseñanza básica gratuita y de calidad para todos los niños, especialmente las niñas, y en las zonas afectadas por el conflicto;
- informar sobre las medidas adoptadas, así como sobre las tasas de asistencia, finalización y abandono escolar de los niños;
- desarrollar 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 pertinentes de la sociedad civil. Además, coordinar con otros organismos de las Naciones Unidas con competencias y conocimientos pertinentes, incluido el UNICEF, y
- solicitar más asistencia técnica de la OIT para avanzar hacia la plena erradicación de las peores formas de trabajo infantil, de conformidad con el Convenio, y aumentar la capacidad de los mandantes tripartitos para ayudar a lograr ese objetivo.

La Comisión pide al Gobierno que presente una memoria a la Comisión de Expertos antes del 1.º de septiembre de 2022, con la información pertinente sobre la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica, en consulta con los interlocutores sociales.

Anexo I

Cuadro de las memorias debidas en 2021 sobre los convenios ratificados y recibidas desde la última reunión de la CEACR (hasta el 10 de junio de 2022)

(artículos 22 y 35 de la Constitución)

El cuadro publicado en el Informe de la Comisión de Expertos, página 877, debe ser puesto al día como sigue:

*Nota. Las primeras memorias figuran entre paréntesis.
Los números de los párrafos implican modificaciones en las listas de países mencionados*

Belice	22 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
· 13 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 19, 29, 87, 88, 98, 105, 135, 138, 141, 150, 151, 154	
· 9 memorias no recibidas: Convenios núms. 97, 100, 111, 115, 140, 144, 155, 156, 182	
Botswana	4 memorias solicitadas
<i>(Párrafos 72 y 80)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 29, 105, 138, 182	
Congo	16 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 72)</i>	
· 1 memoria recibida: Convenio núm. 87	
· 15 memorias no recibidas: Convenios núms. 29, 81, 98, 100, 105, 111, 138, 144, 149, 150, 152, 182, (185), (MLC), (188)	
Djibouti	26 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
· 16 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 71, 81, 87, 88, 94, 96, 98, 100, 108, 111, 122, 125, 126, 144, MLC	
· 10 memorias no recibidas: Convenios núms. 17, 18, 19, 24, 29, 37, 38, 105, 138, 182	
Etiopía	10 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
· 9 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 88, 105, 138, 158, 159, 181, 182, MLC	
· 1 memoria no recibida: Convenio núm. 2	
Ghana	12 memorias solicitadas
· 9 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 87, 98, 111, 144, 149, 182, MLC	
· 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 11, 100, 151	
Guyana	21 memorias solicitadas
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 81, 87, 94, 97, 98, 100, 105, 111, 129, 135, 138, 139, 140, 141, 144, 149, 151, 172, 182, 189	
Hungría	9 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 81, 87, 98, 129, 135, 141, 144, 151, 154	
India	5 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
· Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 81, 141, 144, MLC	

Islandia	8 memorias solicitadas
- 7 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 129, 144, 187	
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. MLC	
Jamaica	6 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 11, 81, 87, 98, 144, (189)	
Jordania	5 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 81, 98, 135, 144	
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 142	
Kenya	9 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
- 8 memorias recibidas: Convenios núms. 11, 81, 98, 129, 135, 141, 144, MLC	
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 142	
Luxemburgo	36 memorias solicitadas
- 35 memorias recibidas: Convenios núms. 1, 3, 12, 13, 14, 19, 26, 30, 81, 87, 98, 102, 115, 119, 120, 121, 127, 129, 130, 132, 136, 139, 148, 155, 161, 162, 167, 169, 170, 171, 174, 175, 176, 183, 184	
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 150	
Madagascar	34 memorias solicitadas
<i>(Párrafos 72 y 73)</i>	
- 13 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 143, 151, 154, 181, 182, 189	
- 21 memorias no recibidas: Convenios núms. 12, 13, 14, 19, 26, 81, 88, 95, 117, 118, 119, 120, 122, 127, 129, 132, 144, 159, 171, 173, 185	
Marruecos	26 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 13, 14, 17, 19, 30, 42, 45, 52, 81, 97, 98, 99, 101, 102, 106, 119, 129, 131, 136, 144, 150, 162, 176, 183, 187	
Mongolia	8 memorias solicitadas
- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 87, 98, 103, 144, 155, 176, 181, MLC	
Nigeria	16 memorias solicitadas
- 15 memorias recibidas: Convenios núms. 19, 26, 45, 81, 87, 88, 94, 95, 98, 100, 111, 144, 155, 159, MLC	
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 185	
Países Bajos - Sint Maarten	15 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 12, 14, 17, 25, 42, 81, 87, 88, 94, 95, 101, 106, 118, 122, 144	
República Democrática del Congo	9 memorias solicitadas
<i>(Párrafos 72 y 80)</i>	
- 7 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 94, 105, 117, 138, 144, 182	
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 88, 158	
República Unida de Tanzania	7 memorias solicitadas
- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 12, 111, (185), MLC	
- 3 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 137, 152	

Samoa	4 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
- 2 memorias recibidas: Convenios núms. 144, MLC	
- 2 memorias no recibidas: Convenios núms. 100, 111	
Santo Tomé y Príncipe	10 memorias solicitadas
<i>(Párrafos 75, 77 y 80)</i>	
- 9 memorias recibidas: Convenios núms. 29, 81, 87, 98, 100, 105, 138, 182, (183)	
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 111	
Serbia	6 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 97, 100, 111, 143, 156, 184	
Sri Lanka	5 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
- 4 memorias recibidas: Convenios núms. 98, 110, 111, (MLC)	
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 100	
Sudán del Sur	7 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 72)</i>	
- 1 memoria recibida: Convenio núm. 29	
- 6 memorias no recibidas: Convenios núms. 98, 100, 105, 111, 138, 182	
Suriname	3 memorias solicitadas
<i>(Párrafo 80)</i>	
- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 100, 111, 138	
Túnez	6 memorias solicitadas
<i>(Párrafos 75, 77 y 80)</i>	
- 5 memorias recibidas: Convenios núms. 100, 111, 113, 114, (MLC)	
- 1 memoria no recibida: Convenio núm. 185	
Viet Nam	7 memorias solicitadas
- Se han recibido todas las memorias: Convenios núms. 27, 88, 98, 100, 111, 159, MLC	

Total general

Se ha solicitado un total de 1 865 memorias (artículo 22),
de las cuales se recibieron 1 383 (74,16 por ciento)

Se ha solicitado un total de 141 memorias (artículo 35),
de las cuales se recibieron 139 (98,58 por ciento)

Anexo II

**Cuadro estadístico de las memorias registradas
sobre los convenios ratificados
(artículo 22 de la Constitución)**

Memorias recibidas hasta el 10 de junio de 2022

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 de 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 de 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 de 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%

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 de 2009 y marzo de 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 de 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 109.^a reunión de la Conferencia a junio de 2021 debido a la pandemia de COVID-19, el Consejo de Administración decidió en marzo de 2020 solicitar a los Estados Miembros que proporcionen información complementaria en relación con las memorias presentadas en 2019, señalando las novedades pertinentes que se hayan producido, si hubiera alguna, en lo que respecta a la aplicación de las disposiciones de los convenios objeto de examen desde la presentación de las memorias. Además, se solicitaron memorias sobre la base de una nota al pie de página adoptada por la Comisión solicitando una memoria para 2020 y sobre el seguimiento de los incumplimientos en la presentación de memorias</p>				
2020	1796	394 21,9%	712 39,6%	768 42,8%
De acuerdo con una decisión del Consejo de Administración (noviembre de 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%



► Actas

4C

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 7 de julio de 2022

Sesión plenaria

Informe de la Comisión de Aplicación de Normas

Sábado, 11 de junio de 2022, a las 11.10 horas

Presidente: Sr. Moroni

Presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas

El Presidente

Pasaremos ahora a examinar el siguiente punto del orden del día, a saber, la presentación, discusión y aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas. La primera parte del informe figura en las [Actas núm. 4A](#). La segunda parte se publicará a su debido tiempo en las [Actas núm. 4B](#).

Si me lo permiten, quisiera recordar brevemente la composición de la Mesa de la Comisión: el Sr. Topet (Argentina), Presidente; la Sra. Regenbogen (Canadá), Vicepresidenta empleadora, y el Sr. Leemans (Bélgica), Vicepresidente trabajador. El Ponente de la Comisión es el Sr. Mehdi (Paquistán).

Cedo la palabra en primer lugar al Ponente, el Sr. Mehdi, para que nos presente el informe de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra los miembros de la Mesa.

Sr. Mehdi

Ponente de la Comisión de Aplicación de Normas
(original inglés)

Es para mí un honor presentar a la plenaria el informe de la Comisión de Aplicación de Normas. Esta comisión es un órgano permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo y, en virtud del artículo 10 del Reglamento de la Conferencia, está facultada para examinar las medidas adoptadas por los Estados Miembros para aplicar las disposiciones de los convenios que han ratificado voluntariamente. También examina las cuestiones relativas a las obligaciones de presentar memorias y a otros deberes dimanantes de la Constitución de la

OIT. Se trata de una tribuna tripartita única para el diálogo social, donde se discute la aplicación de las normas internacionales del trabajo en todo el mundo.

Antes de presentar el informe, permítanme señalar que la Comisión se ha visto nuevamente obligada este año a reunirse de manera híbrida, a causa de las persistentes dificultades vinculadas a la pandemia de COVID-19. Pese a los retos derivados de esta situación, la Comisión ha logrado culminar sus labores mediante unos extraordinarios métodos de trabajo convenidos en las consultas tripartitas mantenidas entre abril y mayo del presente año.

El informe de la Comisión que la plenaria procede a examinar ahora consta de dos partes. La primera contiene el Informe General, que incluye las actas de la discusión general de la Comisión y los resultados de la discusión que esta dedicó al Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la economía del cuidado. La segunda parte del informe consta de las actas correspondientes al examen de 22 casos individuales relativos al cumplimiento de los convenios ratificados y a las conclusiones adoptadas para cada caso. También contiene las actas de la discusión del Estudio General de este año en la Comisión de Expertos, los casos de incumplimiento grave por parte de los Estados Miembros de la obligación de presentar memorias y otros deberes constitucionales, así como las actas de la discusión del informe de la 14.^a reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente. La versión completa del informe se publicará dentro de 30 días en la página web de la OIT, traducida a los tres idiomas de trabajo de la Conferencia.

Ahora pasaré a destacar algunos de los principales puntos de las discusiones de la Comisión. En los debates de este año se ha recalcado una vez más el fructuoso diálogo mantenido entre la Comisión de Aplicación de Normas y la Comisión de Expertos. De hecho, la existencia de un diálogo constante y respetuoso entre ambas comisiones ya es una práctica establecida en el examen de las diversas cuestiones que revisten un interés común. Por ejemplo, los dos Vicepresidentes de la Comisión de Aplicación de Normas han intercambiado opiniones con los miembros de la Comisión de Expertos acerca del funcionamiento del sistema de control de la OIT y el impacto que la pandemia de COVID-19 también tuvo en la reunión anual de la Comisión de Expertos de diciembre de 2021.

Además, este año la Comisión ha tenido el agrado de recibir nuevamente a la Presidenta de la Comisión de Expertos, la Jueza Dixon-Caton, quien ha asistido a las discusiones en calidad de observadora y se ha dirigido a la Comisión en esta ocasión. De sus intervenciones destacaré la importancia que la Comisión de Expertos atribuye a la interacción entre ambas comisiones y el hecho de que esta última comisión está dispuesta a tomar en consideración propuestas resultantes de la discusión sobre las maneras de fortalecer la eficacia y eficiencia del sistema de control. La Jueza Dixon-Caton también ha subrayado la voluntad de mantener la interacción entre las dos comisiones con miras a seguir consolidando el sistema de control de las normas. La Comisión ha tenido además el placer de acoger al Presidente del Comité de Libertad Sindical, el Profesor Evance Kalula, quien ha presentado el informe anual del Comité y ha puesto así de relieve la complementariedad existente entre los procedimientos de control.

Al examinar el Estudio General tan oportunamente presentado este año, la Comisión ha celebrado la oportunidad de examinar las cuestiones fundamentales que implica garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos en cuanto actores esenciales de la economía del cuidado. La pandemia de COVID-19 ha evidenciado las aportaciones vitales que estos trabajadores realizan a la salud y al bienestar de nuestras sociedades, aunque también ha complicado aún más las condiciones ya de por sí difíciles en

que trabajaban. La Comisión se ha mostrado profundamente preocupada por la alarmante escasez de personal de enfermería registrada a nivel mundial, la cual debería duplicarse de aquí a 2030. Alienta a los Miembros de la OIT a que aumenten las inversiones en los sistemas nacionales de atención de salud y mejoren las condiciones de trabajo del personal a fin de retenerlo. También ha tomado nota de que las condiciones laborales de los trabajadores domésticos son pésimas y que estos se ven a menudo privados de los derechos que la ley reconoce a los demás trabajadores. La Comisión ha expresado preocupación por el hecho de que muchos trabajadores domésticos no puedan gozar de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva, y de que sean sumamente vulnerables a la explotación y los abusos. La Comisión ha instado a los Miembros a que adopten medidas para proteger de manera efectiva los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores esenciales.

La Comisión también ha aplaudido el informe de la 14.ª reunión del Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente. Durante su discusión, la Comisión ha reconocido la importancia capital que revisten los docentes en la preparación de las futuras generaciones para la vida y el trabajo, así como los desafíos que siguen coartando la garantía de un trabajo decente en la profesión.

Finalmente, nuestra comisión adoptó una lista de 22 casos individuales por examinar este año. Pese a las limitaciones temporales impuestas, tengo el agrado de señalar que han podido examinarse todos estos casos y adoptarse las respectivas conclusiones. Los Gobiernos interesados han tenido la oportunidad de manifestar sus opiniones, constando todo ello en las actas recogidas en el informe de la Comisión. Quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer a todas las partes su compromiso en estas discusiones, pese a la dificultad de mantener debates de manera híbrida.

Para terminar, quisiera agradecer al Presidente de la Comisión, el Sr. Pablo Topet, su hábil dirección de las reuniones y su eficaz gestión del tiempo, que contribuyeron sin lugar a dudas a que la Comisión completara sus labores. También aprovecho esta oportunidad para dar las gracias a la Vicepresidenta empleadora, la Sra. Sonia Regenbogen, y al Vicepresidente trabajador, el Sr. Marc Leemans, por su talante colaborativo en las labores de la Comisión. Finalmente, no quiero dejar de expresar mi agradecimiento a todos los miembros de la secretaría y a la representante del Secretario General, la Sra. Corinne Vargha.

En conclusión, recomiendo que la Conferencia apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sra. Regenbogen

Vicepresidenta empleadora de la Comisión de Aplicación de Normas (original inglés)

En nombre del Grupo de los Empleadores, quisiera comenzar por respaldar el informe de la Comisión de Aplicación de Normas y recomendar su aprobación.

Este año, la Comisión de Aplicación de Normas se ha reunido por primera vez en formato híbrido, combinando participación presencial y participación a distancia mediante videoconferencia. En general, los miembros empleadores acogen con agrado que la Comisión haya podido concluir sus labores con éxito y a tiempo gracias a la disciplina y cooperación de todos los delegados. En particular, quisiéramos agradecer al Presidente, el Sr. Topet, por su excelente gestión del tiempo. A pesar de las dificultades que plantea este nuevo formato híbrido, la Comisión ha demostrado una vez más su capacidad para entablar un diálogo

tripartito orientado a la obtención de resultados y para adoptar conclusiones claras, consensuadas y directas.

En lo referente a la discusión de los 22 casos individuales, a los miembros empleadores les ha complacido saber que muchos Gobiernos ya han comenzado a tomar medidas correctivas o han previsto hacerlo en un futuro cercano. Valoramos positivamente que la mayoría de los Gobiernos hayan participado de una manera constructiva en la labor de la Comisión, y hayan expresado su firme y claro compromiso de participar en el sistema de control. Asimismo, los miembros empleadores consideran de suma importancia que las evaluaciones de la Comisión se basen en pruebas sólidas y contrastadas. En definitiva, la credibilidad de las conclusiones de la Comisión depende de una base fáctica sólida. Establecer los hechos puede ser a menudo un proceso difícil que requiere tiempo y recursos. Los Gobiernos deberían esforzarse en particular por completar y actualizar la información, en consulta con los interlocutores sociales, a fin de facilitar la importante labor del sistema de control.

Los miembros empleadores han instado en varias ocasiones a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a que oriente sus evaluaciones preparatorias del cumplimiento de los convenios ratificados ciñéndose más estrictamente al texto de los convenios y, a este respecto, a que se ajuste plenamente a los métodos de interpretación aplicables en virtud de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Los miembros empleadores opinan que, cuando los convenios de la OIT permiten deliberadamente una cierta flexibilidad en lo que respecta a la aplicación de sus disposiciones, por ejemplo mediante el uso de términos generales, esa flexibilidad no debe ser invalidada por interpretaciones restrictivas de la Comisión de Expertos. Además, instamos a la Comisión de Expertos a que refleje las necesidades de las empresas sostenibles en las evaluaciones del cumplimiento de las normas. Este es un elemento importante que se puso de manifiesto en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y que también debe ser debidamente reconocido en el marco del sistema de control de las normas de la OIT.

Deseamos aprovechar esta oportunidad para alentar a los miembros de la Comisión, a la Comisión de Expertos y a la Oficina a que sigan cooperando de buena fe y de un modo constructivo para aumentar la transparencia, la eficiencia, el equilibrio, la pertinencia y la gobernanza tripartita del sistema de control de las normas de la OIT. En nombre de los miembros empleadores, permítanme formular una serie de propuestas con ese mismo espíritu constructivo. En primer lugar, sería de agradecer que la Comisión de Expertos pudiera explicar con más detalle las razones por las que un caso es objeto de una doble nota a pie de página. En nuestra opinión, esto debería hacerse no solo en las observaciones correspondientes, sino también en el Informe General. Además, sería conveniente que se pudiera acceder al contenido de las comunicaciones que las organizaciones de empleadores y de trabajadores dirigen a la Comisión de Expertos mediante hipervínculos en la versión electrónica del informe de la Comisión de Expertos y en el sitio web NORMLEX. Actualmente, aunque NORMLEX contiene información sobre las organizaciones de empleadores y de trabajadores que han presentado comunicaciones, el contenido de estas no está disponible.

Asimismo, como se indicó en la declaración conjunta de los trabajadores y los empleadores de 2017, deberían publicarse los informes de las misiones de seguimiento relativas a las conclusiones de la Comisión, o bien un resumen con resultados concretos y no confidenciales de las misiones, en la página web de la Comisión o en la base de datos NORMLEX, una vez transcurrido un periodo razonable desde que se haya dado por finalizada la misión. Cuando las observaciones contengan menciones a esos informes, podría proporcionarse el acceso a ellos mediante hipervínculos. Confiamos en que se siga ampliando

y perfeccionando la página web de la Comisión, según sea necesario, dado que es un portal de acceso esencial a toda la información relevante para la labor de la Comisión.

La Comisión ha examinado este año una serie de casos que contenían elementos de progreso. El Grupo de los Empleadores considera que estos casos ofrecen una excelente oportunidad para que la Comisión dé a conocer las buenas prácticas de los Estados Miembros de la OIT en cuanto a la aplicación de las normas internacionales y para encomiar, de manera tripartita, los esfuerzos provechosos de los Gobiernos por mejorar el cumplimiento de los convenios ratificados. Este aspecto es especialmente importante para el Grupo de los Empleadores, que está a favor de aumentar el porcentaje de casos de progreso en la lista de casos examinados.

El Grupo de los Empleadores también desea destacar la importancia del seguimiento de las conclusiones de la Comisión, que representan un consenso tripartito sobre las cuestiones relativas al cumplimiento de los convenios y, por tanto, definen el mandato de las correspondientes misiones de asistencia técnica y de seguimiento de la Oficina. Con este espíritu, los especialistas de la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores deberían participar sistemáticamente en dichas acciones de seguimiento para ayudar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países correspondientes a contribuir a hallar una solución a los problemas de cumplimiento que tenga en cuenta sus necesidades. Los informes sobre la asistencia técnica prestada y las misiones efectuadas también deberían estar disponibles en línea en un plazo razonable.

Nunca se insistirá suficientemente en la importancia del papel que desempeña la Oficina para ayudar a los países a mejorar el cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con las normas. El gran número de comentarios formulados por la Comisión de Expertos sugiere que, en determinadas situaciones, puede ocurrir que las ratificaciones se realicen sin una evaluación previa adecuada, o que el resultado de esta evaluación previa no se tome debidamente en consideración. En nuestra opinión, sería conveniente que la Oficina, en sus actividades de promoción de los convenios de la OIT, fomente un enfoque cuidadoso y reflexivo de la ratificación. La ratificación no puede ser precipitada, ya que se trata de un aspecto importante que requiere tiempo y atención. Es importante que la ratificación no se considere como una declaración política o una declaración de intenciones, sino como el procedimiento de adhesión a un tratado de derecho internacional de obligado cumplimiento. El Grupo de los Empleadores opina que la aplicación de los convenios ratificados podría mejorar mucho si los Gobiernos prestaran la debida atención a la ratificación. En consecuencia, el sistema de control estaría menos saturado y podría concentrarse en los casos más graves.

El Grupo de los Empleadores confía en que esta labor se siga llevando a cabo de manera equilibrada y realista, en consulta con la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional, en calidad de secretarías del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores. Creemos firmemente que estas propuestas podrían mejorar aún más la pertinencia y la aceptación del sistema de control regular de la aplicación de las normas de la OIT. Aguardamos con impaciencia la oportunidad de discutir estas propuestas con más detalle en las próximas consultas tripartitas informales sobre los métodos de trabajo de la Comisión.

Para concluir, los miembros empleadores toman nota con satisfacción del funcionamiento constructivo en general de la reunión híbrida de la Comisión celebrada este año. Se ha respetado la duración de las intervenciones en la mayoría de los casos, se ha alcanzado el consenso siempre que ha sido posible y se han expresado los desacuerdos, cuando los ha habido, de un modo respetuoso y constructivo. Quisiera finalizar mi intervención

con unas palabras de agradecimiento y reconocimiento al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, por facilitar esta reunión. Doy las gracias a la Sra. Vargha, Directora del Departamento, y a todo su equipo por su valioso apoyo y su arduo trabajo. También quisiera expresar mi gratitud al Presidente, el Sr. Topet, por la ecuanimidad con la que ha dirigido las reuniones de la Comisión y por su eficaz gestión del tiempo. Permítanme también dar las gracias al Grupo de los Empleadores, en particular al Sr. Moyane, el Sr. Mackay, la Sra. Hellebuyck, el Sr. Echavarría, la Sra. Giménez, el Sr. Ricci Muadi y el Sr. Manrique, por su apoyo y asistencia en la preparación y presentación de la perspectiva de los empleadores sobre los casos individuales y el Estudio General. Además, quisiera agradecer a mi equipo, la Sra. Anzorreguy y la Sra. Yip de la Organización Internacional de Empleadores, así como al Sr. Hess y la Sra. Palmí Reig de la Oficina de Actividades para los Empleadores, por su inestimable apoyo. Por último, doy las gracias a mi amigo el Sr. Leemans, Vicepresidente trabajador, y a su equipo, así como a todos los miembros trabajadores por sus valiosas contribuciones a la discusión. Además, me gustaría expresar mi agradecimiento a los representantes gubernamentales, que han participado activamente en la labor de la Comisión para que nuestras discusiones fueran constructivas y productivas. Por último, doy las gracias a los intérpretes y al equipo de apoyo técnico, que han hecho posible el buen desarrollo de nuestros trabajos.

Sr. Leemans

Vicepresidente trabajador de la Comisión de Aplicación de Normas (original francés)

El Grupo de los Trabajadores de la Comisión de Aplicación de Normas invita al pleno de la Conferencia a aprobar el informe de su Comisión. El Grupo de los Trabajadores puede darse en general por satisfecho con la manera en que nuestras labores se han llevado a cabo, pese a ciertas dificultades técnicas y de procedimiento que impidieron la participación plena de algunos delegados, lo cual lamentamos. Los métodos de trabajo, un tanto particulares este año todavía, plantearon efectivamente numerosas dificultades que la Oficina y la secretaría de nuestra comisión lograron superar al fin y al cabo.

Nuestro grupo desea agradecer al Presidente, el Sr. Topet, su buena organización de las labores de nuestra comisión. Las restricciones logísticas vinculadas a la COVID-19 y las limitaciones temporales impuestas nos obligaron a programar, a título excepcional, el examen de 22 casos en lugar de los 24 habituales, aunque al final resultó que habríamos podido examinar perfectamente 24 casos, cosa que recordaremos y tendremos presente el año próximo. Con todo y con ello, nuestra comisión ha realizado, una vez más, un trabajo de fondo ingente. El examen del Estudio General, que este año versaba sobre el trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, nos ha permitido adoptar conclusiones que resultarán útiles en el marco de las discusiones previstas para 2024 en la Conferencia. Este Estudio General se ha presentado en el momento más oportuno, después de una pandemia que ha revelado la importancia fundamental que estas profesiones revisten para nuestras sociedades; una pandemia que ha evidenciado todas las dificultades que estos trabajadores atraviesan. Esperamos que estas conclusiones permitan sentar los cimientos de la discusión que se mantendrá el año próximo y en la que se concretarán las iniciativas que la OIT pueda adoptar en la materia a fin de propugnar el trabajo decente para estas profesiones.

El examen individual de los casos también nos ha permitido adoptar conclusiones consensuadas, que brindarán a los Estados Miembros la posibilidad de aplicar las recomendaciones formuladas en ellas y de corregir las legislaciones o las prácticas contrarias a los convenios examinados. La pelota se encuentra ahora en el tejado de los Estados

Miembros y esperamos que se emprendan actuaciones rápidas y decisivas para darles curso. Contamos obviamente con la Oficina para garantizar un seguimiento riguroso de la aplicación de esas recomendaciones, aunque también con todos los mandantes tripartitos.

No me referiré nuevamente al examen individual de cada caso de incumplimiento muy grave examinado por nuestra comisión, todos los cuales merecerían ser destacados y ustedes podrán conocer cuando lean nuestro informe. Sin embargo, mencionaré concretamente un caso que tiene sumamente preocupado al Grupo de los Trabajadores y para el cual se insertó un doble párrafo especial en el informe por primera vez en muchos años. De hecho, en ese doble párrafo especial nuestra comisión subrayó la persistencia de Belarús en omitir subsanar graves incumplimientos del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Un párrafo que, por su carácter muy especial, debe tener consecuencias igualmente particulares. El Grupo de los Trabajadores está profundamente preocupado por las últimas noticias, recibidas ayer noche, de sus colegas sindicalistas de Belarús. Fuimos informados de que el fiscal general del país deseaba eliminar todas las organizaciones sindicales libres e independientes. El fiscal general presentó al Tribunal Supremo una solicitud para que se pudiese fin a las actividades de todos los sindicatos libres e independientes de Belarús, entre ellos: el Sindicato Libre de Belarús, el Sindicato Libre de Trabajadores Metalúrgicos, el Sindicato Independiente de Belarús, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Radioelectrónica, la Asociación de Sindicatos y el Congreso de Sindicatos Democráticos de Belarús, por citar solamente unos pocos de los que conforman una lista impresionante. El fiscal general de Belarús pretende que las actividades de los sindicatos libres e independientes están politizadas y que sus dirigentes llevan a cabo actividades destructivas. Se han incoado acciones penales fundamentadas en alegaciones imaginarias. Se trata una vez más de actos particularmente graves, que han sido cometidos por el Gobierno de Belarús durante la presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y que demuestran un incumplimiento caracterizado y asumido del Convenio núm. 87. Estos sucesos recientes no hacen sino confirmar las graves observaciones formuladas en las conclusiones de nuestra comisión.

Finalmente, como de ordinario, entablamos el diálogo con la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical para intercambiar opiniones sobre la función que corresponde a cada uno de los órganos de control y las interacciones existentes entre ellos. Nuestro grupo aprovechó entonces la oportunidad para recordar que la preservación y el fortalecimiento de la independencia de la Comisión de Expertos revisten una importancia fundamental y que no puede tolerarse que se dicte la conducta de los expertos. Según el Grupo de los Trabajadores, es inconcebible que se intente influir en el examen independiente e imparcial del alcance jurídico del contenido y del significado de las disposiciones de los convenios por la Comisión de Expertos. No es posible establecer una jerarquía entre los distintos órganos de control y no lo será nunca. La Comisión de Expertos no ha sido y no será jamás un órgano sometido a tutela alguna. La complementariedad y la independencia existente entre estos órganos de control son fundamentales en la medida en que permiten a estos revelar sobre la base del consenso las evidencias que pueden desprenderse de su examen. Permiten liberar todo el potencial derivado de los derechos y libertades fundamentales consagrados en las normas internacionales del trabajo. Las discusiones revelan, empero, que nuestros grupos respectivos tienen opiniones muy distintas sobre la índole de las interacciones que deben existir o no entre estos órganos de control diversos y, por desgracia, empañan la credibilidad del sistema de control de la OIT. Desestabilizar el sistema de control equivale a desestabilizar la efectividad de los derechos y libertades consagrados en las normas internacionales del trabajo, lo cual no es deseable. Antes bien, la OIT necesita apoyarse en unos órganos de control sólidos e independientes para conseguir sus objetivos constitucionales.

Las discusiones mantenidas en nuestra comisión han vuelto a revelar divergencias de opiniones sobre asuntos fundamentales relacionados con las normas. El primero de ellos es la cuestión fundamental del derecho de huelga. ¿Qué serían la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva sin el reconocimiento pleno y cabal de un derecho que está indisolublemente vinculado a ellos? La Comisión de Expertos ya dio a esta pregunta una respuesta clara y evidente, que sin embargo no satisface a todo el mundo. Según el Grupo de los Trabajadores, no es posible transigir en modo alguno sobre el reconocimiento incondicional del derecho de huelga con base en el Convenio núm. 87. Se trata de un derecho fundamental e indispensable para hacer efectivos los derechos y libertades consagrados en las normas internacionales del trabajo.

Me habría gustado no extenderme sobre las divergencias de opiniones surgidas respecto a ciertas cuestiones fundamentales, pero también parece ponerse desgraciadamente en tela de juicio otro principio fundamental de la OIT: el derecho a la negociación colectiva. Un derecho fundamental que los Estados Miembros reconocen por el mero hecho de haberse adherido a la Organización Internacional del Trabajo y que estos tienen la obligación de respetar, promover y concretar de buena fe. En efecto, ¿cómo pueden lograrse los objetivos de progreso social y la defensa de la justicia social señalados por la OIT si se permite que una parte en la negociación pueda no acudir a la mesa?

En mi calidad de portavoz de los trabajadores de la Comisión de Aplicación de Normas, no puedo menos de recordar que es primordial preservar y reforzar la independencia de los órganos de control para asegurar la aplicación efectiva de los derechos y libertades consagrados en las normas internacionales del trabajo. Ya va siendo hora de que nuestra organización pueda concentrarse en fomentar sus objetivos fundacionales, uno de los cuales es adoptar y promover instrumentos internacionales del trabajo. El Grupo de los Trabajadores toma nota con preocupación de que algunos mandantes han desalentado la ratificación de instrumentos de la OIT, ya sea durante los debates sobre casos de incumplimiento grave o bien del Estudio General, respecto a instrumentos internacionales de ámbito sectorial. Tales prácticas nos parecen contrarias a las misiones fundamentales de la OIT, que el conjunto de los mandantes debe promover activamente.

Durante la ceremonia inaugural de esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General de la OIT declaró con gran acierto que la labor de la Comisión de Aplicación de Normas cala en la esencia misma de la histórica función normativa de la OIT. Subrayó que es en nuestra comisión donde pueden concretarse plenamente las reglas que hemos venido instituyendo durante más de un siglo. Me parece oportuno recordar esta declaración, que aprovecho para rendir homenaje a la acción decisiva de Guy Ryder a lo largo de sus dos mandatos al frente de nuestra organización, principalmente al servicio de la defensa y el fortalecimiento de la independencia de los órganos de control de la OIT. En conclusión, me limitaré a expresar la firme esperanza de que podamos seguir contando con todos los actores de nuestra organización para continuar defendiendo con vigor la independencia de los órganos de control de la OIT a fin de que podamos seguir propugnando la justicia social, único valor en poder garantizar una paz universal y duradera.

Sr. Topet

Presidente de la Comisión de Aplicación de Normas

Quiero comenzar con mi sincero agradecimiento al grupo de países de América por haber propuesto mi designación para el alto honor de presidir la Comisión de Aplicación de Normas y al Grupo Gubernamental en su conjunto por haberla acompañado. Ha sido una reunión de la Conferencia muy particular porque hemos realizado las tareas en forma híbrida tras la que

se realizó íntegramente en forma virtual. El desafío no fue menor y lo afrontamos con buena disposición. Pero también es una reunión especial porque despedimos a Guy Ryder como Director General de la OIT. Quiero expresarle mi reconocimiento y acudo a la ayuda de Marguerite Yourcenar para recordar: «Lo esencial es que el hombre llegado al poder haya probado luego que merecía ejercerlo». Señor Ryder, usted lo ha merecido y creo ser el eco de un sentimiento compartido.

Por nuestra parte hemos trabajado intensamente y llevado la agenda en los tiempos previstos con la activa participación de todos los delegados y las delegadas, que han demostrado su compromiso con el mandato encomendado. Claro está que nada de lo alcanzado ha sido fruto de un esfuerzo individual; por el contrario, el conjunto de personas que han contribuido es tan vasto que, a riesgo de incurrir en una injusticia, voy a agradecer a todos en los nombres de la Sra. Regenbogen, Vicepresidenta empleadora, el Sr. Leemans, Vicepresidente trabajador, y los portavoces de ambos grupos. He apreciado sus esfuerzos para fundar sus intervenciones y su comprensión y cordialidad durante todas las sesiones.

¿Puede lograrse un resultado como el que expuso el Ponente de la Comisión, el Sr. Mehdi, sin un formidable equipo de apoyo profesional y técnico? No lo dudo, es imposible. Por suerte, la Sra. Varga, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, lo tiene a su cargo y lo dirige con precisión suiza, y cual directora de orquesta, el resultado es insuperable. A ella, y en su nombre, a toda la Oficina, mi reconocimiento y agradecimiento personal.

Sería ingrato no memorar el apoyo incondicional de la delegación de mi país, y en nombre del Ministro de Trabajo de la Argentina y Presidente de la Conferencia, el Sr. Moroni, del Embajador, el Sr. Villegas y del Director de Asuntos Internacionales, el Sr. Corres, les expreso mi gratitud. Sin ustedes no habría sido posible.

Tuvimos la dicha de recibir en la Comisión al Presidente del Comité de Libertad Sindical, el Sr. Kalula, y a la Presidenta de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Sra. Dixon-Caton. Hemos aprendido de ambos y agradecemos su conocimiento y generosidad por acompañar las tareas de la Comisión.

Me he dirigido a la Comisión al inicio y antes de dar por cerrada la última sesión para transmitir una mirada personal sobre el valor del sistema de supervisión y control de normas de la OIT. Su carácter excepcional en el sistema de Naciones Unidas y los mecanismos de participación tripartita lo tornan objeto de estudio y admiración.

En su articulación compleja aparece una instancia de participación tripartita y diálogo social: la Comisión de Aplicación de Normas, un espacio institucional de control en el que los empleadores y los trabajadores adquieren un papel estelar. Ahora bien, ¿sobre qué base se produce el diálogo social? Y es aquí donde aparece la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: una veintena de expertos y expertas independientes, de trayectorias singulares, que además se han formado y han ejercido sus profesiones, sus tareas académicas o cargos públicos en países tan diversos, con culturas y tradiciones tan distintas, que hay que hacer ejercicios de imaginación para entrever cómo alcanzan consensos. Sin embargo, está allí como un faro que en la noche cerrada da luz y orientación al significado y el alcance de todas las normas internacionales del trabajo, un conjunto de estándares jurídicos que se han tornado de aplicación casi universal.

La razón de un hecho tan inusual es que no son el producto de una persona, ni siquiera de un grupo de personas, son el decantado de más de 90 años de generaciones de juristas que han logrado una mirada común; su valor de persuasión es tan incuestionable que en algunas legislaciones a ellas se remiten. Cuando el diálogo social se estructura sobre estos sólidos

cimientos no se demoran en alcanzar las metas más ambiciosas, allí percibimos lo que llamamos civilización.

En la Comisión hemos abordado los dramas seculares de la humanidad que en algunos países aún claman por encontrar una solución: la trata de personas, el trabajo forzoso o la explotación de niños y niñas. Hemos examinado casos en los que se violenta el derecho a organizarse o a entablar negociaciones colectivas. Finalmente, nos abocamos a la consideración de violaciones graves de las libertades civiles. Las conclusiones son elocuentes sobre los hechos y los incumplimientos, pero dan herramientas para poner fin a tanta tragedia y desmesura.

¿Lo que hacemos en la Comisión tiene sentido? me pregunto una y otra vez. Creo que sí, que la conciencia colectiva de gran parte de las sociedades y las personas quieren tomar partido, involucrarse, alzar la voz, poner su cuerpo y su inteligencia para hacer cesar el espanto de tanta indignidad. Muestra de ello son los esfuerzos de delegados y delegadas para encontrar fórmulas que ayuden a los países a encaminar sus legislaciones y sus prácticas por la senda de la justicia social.

Tenemos el raro privilegio de poder encontrarnos en esta casa universal en la que se dan cita todas las voces, acuden quienes tienen poder y quienes de él carecen, pero la representación colectiva, invento del siglo xx, produce el milagro de habilitar intercambios igualitarios.

¿Sabremos utilizar las herramientas poderosas que la OIT pone a nuestro alcance para generar igualdad? Quiero creer que sí, que estamos preparados para dar una señal que conforte las almas de quienes no pueden forjar, ni siquiera en su pensamiento, un proyecto de vida compartido.

Hace más de cien años una utopía forjada por quienes, incómodos con la realidad de conflictos e injusticias sociales, concibieron una organización que se abriera a las fuerzas vivas de la sociedad parecía imposible, pero demostraron al mundo que nada lo es. Herederos de un patrimonio de más de un siglo, resuenan en nuestras almas en vilo en tiempos de zozobra e incertidumbre las banderas de la justicia social, del trabajo decente, de la centralidad de las personas y de la desmercantilización del trabajo. No tenemos derecho a olvidarlo. Por ello, voy al encuentro de Olga Orozco, poetisa de mi país, la Argentina, de Toay, una pequeña localidad de La Pampa, para decirlo con una fuerza que no poseo: «No comiste del loto del olvido, el homérico privilegio de los dioses, porque sabías ya que quien olvida se convierte en objeto inanimado, nada más que en resaca o en resto a la deriva, al antojo del caprichoso mar de otras memorias». No dejemos nunca de llevar en nuestra alforja el tesoro que se nos ha dado, porque, si no, quedamos al antojo del caprichoso mar de otras memorias.

El Presidente

Después de estas intervenciones, declaro abierta la discusión del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

Sra. Karvar

Gobierno (Francia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros (original francés)

Intervengo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Türkiye, Macedonia del Norte, Serbia, Montenegro y Albania, países candidatos, y Noruega, país miembro de la

Asociación Europea de Libre Comercio y del Espacio Económico Europeo, así como Ucrania, Georgia y la República de Moldova, suscriben la presente declaración.

Ante todo, deseamos dar las gracias al Presidente de la Conferencia, al Presidente de la Comisión, al Ponente, así como al Director General y a la Oficina Internacional del Trabajo, por la dedicación y la perseverancia de las que han hecho gala para lograr que esta reunión de la Conferencia fuera un éxito y velar por que las labores de esta importante comisión se ajustaran a su mandato fundamental.

Asimismo, queremos dar las gracias a los portavoces del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores por su espíritu constructivo y sus aportaciones. Acogemos con agrado el enfoque positivo y la participación de los Gobiernos en el proceso. Esta comisión encarna el respeto mutuo y el tripartismo, y creemos firmemente que la participación en la labor de nuestra comisión para mejorar la aplicación de los convenios debe seguir siendo una prioridad para todos los mandantes. Acogemos con satisfacción las discusiones y apreciamos el hecho de que hayamos podido retomar prácticamente nuestro calendario normal.

Estamos firmemente convencidos de la importancia fundamental de las normas internacionales del trabajo, de su ratificación y del control eficaz y fidedigno de su aplicación. Apoyamos plenamente el postulado de la Comisión, según el cual estos cimientos son esenciales para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, tal como se indica en el Llamamiento mundial a la acción. Además, desempeña un papel central en la prevención de una nueva regresión socioeconómica y en la estabilización de los esfuerzos de recuperación, así como en la garantía de un trabajo decente y del desarrollo sostenible en general.

Somos firmes defensores de la necesidad de un sistema de control independiente, eficaz, sólido y basado en la opinión de expertos para supervisar la aplicación de los convenios de la OIT. Estamos convencidos de que un sistema de control eficaz, el tripartismo y el diálogo social son esenciales para garantizar la credibilidad de la labor de la Organización en su conjunto.

La Comisión de Aplicación de Normas es un mecanismo único que permite a todos los mandantes discutir la aplicación de los convenios de la OIT de una manera constructiva, respetuosa y tripartita, sobre la base de las observaciones objetivas, imparciales e independientes de la Comisión de Expertos. Este mecanismo permite el intercambio de opiniones y favorece el progreso.

A ese respecto, acogemos con agrado que las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas estén más orientadas a la acción, sean a la vez ambiciosas y alcanzables y favorezcan así el compromiso de los Estados Miembros de la OIT. Les alentamos a que apliquen las conclusiones en la mayor medida posible, con el apoyo de la asistencia técnica y de las misiones de la OIT, según proceda.

Continuaremos apoyando plenamente y reforzando el sistema de control de la OIT, ya que seguimos estando convencidos de que es uno de los ejemplos más amplios y valiosos de un orden multilateral basado en normas que, a nuestro parecer, se enfrenta, a medida que aumenta su importancia, a nuevos ataques que debemos superar. Esperamos con interés colaborar de forma constructiva con la OIT y los mandantes tripartitos en el seguimiento de las conclusiones de la Comisión.

Sra. Qian
Gobierno (China)
(original chino)

China ha tomado nota de las conclusiones que la Comisión ha formulado acerca de la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) por ella misma. Desde 2020, el Gobierno de China ha facilitado material a la Comisión en cinco ocasiones y ha aclarado reiteradamente y restablecido la verdad. Ha declarado que la legislación china se ajusta plenamente a lo dispuesto en el Convenio. Su aplicación es nacional y todos han sido testigos de sus logros. Pese a ello, algunas organizaciones han desprestigiado y atacado a China, al tiempo que algunos países occidentales la han denigrado y agredido. La Comisión ha formulado conclusiones parciales que ha fundamentado sobre esta única base, desoyendo totalmente lo declarado por 20 delegados en apoyo de la situación relativa a la aplicación del Convenio por China. China refuta enérgicamente la conclusión referente a la situación de Xinjiang y rechaza categóricamente la solicitud de derogar o enmendar la legislación nacional y regional.

Tomamos nota de que también las conclusiones relativas a Nicaragua quedan fuera del ámbito de aplicación del Convenio.

Finalmente, deseo insistir en que el mecanismo de control tiene por función promover la protección de los derechos de los trabajadores y no convertirse en un instrumento político en manos de algunos países occidentales para difamar y denigrar a China. A lo largo de los años, China ha cooperado activamente con la OIT y el mecanismo tripartito de control. Seguiremos comunicándonos de buena fe con la OIT acerca de las cuestiones conexas.

Sra. Macdonal Álvarez
Gobierno (Estado Plurinacional de Bolivia)

Tomo un momento para felicitar y agradecer al Presidente su trabajo durante esta reunión de la Conferencia. Asimismo, quiero felicitar al Presidente y los Vicepresidentes de la Comisión de Aplicación de Normas, a los mandantes tripartitos, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y a la Oficina por su dedicación y arduo trabajo en la preparación de esta reunión de la Conferencia. Tomamos nota del informe presentado por la Comisión y reiteramos el firme compromiso de Bolivia con la implementación de sus responsabilidades en el marco de los convenios ratificados por la OIT.

Resaltamos que la labor de la Comisión en el sistema de supervisión del cumplimiento de los convenios que los Miembros han ratificado y se han comprometido a aplicar es fundamental para la labor y la credibilidad de la Organización. En consecuencia, se deben realizar análisis imparciales, despolitizados y promover principalmente la cooperación y el diálogo constructivo.

Reiteramos que las conclusiones de los casos individuales deben tomar en cuenta toda la información brindada por los mandantes tripartitos de forma equilibrada y basarse en pruebas y hechos de fuentes confiables de información. En ese sentido, alentamos a la Comisión a trabajar junto a los Gobiernos para seguir avanzando en el diálogo tripartito y en la implementación de sus compromisos establecidos en el marco del respeto a la soberanía y a la no injerencia en asuntos internos del país. La solidaridad, la complementariedad, el diálogo constructivo y el respeto, con todas las partes, deben ser siempre nuestra forma de trabajo, así como la protección de los derechos laborales, el avance de la justicia social y el desarrollo sostenible.

Sr. Colmenares**Gobierno (República Bolivariana de Venezuela)**

Saludamos a la Mesa y a los miembros de la Comisión de Aplicación de Normas y les felicitamos por haber culminado sus labores. Nuestra delegación dio seguimiento con atención a la discusión de los casos individuales y a la adopción de las respectivas conclusiones. De manera constructiva, respetuosa y a título de reflexión, nos preocupa que fueron varios los casos en los que los Gobiernos concernidos, como China, Belarús o Nicaragua entre otros, manifestaron su preocupación por la tendencia a politizar los argumentos discutidos respecto a esos casos. Esa tendencia merece ser analizada con miras a determinar si, efectivamente, debe mejorarse el mecanismo de la Comisión de Aplicación de Normas, que no es sancionador y nunca debe de politizarse. El fin de la Comisión de Aplicación de Normas es promover el diálogo constructivo, la cooperación y el perfeccionamiento del cumplimiento de los convenios, con base en la discusión y tomando en cuenta verdaderamente el debate tripartito. Las conclusiones deben adoptarse mediante un verdadero consenso tripartito para que los Gobiernos concernidos puedan aceptarlas y comprometerse a su cumplimiento. Lo anterior lo expresamos respetuosamente y a título ampliamente constructivo para que conste en acta y vale para todos los casos que hemos citado.

Sr. Quintanilla Román**Gobierno (Cuba)**

Cuba toma nota del informe de la Comisión de Aplicación de Normas. Respecto al caso de China, consideramos que debieron tomarse en cuenta las informaciones aportadas por la delegación de ese país, que contenían elementos de actualización y evidenciaban la voluntad gubernamental de continuar avanzando en el diálogo social tripartito en su territorio y en el trabajo con la OIT. En cuanto al caso de Nicaragua, deseamos destacar la comunicación y cooperación que ha mantenido el Gobierno con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, honrando así sus compromisos con la Organización. Cuba ha enfatizado en diversas ocasiones en la OIT la importancia de conceder a los Gobiernos el tiempo y espacio necesarios para trabajar junto a los actores pertinentes en el marco de su legislación nacional y en cumplimiento de sus obligaciones y compromisos en virtud de las normas internacionales del trabajo. La OIT debe ser un foro de soluciones y de consenso, de diálogo amplio e inclusivo, donde la opinión y el consentimiento de los países concernidos resultan esenciales. En este contexto, es imperativo evitar la politización y los enfoques punitivos, prácticas estas que no favorecen nuestros debates ni contribuyen a los objetivos comunes de continuar avanzando integralmente en las cuestiones del mundo del trabajo. Finalmente, Cuba reafirma la importancia de continuar promoviendo el tripartismo y el diálogo social en cada país y en las labores de la OIT junto a la cooperación. Creemos en el diálogo genuino y respetuoso y en las soluciones negociadas.

Sra. Bohórquez Palacios**Gobierno (Nicaragua)**

En esta sesión de clausura de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo reiteramos nuestro llamado a la Comisión de Aplicación de Normas a no asumir competencias que van allá de sus facultades. Demandamos que retomen su deber de actuar de manera imparcial y no dejarse influenciar por políticas de mentiras y desinformación. Nicaragua reitera que es deber de todas las naciones fomentar las relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de igualdad de derechos y la obligación que nos impone la Carta de las Naciones Unidas a no intervenir en los asuntos que son esencialmente de la jurisdicción interna de los

Estados. Expresamos nuestro rechazo a toda manipulación de los mecanismos de la Organización Internacional del Trabajo que puedan pretender interferir en los asuntos internos de los países Miembros de esta organización. Alentamos a los países Miembros y organizaciones que conforman esta 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a multiplicar esfuerzos a favor de establecer verdaderos mecanismos de cooperación, garantizando la igualdad de condiciones y el respeto para todos los participantes.

Sr. Ali
Gobierno (Pakistán)
(original inglés)

El Pakistán ha seguido muy atentamente las labores de esta comisión y tomado nota de lo declarado por los interlocutores sociales y los Gobiernos. También hemos tomado nota del informe de la Comisión y agradecemos las contribuciones del Presidente, los Vicepresidentes, la secretaría y los mandantes tripartitos.

Estamos convencidos de que la mejor manera de fomentar el logro de los objetivos y el objeto de la OIT y de esta comisión radica en tratar las cuestiones en un clima de cooperación tripartita y promoción del diálogo social, respetando la soberanía nacional de cada Estado y reconociendo su participación constructiva en las labores de la Comisión. La experiencia nos enseña que recurrir a medidas excepcionales podría no resultar aconsejable. Se deberían seguir priorizando el diálogo y la voluntad de obtener la cooperación del país considerado, de mejorar las normas del trabajo y de promover la justicia social.

Las conclusiones más valiosas y orientadas hacia los resultados son aquellas que son fruto de la cooperación tripartita, son transparentes y transmiten el verdadero sentido de la discusión celebrada en la sala. Opinamos que las conclusiones correspondientes a los casos individuales deben fundamentarse en pruebas y hechos obtenidos de fuentes informativas fidedignas, amén de reflejar debidamente y en una medida equilibrada todos los comentarios formulados durante la discusión. Según dijimos ya y reiteraremos si es preciso, es importante abstenerse de politizar el trabajo de los mecanismos de control de la OIT y de la Comisión. La objetividad es la primera víctima de la politización, contraria además al enfoque centrado en las personas que defendemos en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y reafirmamos cada año, especialmente en el mundo del trabajo posterior a la pandemia.

Sr. Markovskii
Gobierno (Federación de Rusia)
(original ruso)

Quisiera dar las gracias al Presidente, Sr. Topet, a los Vicepresidentes, a los miembros de la secretaría y a las demás personas que han participado en las labores de la Comisión de Aplicación de Normas, incluidos los intérpretes, por haber hecho posible que esta reunión de la Conferencia culminase con éxito.

Hemos leído muy atentamente el informe de la Comisión. Observamos que la principal función del mecanismo de control de la OIT es promover un diálogo constructivo y mutuamente beneficioso, con la finalidad de lograr el pleno cumplimiento de las normas de la OIT que han sido adoptadas. Estos son objetivos importantes y solo se pueden lograr si somos objetivos, imparciales y exhaustivos en la forma de examinar todos los casos y si tenemos en cuenta todas las disposiciones de los convenios.

Así pues, un sistema en el que se señala con el dedo y se acusa a un Estado no puede promover esos objetivos. Es muy importante, al examinar los casos individuales, que todo lo que se haga se base en pruebas empíricas de fuentes fiables. También es importante prestar la misma atención a todos los comentarios formulados durante la discusión de todo caso concreto. Asimismo, tenemos que abordar la cuestión de la distribución geográfica equitativa de los casos que se someten a examen, especialmente cuando la lista de los casos es más corta de lo habitual. Es muy importante ser imparciales y objetivos, de otro modo la autoridad y la credibilidad de la Comisión se verán socavadas.

Sr. Shammout
Gobierno (República Árabe Siria)
(original árabe)

Quisiera dar las gracias al Presidente por su hábil conducción de las sesiones de esta reunión de la Conferencia, y expresar mi más atenta consideración al Secretario General, el Sr. Guy Ryder, y a todo su personal por los esfuerzos desplegados para su organización. Quisiera además agradecer a los miembros de la Comisión de Aplicación de Normas por la labor realizada en las dos últimas semanas.

Aunque siempre reafirmamos la importancia de respetar los acuerdos internacionales y las normas internacionales del trabajo, procuramos evitar la politización de las actividades de la Organización, y en particular deseamos defender el principio de no injerencia en los asuntos internos de los países. A este respecto, quisiéramos destacar las conclusiones de la Comisión relativas a los casos de Nicaragua, China e Iraq, entre otros, en lo que respecta a su cooperación con la OIT, así como poner de relieve que estos países presentaron respuestas y tomaron medidas en este sentido. Por consiguiente, nuestra delegación apoya la posición de los Gobiernos de estos países en lo referente a la cooperación con la OIT y otras organizaciones internacionales, y confiamos en que esta cooperación se lleve a cabo de manera a evitar toda politización de la OIT o todo desvío de sus normas u objetivos.

Sr. Southichak
Gobierno (República Democrática Popular Lao)
(original inglés)

Mi delegación desea dar las gracias al Presidente y a los dos Vicepresidentes de la Comisión de Aplicación de Normas, a los mandantes tripartitos, a la secretaria y a los intérpretes por su duro trabajo y sus grandes esfuerzos. Tomamos nota del informe que la Comisión ha presentado a la sesión plenaria.

Mi delegación elogia y apoya los incansables esfuerzos de China y los logros alcanzados en la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), como, por ejemplo, el fortalecimiento de la cooperación con todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, el cumplimiento de todas las disposiciones del Convenio, la mejora continua de su sistema jurídico, la garantía de la igualdad de oportunidades de empleo y la igualdad de trato para los trabajadores, la promoción y la protección de los derechos laborales de los grupos de personas marginadas y las minorías étnicas, incluida la zona de Xinjiang, entre otras.

La República Democrática Popular Lao cree firmemente que el sistema de control de las normas de la OIT debe cumplir su mandato de promover la cooperación y el diálogo constructivo y genuino, y debe permanecer libre de la politización de cuestiones que no forman parte del mandato de la Comisión ni de la OIT.

Sr. Pakseresht
Gobierno (República Islámica del Irán)
(original inglés)

Quisiera expresar el sincero reconocimiento de mi delegación al distinguido Presidente, a los dos Vicepresidentes, a los mandantes tripartitos y a la secretaría de la Comisión por el arduo trabajo que han realizado y el compromiso y la dedicación que han mostrado durante las labores de la Comisión.

Atribuimos una gran importancia al sistema de control de la aplicación de las normas de la OIT y confiamos plenamente en que la promoción de la cooperación y de un diálogo constructivo siempre conforma el eje de los esfuerzos de la Comisión a fin de resolver los casos de países individuales.

La República Islámica del Irán toma nota del informe que la Comisión ha presentado en sesión plenaria y subraya la importancia de tener debidamente en cuenta el equilibrio geográfico al establecer la lista definitiva de los casos de los países individuales. Asimismo, creemos que es imperativo prestar la debida atención a todos los comentarios formulados durante la discusión, y que es fundamental para su causa que la Comisión se fundamente en hechos y datos empíricos de fuentes fiables. En conclusión, instamos a la plenaria a tener debidamente en cuenta las importantes observaciones formuladas por el distinguido representante de China en el caso núm. 5 relativo a su país.

Sra. Moreno
Gobierno (Estados Unidos de América)
(original inglés)

Intervengo en nombre de Australia, Canadá y los Estados Unidos. Aplaudimos la labor que ha realizado este año la Comisión de Aplicación de Normas, que ha cumplido su cometido de manera plena y satisfactoria, a pesar de las dificultades inherentes a un contexto híbrido. Damos las gracias al Presidente, al Vicepresidente trabajador y a la Vicepresidenta empleadora, a todos los participantes, así como a los miembros del personal, que han trabajado incansablemente entre bastidores para asegurar el buen funcionamiento de la Comisión durante estas últimas semanas.

Subrayamos la gran importancia de la tarea encomendada a la Comisión de supervisar la aplicación por parte de los países de las normas internacionales del trabajo que estos han ratificado y se han comprometido a cumplir, tanto en la legislación como en la práctica. Confiamos plenamente en el sistema de control de la OIT y en la Comisión de Aplicación de Normas. Apoyamos la independencia e imparcialidad de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y valoramos su crucial contribución.

El sistema de control de la OIT, del que forma parte la Comisión de Aplicación de Normas, tiene un carácter único. Es un pilar esencial del mandato y el cometido de la OIT y reviste una importancia crucial para la credibilidad de las actividades de la OIT en su conjunto. Mantenemos nuestro firme compromiso de velar por el buen funcionamiento del mecanismo de control de la OIT con miras a crear y preservar el trabajo decente y la justicia social para todos.

El Presidente

Vamos a proceder ahora a la aprobación del informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

De no haber objeciones ¿debo considerar que la Conferencia aprueba el informe de la Comisión de Aplicación de Normas que figura en las *Actas* núm. 4A?

(Se aprueba el informe).

Quisiera felicitar a la Comisión por la gran labor realizada. El trabajo de la Comisión de Aplicación de Normas es una de las piedras angulares de la misión de la OIT en el ámbito de la promoción de la justicia social. Extiendo nuestro profundo agradecimiento y mis más sinceras felicitaciones a los mandantes y a la secretaría de la Comisión.

Cúmpleme agradecerles a todos su valiosa contribución a nuestras labores el día de hoy. Con ello concluimos esta duodécima sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia.

(Se levanta la sesión a las 12.15 horas).



► Actas

5A

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 10 de junio de 2022

Informes de la Comisión Normativa: Aprendizajes

Propuesta de resolución y conclusiones presentada a la Conferencia para su adopción

Este informe contiene el texto de la propuesta de resolución y conclusiones presentada por la Comisión Normativa sobre Aprendizajes para su adopción por la Conferencia.

El informe de la Comisión sobre sus deliberaciones, aprobado por la Mesa de la Comisión en nombre de la Comisión, se publicará en el sitio web de la Conferencia, en las *Actas* núm. 5B, tras la clausura de la reunión. Los miembros de la Comisión tendrán la posibilidad de presentar correcciones al texto del informe correspondiente a sus intervenciones hasta el 8.º de julio de 2022.

Resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «Aprendizajes»

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Habiendo aprobado el informe de la Comisión encargada de examinar el cuarto punto del orden del día,

Habiendo adoptado en particular como conclusiones generales, para fines de consulta con los Gobiernos, una propuesta para la elaboración de una recomendación relativa a un marco para aprendizajes de calidad,

Decide inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «Aprendizajes» para su segunda discusión con miras a la adopción de una recomendación.

Conclusiones propuestas

A. Forma del instrumento

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar un instrumento relativo a un marco para aprendizajes de calidad.
2. El instrumento debería tomar la forma de una recomendación.

B. Contenido del instrumento

Preámbulo

3. En el Preámbulo de la recomendación se debería:
 - a) observar que las tasas mundiales de desempleo y subempleo siguen siendo elevadas y que las desigualdades persisten. Las rápidas transformaciones en el mundo del trabajo, como las resultantes de los desafíos del cambio climático, exacerbando la inadecuación y la escasez de competencias, lo que lleva a las personas de cualquier edad a recualificarse o a perfeccionar sus competencias de manera continua, contribuyendo a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente;
 - b) observar que los Miembros reconocen la importancia de un aprendizaje permanente eficaz y una educación de calidad;
 - c) reconocer que la promoción y el desarrollo de aprendizajes de calidad pueden conducir al trabajo decente, contribuir a dar respuestas eficaces y eficientes a los desafíos actuales, y ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente que permitan mejorar la productividad, la resiliencia, las transiciones y la empleabilidad y satisfacer las necesidades actuales y futuras de los aprendices, los empleadores y el mercado de trabajo;
 - d) considerar que un marco eficaz para aprendizajes de calidad requiere que los aprendizajes estén debidamente regulados, sean sostenibles, cuenten con suficiente financiación, sean inclusivos y estén exentos de discriminación y de explotación, promuevan la igualdad y el equilibrio de género y la diversidad, proporcionen una remuneración u otra compensación financiera adecuadas y cobertura de protección

- social, den lugar a cualificaciones reconocidas y mejoren los resultados en materia de empleo;
- e) hacer hincapié en que se deberían promover y regular los aprendizajes, inclusive mediante el diálogo social, con el fin de garantizar su calidad, de ofrecer beneficios y protección a los aprendices y a las empresas, y de mejorar el atractivo de los aprendizajes para los aprendices y los empleadores potenciales, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas;
 - f) poner el acento en la importancia de la educación de calidad para todos y de la actitud favorable al aprendizaje permanente;
 - g) reconocer que los aprendizajes de calidad pueden promover la iniciativa empresarial, el empleo por cuenta propia, la empleabilidad, la transición a la economía formal, la creación de puestos de trabajo, y el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas;
 - h) recordar las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
 - i) subrayar la importancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, y de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, para la promoción de aprendizajes de calidad y la protección efectiva de todos los aprendices, teniendo especialmente en cuenta las transformaciones profundas que experimenta el mundo del trabajo, y
 - j) recordar las disposiciones de otros instrumentos pertinentes de la OIT, en particular el Convenio (núm. 122) y la Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

I. Definiciones, alcance y aplicación

4. Para los efectos de la recomendación:

- a) debería entenderse por «aprendizaje» toda forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje y que permite a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación mediante una formación estructurada, con una remuneración u otra compensación financiera, que consiste en una formación en el trabajo y una formación fuera del trabajo y conduce a la obtención de una cualificación reconocida;
- b) debería entenderse por «intermediario» toda entidad, distinta de la empresa de acogida o de la institución educativa, que contribuya a proporcionar, coordinar o apoyar un aprendizaje;
- c) debería entenderse por «programa de preaprendizaje» un programa diseñado para ayudar a los aspirantes a aprendices a desarrollar sus competencias con el fin de mejorar

su preparación para integrarse en el lugar de trabajo o de cumplir los requisitos formales de acceso a un aprendizaje;

- d) debería entenderse por «reconocimiento de conocimientos previos» el proceso de identificación, documentación, evaluación y certificación por evaluadores cualificados de las competencias que una persona adquiere de manera formal, no formal o informal, basándose en normas de cualificación establecidas.
5. La recomendación debería aplicarse a los aprendizajes realizados en todas las empresas y sectores de actividad económica.
 6. Los Miembros podrán hacer efectivas las disposiciones de la recomendación por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos, las políticas y programas u otras medidas acordadas con la legislación y la práctica nacionales.
 7. Los Miembros deberían aplicar las disposiciones de la recomendación en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

II. Marco regulatorio para aprendizajes de calidad

8. Los Miembros deberían incorporar y promover los aprendizajes de calidad en las políticas pertinentes de educación, formación profesional y empleo.
9. Los Miembros deberían establecer marcos que regulen los aprendizajes de calidad, así como sistemas o marcos de cualificaciones que faciliten el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante los aprendizajes. Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían participar en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los sistemas, políticas, programas y marcos para aprendizajes de calidad.
10. Los Miembros deberían establecer o designar una o varias autoridades encargadas de regular los aprendizajes, en las que deberían estar representadas las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
11. Los Miembros deberían velar por que las autoridades competentes tengan responsabilidades claramente definidas, estén adecuadamente financiadas, y trabajen en estrecha colaboración con otras autoridades o instituciones encargadas de regular o proveer la educación y formación, la inspección del trabajo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y los servicios de empleo públicos o privados.
12. Los Miembros deberían adoptar un proceso en el que participen las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para determinar si un oficio cualificado o una ocupación se presta a la realización de aprendizajes de calidad, teniendo en cuenta:
 - a) las competencias necesarias para ejercer ese oficio cualificado o esa ocupación;
 - b) la idoneidad del aprendizaje como medio para adquirir esas competencias;
 - c) la duración del aprendizaje requerida para adquirir esas competencias;
 - d) la demanda de competencias y el potencial de empleo actuales y futuros de ese oficio cualificado o esa ocupación;
 - e) los conocimientos especializados de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ámbito ocupacional, de la formación y del mercado de trabajo, y
 - f) la amplia gama de campos ocupacionales emergentes y la evolución de los procesos de producción y los servicios.

- 13.** Los Miembros deberían establecer estándares ocupacionales o generales para los aprendizajes de calidad, según proceda, mediante la adopción de medidas acordes a la legislación y la práctica nacionales, previendo, entre otras cosas:
- a) la edad mínima de admisión, de conformidad con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);
 - b) las medidas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187);
 - c) las cualificaciones educacionales, el nivel de instrucción o los conocimientos previos, si se precisan para la admisión;
 - d) la necesidad de supervisión de los aprendices por personal cualificado y la naturaleza de la supervisión requerida;
 - e) el equilibrio adecuado entre aprendices y trabajadores en el lugar de trabajo, y la necesidad de promover los aprendizajes también en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas;
 - f) la duración mínima y máxima prevista del aprendizaje;
 - g) la medida en que la duración prevista del aprendizaje pueda acortarse en función de los conocimientos previos o de los progresos realizados durante el aprendizaje;
 - h) los resultados de aprendizaje y los planes de formación en función de las competencias ocupacionales pertinentes, las necesidades educativas y formativas de los aprendices y las necesidades del mercado de trabajo;
 - i) el equilibrio adecuado entre formación fuera del trabajo y formación en el trabajo;
 - j) el acceso a la orientación vocacional y el asesoramiento para el desarrollo profesional, así como a otros servicios de apoyo, según proceda, antes, durante y después del aprendizaje;
 - k) las cualificaciones y la experiencia requeridas de los docentes y formadores en la empresa;
 - l) el equilibrio adecuado entre aprendices y docentes, teniendo en cuenta la necesidad de proporcionar una educación y una formación de calidad;
 - m) los procedimientos de evaluación y certificación de las competencias adquiridas, y
 - n) la cualificación obtenida una vez se haya completado satisfactoriamente el aprendizaje.
- 14.** Los Miembros deberían tomar medidas para que se establezca un proceso justo y transparente que permita realizar el aprendizaje en más de una empresa, previo consentimiento del aprendiz, cuando se considere necesario para completar el aprendizaje.
- 15.** Los Miembros deberían tomar medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con los aprendizajes.
- 16.** Los Miembros deberían tomar medidas, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales, para que los aprendices:
- a) perciban una remuneración u otra compensación financiera adecuadas, que podrán aumentarse en las diferentes etapas del aprendizaje para reflejar la adquisición progresiva de competencias ocupacionales;

- b)* no deban trabajar más horas de los límites especificados en la legislación nacional y en los convenios colectivos;
- c)* tengan derecho a vacaciones con una remuneración u otra compensación financiera adecuadas;
- d)* tengan derecho a ausentarse por enfermedad o accidente, con una remuneración u otra compensación financiera adecuadas;
- e)* tengan acceso a la seguridad social y a la protección de la maternidad;
- f)* se beneficien de protección y reciban formación en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo y en lo que respecta a la discriminación y a la violencia y el acoso;
- g)* tengan derecho a indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- h)* tengan acceso a licencia de maternidad, licencia de paternidad o licencia parental remuneradas, y
- i)* tengan acceso a un mecanismo eficaz de quejas y solución de conflictos.

17. Los Miembros deberían determinar las condiciones con arreglo a las cuales:

- a)* las empresas pueden ofrecer aprendizajes;
- b)* las instituciones de educación y de formación pueden impartir formación fuera del trabajo, y
- c)* los intermediarios pueden contribuir a proporcionar, coordinar o apoyar los aprendizajes.

18. Los Miembros deberían tomar medidas para desarrollar y fortalecer de manera continua la capacidad de los organismos gubernamentales, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de los docentes, los formadores en la empresa y otros expertos involucrados en los aprendizajes.

19. Los Miembros deberían tomar medidas para que las autoridades competentes den seguimiento y evalúen con regularidad los sistemas y programas de aprendizaje. Los resultados del seguimiento y de las evaluaciones deberían utilizarse para adaptar los sistemas y programas en consecuencia.

III. Contrato de aprendizaje

20. Los Miembros deberían asegurarse de que los aprendizajes se rijan por un contrato escrito, concertado entre un aprendiz y una empresa o una autoridad pública, que, si lo permite la legislación nacional, también puede firmar un tercero, como una institución de educación o formación o un intermediario.

21. Los Miembros deberían asegurarse de que el contrato de aprendizaje:

- a)* indique claramente las funciones, derechos y obligaciones respectivos de las partes;
- b)* contenga disposiciones relativas a la duración del aprendizaje, la remuneración u otra compensación financiera y su periodicidad, las horas de trabajo, el tiempo de descanso, las pausas, las vacaciones y licencias, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social, los mecanismos de solución de conflictos y la terminación del contrato de aprendizaje, de conformidad con la legislación nacional;

- c) indique las competencias, certificaciones o cualificaciones que se prevé alcanzar y todo apoyo educativo adicional que se pueda proporcionar;
 - d) sea registrado según las condiciones establecidas por la autoridad competente, y
 - e) sea firmado, en nombre del aprendiz, por uno de sus padres, tutor o representante legal, cuando el aprendiz sea menor de edad, según se establezca en la legislación nacional.
22. Los Miembros deberían elaborar un modelo de contrato de aprendizaje para favorecer la coherencia, la uniformidad y el cumplimiento de la normativa.

IV. Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad

23. Los Miembros deberían tomar medidas efectivas para prevenir la discriminación y la violencia y el acoso hacia los aprendices.
24. Los Miembros deberían tomar medidas adecuadas para promover la igualdad y el equilibrio de género en los aprendizajes y en el acceso a los aprendizajes.
25. Los Miembros deberían tomar medidas, de conformidad con la legislación nacional, destinadas a promover la igualdad, la diversidad y la inclusión social en los aprendizajes, prestando especial atención a la situación y las necesidades de las personas en situaciones de vulnerabilidad o que pertenecen a grupos desfavorecidos.
26. Los Miembros deberían promover activamente los aprendizajes para los adultos y las personas con experiencia que deseen cambiar de sector o de ocupación, perfeccionar sus competencias o aumentar su empleabilidad.
27. Los Miembros deberían tomar medidas para promover el acceso a los aprendizajes de calidad como medio para facilitar la transición exitosa de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro al trabajo seguro.

V. Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional

28. Los Miembros, en consulta con los interlocutores sociales, deberían tomar medidas destinadas a crear un entorno favorable para la promoción de aprendizajes de calidad, entre ellas:
- a) elaborar y aplicar estrategias, definir objetivos a nivel nacional y asignar recursos adecuados para la realización de aprendizajes de calidad;
 - b) integrar los aprendizajes de calidad en las estrategias nacionales de desarrollo y en las políticas de empleo, educación y aprendizaje permanente;
 - c) establecer organismos de competencias por sector u ocupación para facilitar la realización de aprendizajes de calidad;
 - d) desarrollar y mantener mecanismos robustos, tales como un sistema de información sobre el mercado de trabajo y consultas regulares con los interlocutores sociales, para evaluar la demanda actual y futura de competencias con vistas a diseñar o adaptar los programas de aprendizaje en consecuencia;
 - e) implementar modelos de financiación efectivos y sostenibles;
 - f) ofrecer incentivos y servicios de apoyo;
 - g) facilitar alianzas público-privadas efectivas para favorecer aprendizajes de calidad en un marco regulatorio nacional;

- h)* estimular a los intermediarios a participar en la provisión, coordinación y apoyo de los aprendizajes, cuando proceda;
 - i)* emprender, a intervalos regulares, actividades de sensibilización y campañas de promoción destinadas a mejorar la imagen y el atractivo de los aprendizajes de calidad, dando a conocer los beneficios de los aprendizajes entre los trabajadores y trabajadoras, los jóvenes, las familias, los docentes, los orientadores vocacionales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y los empleadores, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas;
 - j)* aumentar la concienciación sobre los derechos, los beneficios y la protección de los aprendices mediante campañas promocionales;
 - k)* establecer programas de preaprendizaje basados en las necesidades, dirigidos particularmente a aumentar la participación de los grupos desfavorecidos;
 - l)* facilitar el acceso de los aprendices a otras oportunidades de formación profesional y a oportunidades de estudios superiores;
 - m)* ofrecer itinerarios formativos flexibles y orientación para el desarrollo profesional a fin de favorecer la movilidad, el aprendizaje permanente y la portabilidad de las competencias y las cualificaciones, y
 - n)* utilizar nuevas tecnologías y métodos innovadores para mejorar la eficacia y la calidad de los aprendizajes.
- 29.** Los Miembros deberían promover una cultura de aprendizaje permanente, así como de adquisición y perfeccionamiento de competencias y recualificación.
- 30.** A fin de facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros, en consulta con los interlocutores sociales, deberían tomar medidas para:
- a)* reforzar la capacidad de las micro y pequeñas unidades económicas facilitando el acceso a los servicios de desarrollo empresarial y a los servicios financieros, mejorando el entorno de seguridad y salud en el trabajo y perfeccionando los métodos docentes y formativos y las competencias técnicas y empresariales de los maestros artesanos;
 - b)* velar por que los aprendices tengan acceso a formación fuera del trabajo y puedan complementar su formación en el trabajo en otras empresas o a través de intermediarios, cuando proceda, y
 - c)* reforzar la capacidad de las asociaciones de micro y pequeñas unidades económicas, inclusive mediante apoyo financiero, a fin de mejorar la calidad de los aprendizajes.
- 31.** Los Miembros deberían tomar medidas para:
- a)* reforzar la cooperación internacional, regional y nacional y el intercambio de información sobre buenas prácticas en todos los aspectos de los aprendizajes de calidad;
 - b)* cooperar para ampliar las oportunidades de formación que se ofrecen a los aprendices y reconocer las competencias adquiridas en el marco de programas de aprendizaje o formaciones previas, y
 - c)* promover el reconocimiento a escala nacional, regional e internacional de las cualificaciones adquiridas al completar un aprendizaje.



► Actas

5B (Rev. 1)

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 25 de julio de 2022

Informe de la Comisión Normativa: Aprendizajes

Resumen de las labores

Índice

	Página
Introducción.....	5
Discursos de apertura	6
Discusión general de las conclusiones propuestas	11
Puntos 1 a 3	11
Puntos 4 a 7	13
Puntos 8 a 23	16
Puntos 24 a 27	19
Discusión de las enmiendas a las conclusiones propuestas	23
Parte A. Forma del instrumento.....	23
Punto 1	23
Punto 2	23
Parte B. Contenido del instrumento.....	24
Preámbulo.....	24
Punto 3, texto introductorio.....	24
Punto 3, <i>a)</i>	24
Nuevo apartado antes del apartado <i>b)</i>	33
Punto 3, <i>b)</i>	36
Punto 3, <i>c)</i>	39
Punto 3, <i>d)</i>	48

Nuevo apartado después del apartado <i>d)</i>	52
Nuevo apartado antes del apartado <i>e)</i>	53
Punto 3, <i>f)</i>	54
Nuevo apartado después del apartado <i>f)</i>	54
Sección I. Definiciones, alcance y aplicación	56
Punto 4, texto introductorio.....	56
Punto 4, <i>a)</i>	56
Punto 4, <i>b)</i>	60
Punto 4, <i>c)</i>	60
Punto 4, <i>d)</i>	61
Punto 5	62
Punto 6	64
Punto 7	67
Sección II. Marco regulatorio para aprendizajes de calidad	67
Nuevo punto antes del punto 8.....	67
Punto 8	68
Punto 9	71
Punto 10.....	78
Punto 11, texto introductorio	78
Punto 11, <i>a)</i>	80
Nuevo apartado después del apartado <i>a)</i>	80
Punto 11, <i>b)</i> y <i>c)</i>	81
Punto 11, <i>d)</i>	81
Punto 12, texto introductorio	83
Punto 12, <i>a)</i>	86
Nuevo apartado después del apartado <i>a)</i>	86
Punto 12, <i>b)</i>	87
Punto 12, <i>c)</i>	88
Punto 12, <i>d)</i>	91
Punto 12, <i>e)</i>	91
Punto 12, <i>f)</i>	93
Punto 12, <i>g)</i>	93
Punto 12, <i>h)</i>	94
Punto 12, <i>i)</i>	96

Nuevo apartado después del apartado <i>i</i>).....	97
Punto 12, <i>j</i>).....	99
Punto 12, <i>k</i>).....	99
Nuevo apartado después del apartado <i>k</i>).....	99
Punto 13.....	99
Nuevo punto después del punto 13.....	102
Punto 14, texto introductorio.....	104
Punto 14, <i>a</i>).....	106
Punto 14, <i>b</i>).....	109
Punto 14, <i>c</i>).....	110
Punto 14, <i>d</i>).....	110
Punto 14, <i>e</i>).....	111
Punto 14, <i>f</i>).....	112
Nuevo apartado después del apartado <i>f</i>).....	113
Punto 15, texto introductorio.....	116
Punto 15, <i>a</i>).....	117
Punto 15, <i>b</i>).....	117
Punto 15, <i>c</i>).....	118
Punto 16.....	118
Punto 17.....	121
Nuevo punto después del punto 17.....	123
Sección III. Contrato de aprendizaje.....	123
Punto 18.....	123
Punto 19, texto introductorio.....	125
Punto 19, <i>a</i>).....	125
Punto 19, <i>b</i>).....	125
Nuevo apartado después del apartado <i>b</i>).....	132
Punto 19, <i>c</i>) y <i>d</i>).....	133
Punto 20.....	133
Sección IV. Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad.....	133
Nuevo punto antes del punto 21.....	133
Punto 22.....	139
Nuevo punto antes del punto 23.....	140
Punto 23.....	141

Sección V. Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional.....	143
Punto 24, texto introductorio	144
Punto 24, <i>a)</i>	145
Punto 24, <i>b)</i>	145
Nuevo apartado después del apartado <i>b)</i>	145
Punto 24, <i>c)</i>	145
Nuevo apartado después del apartado <i>c)</i>	146
Punto 24, <i>d)</i>	147
Nuevo apartado después del apartado <i>d)</i>	148
Punto 24 <i>e)</i>	149
Nuevo apartado después del apartado <i>e)</i>	151
Punto 24, <i>f)</i>	151
Nuevo apartado después del apartado <i>f)</i>	152
Punto 24, <i>g)</i>	153
Punto 24, <i>h)</i>	155
Nuevo apartado después del apartado <i>h)</i>	156
Punto 24, <i>i)</i>	156
Nuevo apartado después del apartado <i>i)</i>	156
Nuevo punto antes del punto 25.....	157
Punto 25, texto introductorio	158
Punto 25, <i>a)</i>	158
Punto 25, <i>b)</i>	160
Punto 25, <i>c)</i>	162
Punto 26, texto introductorio	163
Punto 26, <i>a)</i>	163
Punto 26, <i>b)</i>	164
Nuevo apartado después del apartado <i>b)</i>	164
Sección VI. Prácticas profesionales	165
Discusión del proyecto de resolución	166
Declaraciones finales	167

Introducción

1. En su primera sesión, la Comisión constituyó su Mesa de la siguiente manera:

Presidente: Sr. Luis Claudino de Oliveira (miembro gubernamental, Portugal)

Vicepresidentes: Sr. Scott Barklamb (miembro empleador, Australia)
Sra. Amanda Brown (miembro trabajadora, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte)

2. En su séptima sesión, la Comisión eligió como Ponente al Sr. M. Muhyiddin (miembro gubernamental, Indonesia) y en su octava sesión designó a los miembros del Comité de Redacción ¹:

Miembros gubernamentales: Sr. P. Vieira (Estados Unidos de América), sustituido en la segunda reunión por el Sr. A. Sage (Australia)

Sr. P. Tekapso (Camerún)

Sr. N. Islam Bhuiyan (Bangladesh)

Miembros empleadores: Sra. V. Sánchez (Argentina)

Sr. J. Denys (Bélgica),

con la asistencia de la Sra. S. Winet y del Sr. M. Espinosa, Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Miembros trabajadores: Sra. M. Agostinho Mendes (Suiza)

Sr. F. Gomes (Portugal)

Sr. H. Mouttou (Marruecos)

3. La Comisión celebró 23 sesiones.
4. En su discurso de apertura, el Presidente afirmó que la discusión de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes brindaba una oportunidad única para promover normas de calidad en el aprendizaje y crear espacios de trabajo para el futuro que tuvieran un impacto duradero en las vidas de las personas de todo el mundo. Recordó a los miembros de la Comisión que tuvieran en cuenta la importancia del diálogo y que en las discusiones practicaran el arte de alcanzar soluciones de compromiso para el bien común.
5. El representante adjunto del Secretario General (Director del Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad) presentó un panorama general de los informes de la Oficina. Explicó la evolución histórica de los instrumentos de la OIT relacionados con los aprendizajes. Dos instrumentos anteriores, la Recomendación sobre el aprendizaje, 1939

¹ Con arreglo al artículo 9 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité de Redacción revisará la redacción de todos los instrumentos que le sean remitidos de conformidad con el presente reglamento o por decisión especial de la Conferencia, y garantizará la concordancia entre los textos de dichos instrumentos en los idiomas oficiales de la Conferencia. El Comité de Redacción también se pronunciará sobre las cuestiones de redacción que le plantee la Conferencia o una comisión en el curso del examen de todo instrumento de esta índole.

(núm. 60) y la Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (núm. 117), fueron sustituidos por la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) y, posteriormente, por la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Debido a estos reemplazos jurídicos, ningún instrumento vigente de la OIT abordaba los aprendizajes de manera exhaustiva.

6. Explicó que el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas identificó esta laguna jurídica en 2016. Para subsanarla, el Consejo de Administración decidió, en su 334.^a reunión (octubre-noviembre de 2018), inscribir en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto de carácter normativo sobre aprendizajes con un procedimiento de doble discusión. Para preparar la primera discusión que tendría lugar durante la 110.^a reunión, la Oficina redactó dos informes titulados *Un marco para aprendizajes de calidad*. El [Informe IV \(1\)](#), publicado en diciembre de 2019, describía la legislación y las prácticas en diferentes países e incluía un cuestionario para los Estados Miembros, invitándoles a expresar sus opiniones, previa consulta a los interlocutores sociales. El [Informe IV \(2\) \(revisado\)](#), publicado en enero de 2022, contenía un resumen de las respuestas al cuestionario que, junto con el comentario de la Oficina, constituía la base de las conclusiones propuestas que iban a ser examinadas por la Comisión.
7. Las opiniones de los mandantes que figuraban en el Informe IV (2) (revisado) destacaban la importancia de crear un entorno propicio para promover los aprendizajes de calidad, fomentar la participación de los interlocutores sociales en la formulación y aplicación de políticas y sistemas, y velar por la igualdad y la diversidad en los aprendizajes.
8. Las conclusiones propuestas abarcaban los seis ámbitos siguientes:
 - a) la definición de la terminología pertinente y el alcance y aplicación de un posible instrumento o instrumentos;
 - b) los marcos regulatorios y los mecanismos de gobernanza necesarios para promover aprendizajes de calidad;
 - c) el contenido de los contratos de aprendizaje;
 - d) las medidas adecuadas para asegurar que los aprendizajes sean inclusivos y «no dejen a nadie atrás»;
 - e) el papel de la cooperación internacional, y
 - f) las cuestiones relativas a las prácticas profesionales.

Discursos de apertura

9. La Vicepresidenta trabajadora recordó los desafíos de un mundo del trabajo cambiante, en particular, la desigualdad, el desempleo juvenil, el cambio climático, las tecnologías en rápida evolución, los cambios demográficos, la migración y la globalización. Como consecuencia de la pandemia mundial, la necesidad de una transición justa se había vuelto aún más imperiosa. La Comisión debía basarse en la labor anterior de la OIT, por ejemplo, con respecto al aprendizaje permanente, a fin de brindar acceso equitativo a educación y aprendizajes de calidad, con el objetivo de elaborar un marco internacional para el desarrollo de competencias y proporcionar vías para lograr una transición del desempleo o el subempleo al trabajo decente y las competencias pertinentes. Un marco internacional podía ofrecer modelos y sistemas de protección para el aprendizaje en el lugar de trabajo y el perfeccionamiento profesional, un futuro mejor para los jóvenes y contribuir al logro de justicia social.

10. Las personas cambiarían de empleo con mayor frecuencia, comenzarían carreras nuevas y procurarían recibir más formación a lo largo de sus vidas. Era extremadamente importante abordar las necesidades de las personas que realizaban prácticas, hacer frente a los riesgos de explotación y mejorar la diversidad y la inclusión social en el acceso a formación y aprendizajes. Todos los trabajadores que realizaban formas de trabajo inseguras en la economía informal deberían tener acceso a formación basada en el trabajo a fin de fomentar la transición a la economía formal.
11. La formación y educación de alta calidad para los aprendizajes debían estar bien diseñadas y ofrecer formación en el trabajo y fuera de él, y ser impartidas por profesionales cualificados, al cabo de la cual los aprendices recibirían cualificaciones reconocidas. Las posibles trayectorias profesionales o educativas para facilitar el acceso a educación profesional y superior adicional deberían definirse claramente a través de la orientación para el desarrollo profesional y la orientación vocacional ofrecida antes, durante y después del aprendizaje. Deberían abordarse las protecciones necesarias para el trabajo decente y se deberían definir claramente las relaciones entre los aprendices o personas en prácticas y los empleadores para garantizar el entendimiento mutuo. Habida cuenta de que los países adoptaban marcos diversos para los aprendizajes y prácticas profesionales, sería fundamental contar con definiciones claras para intercambiar las mejores prácticas y forjar la cooperación mutua.
12. La oradora expresó preocupación acerca de la estructura de las conclusiones y la distinción entre los diferentes tipos de formación en el lugar de trabajo, debido a que en los aprendizajes y prácticas profesionales se afrontaban situaciones similares. Debería considerarse una estructura alternativa que reuniera las medidas pertinentes para quienes recibían formación en el lugar de trabajo, seguida de las disposiciones relacionadas únicamente con los aprendizajes.
13. El Vicepresidente empleador señaló que la responsabilidad era un tema clave en los aprendizajes, dado que la mayoría de los aprendices eran jóvenes. Por consiguiente, todo sistema de aprendizaje debía centrarse en el desarrollo de la juventud de una determinada nación y en brindar a los jóvenes empleo y empleabilidad para toda la vida. Todas las personas podrían beneficiarse de la empleabilidad y las competencias profesionales que los aprendizajes de calidad podrían brindar y que eran consideradas una inversión de la comunidad en las generaciones futuras. Los aprendizajes de calidad eran, entonces, un mecanismo para trasladar las responsabilidades fundamentales de una generación a otra. La recomendación debía apoyar el acceso al aprendizaje de un mayor número de comunidades a fin de cumplir no solo sus responsabilidades intergeneracionales, sino también sus responsabilidades respecto de los trabajadores adultos que deseaban perfeccionar sus competencias o recualificarse para cambiar de ocupación o mejorar su empleabilidad.
14. Destacó como segundo tema las oportunidades que podían brindar los aprendizajes de calidad. Muchos países contaban con sistemas de aprendizaje incipientes, obsoletos o subutilizados; o bien estos eran inexistentes. La Comisión debería centrarse en ayudar a los países a aprovechar los beneficios que podían ofrecer los sistemas de aprendizaje de calidad, creando oportunidades para esos países a fin de mejorar sustancialmente el nivel de vida, el desarrollo y la empleabilidad a través de la mejora de las competencias y los servicios que los aprendizajes podían ofrecer. Los Estados Miembros deberían aprovechar la oportunidad para reflexionar sobre los sistemas de aprendizaje existentes y mejorarlos.
15. La recomendación debería ser positiva, práctica y pragmática (las tres «P»). Con respecto a la primera «P», los aprendizajes de calidad eran mayoritariamente positivos para los jóvenes, otros solicitantes de empleo y los empleadores, y para las comunidades en su conjunto. Con

respecto a la practicidad (la segunda «P»), la propuesta de añadir prácticas profesionales se alejaba del enfoque y la utilidad del proyecto de documento. La «P» final era el pragmatismo: la recomendación debía ser pragmática en cuanto al reconocimiento de la necesidad de convencer a más empleadores de que ofrecieran aprendizajes y a la importancia de que los empleadores percibieran los aprendizajes como una opción atractiva y gratificante.

16. Con respecto al preámbulo, la actitud positiva y el incentivo eran importantes. Era necesario transmitir el mensaje de que los aprendizajes de calidad eran una herramienta comprobada para que los países aplicaran la educación y formación a las necesidades del mercado de trabajo.
17. La miembro gubernamental de la Argentina señaló que la elaboración de una recomendación era importante para generar regulaciones en los sistemas de educación y de formación profesional, y para mejorar las políticas de protección y fomento del empleo y desarrollo de cualificaciones. En relación con los puntos 1 a 3, se debía pensar los procesos de aprendizajes de calidad como un subsistema en el conjunto del sistema nacional de cualificaciones y de políticas de formación profesional y continua. Ello implicaba una perspectiva integral sobre las diversas modalidades y procesos de aprendizajes vigentes en cada país, las instituciones y actores, así como los dispositivos (públicos y privados) involucrados. Los esquemas de aprendizaje de calidad al interior de cada país debían estar en sintonía con los sistemas de relaciones laborales de carácter sectorial. El diálogo social tripartito debería ser el marco político institucional para definir el sistema de aprendizajes de calidad.
18. El miembro gubernamental del Japón señaló que era importante que los países mejoraran y fortalecieran las políticas de desarrollo de los recursos humanos, ya que los recursos humanos podían desempeñar un papel activo en lograr el crecimiento sostenible. Los aprendizajes de calidad habían demostrado ser una forma de mejorar el desarrollo de los recursos humanos. Sin embargo, en el Japón, la formación de trabajadores cualificados a través de aprendizajes no estaba en consonancia con el sistema jurídico vigente. La formación profesional era impartida fundamentalmente por empresas y se centraba en las competencias necesarias para los empleos en esas empresas. El sector público era el principal responsable del desarrollo de competencias de las personas desempleadas. Concluyó que era necesario tener en cuenta las circunstancias nacionales de cada país, dado que las políticas de desarrollo de los recursos humanos diferían de un país a otro y cada país debería poder adaptar sus medidas de manera acorde.
19. El miembro gubernamental de Türkiye observó que la pandemia de COVID-19 provocó un aumento del desempleo juvenil a nivel mundial. Los países tendieron a fortalecer y actualizar sus sistemas de formación profesional, incluidos los aprendizajes y los programas activos del mercado laboral a fin de adaptarse a las necesidades de una fuerza de trabajo cualificada y disminuir el desempleo. Señaló que la adopción de un instrumento sobre aprendizajes también contribuiría a mejorar el entendimiento de los sistemas de aprendizaje y brindar un marco a los Estados Miembros para crear, adaptar y elaborar sus propias propuestas legislativas. Explicó además que los aprendizajes habían sido una parte integral de las regulaciones del mercado de trabajo en Turquía y que habían atravesado un proceso de reforma considerable en los últimos veinte años. Destacó que deberían tenerse en cuenta las diferentes circunstancias nacionales y debería crearse un marco que permitiera transiciones entre la educación formal y no formal y los aprendizajes, incluido el reconocimiento del preaprendizaje, el acceso al mercado de trabajo y a educación continua. Todos estos temas deberían abordarse en el marco del concepto de trabajo decente.

20. El miembro gubernamental de los Estados Unidos de América apoyó la aplicación de estrategias eficaces para fortalecer los sistemas de competencias y aprendizaje permanente, inclusive mediante la elaboración y ampliación de programas de aprendizaje de calidad. Los Estados Unidos estaban revitalizando su sistema de programas de aprendizaje formales que permitían a los empleadores desarrollar su fuerza de trabajo futura y a los trabajadores individuales adquirir experiencia laboral remunerada, instrucción en el aula y una credencial profesional transferible. Destacó que la recomendación debería brindar una hoja de ruta eficaz para la elaboración, regulación y aplicación de esos programas, mientras mantenía a la vez suficiente flexibilidad para adaptarse a las diversas circunstancias y prioridades de los Estados Miembros. Debería promover la equidad, un mayor acceso a beneficios y trabajo decente para segmentos amplios de la fuerza de trabajo mundial, en particular para quienes afrontaban obstáculos persistentes para ingresar al mercado laboral.
21. El miembro gubernamental de Suiza observó que su país tenía amplia experiencia en integrar los aprendizajes en su sistema de educación y formación profesional. Un sistema de alta calidad era un activo para afrontar los desafíos de las transformaciones tecnológicas, ecológicas y sociales. Ello se aplicaba especialmente a la formación, dado que los aprendizajes de calidad podían ser un pilar fundamental para sistemas educativos sólidos, eficaces y flexibles, adaptados a las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad. Un instrumento normativo de la OIT debería tener en cuenta las diferentes circunstancias nacionales y, en ese sentido, resultaba útil contar con un instrumento no vinculante en la forma de una recomendación. No había un modelo único que pudiera exportarse a todos los países. Saludó la participación de los interlocutores sociales en la elaboración y aplicación de políticas, marcos, sistemas y programas de aprendizaje. Sin embargo, se debería destacar el papel especial que desempeñaba la propia iniciativa del sector privado en ese ámbito y un compromiso del sector privado con el aprendizaje debería basarse en beneficios a largo plazo, en lugar de incentivos financieros estatales. Exhortó a no diluir la noción específica de aprendizaje. Por lo tanto, una misma recomendación no debería abarcar aprendizajes y prácticas profesionales.
22. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros², dijo que Türkiye, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Albania suscribían su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros reconocieron y apoyaron el papel fundamental de los aprendizajes de calidad en combatir el desempleo, en particular el desempleo juvenil. Los aprendizajes de calidad brindaban oportunidades de aprendizaje permanente, contribuyendo así a reducir la inadecuación de competencias, promovían las transiciones verde y digital, respondían a la rápida evolución de las necesidades del mercado de trabajo y podían contribuir a la formalización de la economía. Por consiguiente, debían promoverse los aprendizajes como un camino atractivo para los jóvenes, sus familias y los empleadores.
23. La Unión Europea acababa de celebrar la sexta edición de la Semana Europea de las Competencias Profesionales, que había puesto de relieve los beneficios de los aprendizajes. Era necesario asegurar el acceso igualitario a los aprendizajes y a una protección social adecuada y condiciones de trabajo seguras para los aprendices. Todas las partes interesadas pertinentes, en particular los interlocutores sociales, debían participar activamente en la elaboración y aplicación de marcos reguladores para aprendizajes de calidad. La Unión

² A menos que se indique lo contrario, todas las intervenciones de los miembros gubernamentales que hablan en nombre de grupos regionales o de organizaciones intergubernamentales incluyen a todos los Gobiernos miembros de dicho grupo u organización que son Miembros de la OIT y asisten a la reunión de la Conferencia.

Europea también había adoptado la Recomendación del Consejo relativa al marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz a fin de asegurar estándares mínimos. Además, el pilar europeo de derechos sociales establecía un número de principios para el desarrollo de competencias que eran pertinentes para el mercado de trabajo. Mediante la garantía juvenil, la Unión Europea intentaba asegurar que todos los jóvenes recibieran una oferta de buena calidad en lo relativo al empleo, la educación continua, el aprendizaje o las prácticas profesionales en un plazo de cuatro meses a partir de la fecha en que quedaban desempleados o dejaban la educación formal.

24. El miembro gubernamental de Australia saludó la elaboración de una nueva norma internacional del trabajo sobre aprendizajes de calidad como un paso esencial para promover aún más el programa de trabajo decente de la OIT. El Gobierno de Australia, que contaba con un marco de aprendizajes sólido, acogió con agrado la oportunidad de compartir ideas e intercambiar conocimientos sobre aprendizajes de calidad. La flexibilidad era un atributo clave para que la norma sobre aprendizajes de calidad se adaptara plenamente a las diversas formas en que las leyes y prácticas nacionales podían implementar sistemas de aprendizaje de calidad. También era fundamental que la norma fuera lo suficientemente robusta para brindar orientación normativa significativa, especialmente debido a que no había un enfoque único a los aprendizajes de calidad. Cuestionó la coherencia normativa de incluir pasantías y otras modalidades de experiencia laboral junto al aprendizaje estructurado y señaló la necesidad de aclarar los términos «práctica profesional» y «pasantía» en relación con los aprendizajes de calidad.
25. El miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela observó que su Gobierno ofrecía a los trabajadores y a los jóvenes todas las condiciones para garantizar la transición de la educación al trabajo decente, inclusive mediante la armonización de la legislación con la práctica. Su país promovía políticas de formación y autoformación colectiva, integral, continua y permanente y había implementado un programa de formación que tenía por objeto mejorar las competencias de los trabajadores y por ende la productividad.
26. La miembro gubernamental del Canadá reconoció el esfuerzo de la OIT para formular una norma internacional sobre aprendizajes de calidad. Sin embargo, habida cuenta de los diversos contextos jurídicos y sociales y de las diferencias de calidad del aprendizaje en el mundo, las recomendaciones propuestas debían ser flexibles y adaptables para facilitar su aplicación. La protección social y ocupacional adecuada para los aprendices, así como los esfuerzos para crear un sistema de aprendizaje inclusivo eran fundamentales. Las alianzas con organizaciones de empleadores y de trabajadores también eran esenciales para asegurar que los aprendices tuvieran posibilidades suficientes de experiencia laboral, que a su vez pudieran facilitar una transición al trabajo fluida. La colaboración con interlocutores sociales y todas las partes interesadas era central para elaborar y aplicar políticas y programas proactivos e inclusivos que respondieran a las necesidades actuales y futuras de los trabajadores y del mercado de trabajo.
27. El miembro gubernamental de China señaló que los aprendizajes eran una herramienta de política importante para la reforma del sistema de formación profesional. La recomendación sobre aprendizajes sería fundamental para aplicar aprendizajes de calidad y reformar la formación profesional mundial, mientras se aseguraba el empleo pleno y productivo y la iniciativa empresarial de los jóvenes. En los últimos años, el Gobierno de China había atribuido gran importancia a la formación profesional. Desde 2019, se habían llevado a cabo diversas iniciativas para mejorar el sistema de formación profesional. Apoyaba los esfuerzos de la OIT de desempeñar un papel de liderazgo en el ámbito de la formación y el empleo, en la coordinación de políticas con los Estados Miembros y en la provisión de asistencia técnica

para la formulación de políticas de formación y empleo. También apoyaba el sistema de aprendizajes de calidad promovido por la OIT y consideraría aplicarlo de conformidad con la situación nacional de su país. La propuesta de recomendación debería tener en cuenta las diferencias en los sistemas de formación nacionales, centrarse en la cooperación con interlocutores sociales, mejorar aún más el apoyo político a la formación y construir un sistema de aprendizaje vinculado estrechamente con el mercado de trabajo.

28. El miembro gubernamental de Indonesia señaló que los aprendizajes de calidad deberían ser inclusivos y no discriminatorios, y que la colaboración entre Gobiernos e interlocutores sociales era fundamental para lograrlo. La elevada productividad en materia de recursos humanos era clave para la inversión, dado que ningún país podía atraer inversiones sin un grupo de trabajadores talentosos. Básicamente, una buena inversión contribuía a cinco metas fundamentales: la creación de empleo; la transferencia tecnológica y de conocimientos; el desarrollo de la capacidad humana; la mejora de la productividad, y el desarrollo económico nacional.

Discusión general de las conclusiones propuestas

Puntos 1 a 3

29. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, observó con agrado los esfuerzos para eliminar las ambigüedades en las definiciones del proyecto, habida cuenta de que los países contaban con marcos regulatorios, jurídicos e institucionales diversificados. Algunos términos clave, como aprendizajes, prácticas profesionales, evaluación, certificación, cualificación, intermediario y diversidad debían definirse y aplicarse claramente. Los aprendizajes de calidad debían asegurar la movilidad de competencias mediante cualificaciones reconocidas. En el preámbulo también deberían incluirse estrategias adicionales para la reincorporación de beneficiarios en nuevas oportunidades de trabajo tras la pandemia de COVID-19. Señaló la necesidad de abarcar los aprendizajes informales, y de centrarse en las mujeres, los jóvenes y las personas con necesidades especiales. La colaboración entre Gobiernos, empleadores, trabajadores y asociados para el desarrollo en catalizar el aprendizaje debería regular la duración, la remuneración, el seguro, la solución de diferencias, las condiciones familiares y las prestaciones de subsistencia, cuando corresponda. El desarrollo de aprendizajes de calidad debería basarse en datos sobre la demanda del sector. El sistema de aprendizajes debería estar diseñado para minimizar la vulnerabilidad y mejorar el entorno de trabajo seguro, y debería basarse en normas mundiales. Preguntó cómo podían readaptarse las normas relativas a los aprendizajes para permitir una cadena de suministro más previsible, impulsada por la información del mercado de trabajo; en qué medida la norma podía influenciar la elaboración de marcos flexibles de cualificación nacionales, regionales y mundiales; y de qué modo las normas relativas a los aprendizajes podían tener en cuenta las necesidades de los jóvenes, dada la rápida evolución del entorno tecnológico y económico. El instrumento debería promover la igualdad de género, la diversidad y la inclusividad.
30. El miembro gubernamental del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte acogió con agrado la elaboración de una nueva recomendación, que brindaría a los responsables de la elaboración de políticas y los representantes de los empleadores y de los trabajadores la oportunidad de intercambiar buenas prácticas y acordar un punto de referencia, mientras intentaban desarrollar o mejorar los sistemas vigentes. La recomendación era un tipo de instrumento adecuado, dada la variedad de sistemas de formación, mercados de trabajo y regímenes de protección social que existían en todo el mundo. Era fundamental que la

recomendación reconociera la importancia de los empleadores en la elaboración de aprendizajes que respondieran a las necesidades de competencias, y en el apoyo de una experiencia de calidad para el aprendiz, que abarcara el ingreso al mercado de trabajo y la progresión profesional. A través de los aprendizajes, se debería alentar a los empleadores a valorar y desarrollar personal con talentos diversos y competencias adecuadas para su actividad empresarial. Se saludó la especial atención otorgada a la calidad, dado que los aprendizajes brindarían mejores competencias y mayor productividad a los empleadores, empleo sostenido y una mejor remuneración para los aprendices y, por consiguiente, un retorno económico y fiscal de la inversión de los contribuyentes. La recomendación debería enfatizar la oportunidad de apoyar a las personas que estaban en desventaja o que estaban insuficientemente representadas en el mercado de trabajo. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022 (Declaración de 1998) era una base crucial para la recomendación. También sería útil que el preámbulo incluyera una referencia a la Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, 2019 (Declaración del Centenario).

- 31.** El miembro gubernamental del Senegal afirmó que su país suscribía la declaración del grupo de África. El desempleo había alcanzado niveles preocupantes, en gran medida debido a la formación inadecuada. En los países en desarrollo, especialmente en África, se había desatendido a la población joven. Los aprendizajes eran un medio para permitir que las partes interesadas del mercado laboral crearan un espacio en que los jóvenes fueran bienvenidos y pudieran desarrollar sus competencias y así facilitar su ingreso en la vida laboral activa. Recomendó elaborar un instrumento jurídico flexible, que aprovechara las experiencias de diferentes países, como había sido el caso con otras recomendaciones. Sería útil desarrollar definiciones claras de aprendizaje, práctica profesional y pasantía.
- 32.** La representante de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) mencionó el compromiso de la OCDE de apoyar a los países a aplicar y fortalecer sistemas de aprendizaje de calidad. Los aprendizajes podían fomentar la participación de los jóvenes en la educación y la formación, facilitando así su transición al mercado de trabajo, y podían brindar oportunidades de perfeccionamiento profesional y recualificación para los adultos. No obstante, la ausencia de definiciones internacionales y la insuficiencia de datos impedían una visión clara de la participación en aprendizajes y en su diseño y resultados. Obtener mejores datos era el primer paso para elaborar mejores políticas y prácticas de aprendizaje. Los aprendizajes también podían apoyar la transición verde. A través de la interacción entre el lugar de trabajo y el aula, los aprendices podían adquirir competencias técnicas y transversales que se habían vuelto fundamentales para mercados de trabajo y sociedades más ecológicas. Además, los aprendizajes de buena calidad fomentaban el intercambio de conocimientos y sistemas de ecoinnovación.
- 33.** El representante de la Internacional de la Educación afirmó que la educación no debería ser una mercancía, sino un derecho de todas las personas, como se había señalado en la Reunión técnica de la OIT sobre el futuro del trabajo en el sector educativo. Afirmó que la educación y formación técnica y profesional (EFTP) y la existencia de instituciones públicas fuertes eran fundamentales, al igual que mentores dedicados con cualificaciones y experiencia profesionales que apoyaran a los aprendices y a las personas que realizaran prácticas en su itinerario formativo. Desarrollar un aprendizaje permanente basado en el trabajo dependía de una educación pública gratuita y de calidad. Las cualificaciones certificadas reconocidas internacionalmente al finalizar los aprendizajes y prácticas profesionales permitían a los trabajadores trasladarse de un lado a otro sin sufrir discriminación.

34. El representante adjunto del Secretario General reconoció que en muchos países las prácticas profesionales, las pasantías y los aprendizajes eran términos que se utilizaban indistintamente; por ello, a efectos de la discusión que estaba teniendo lugar, los términos «práctica profesional» y «pasantía» se trataron como sinónimos al hacer referencia a cualquier modalidad de formación en el trabajo que permitía a una persona adquirir experiencia laboral y competencias con miras a mejorar su empleabilidad.
35. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en que la recomendación debía ser positiva y práctica. Asimismo, debería ser flexible y adaptarse a las circunstancias nacionales y las realidades sociales de los diferentes países. Destacó la importancia de impulsar prioritariamente el trabajo decente en la formación en el lugar de trabajo debido al elevado nivel de explotación que se producía en ese ámbito. No ampliar el alcance del instrumento a otras modalidades de formación basada en el trabajo conllevaba un riesgo; en efecto, elaborar un instrumento que se aplicaría solo a unas pocas modalidades dejando otras sin regulación constituía un claro peligro. El objetivo de la norma debería ser abarcar la totalidad de los distintos tipos de formación en el lugar de trabajo, en particular las prácticas profesionales y los aprendizajes, dejando cierto margen para que algunas disposiciones se aplicaran solamente a una u otra modalidad. La oradora celebró que la discusión de este año y del próximo se concentrara en la necesidad de cooperación entre los países en el área de las prácticas profesionales y los aprendizajes. Estuvo de acuerdo en que hacer que los aprendizajes fueran más atractivos para los jóvenes dependería de tres elementos fundamentales: la calidad de la educación, la protección y los derechos.
36. El Vicepresidente empleador se felicitó por el hecho de que, hasta entonces, la discusión hubiera aportado una base positiva, en particular, el compromiso casi universal de intentar que se adoptase una recomendación. No obstante, tomó también nota de las inquietudes ante la posibilidad de abordar conceptos diferentes en un mismo instrumento. Los países habían adoptado definiciones y disposiciones diferentes sobre las prácticas profesionales, las pasantías y los aprendizajes, y esos conceptos no deberían amalgamarse.

Puntos 4 a 7

37. El Vicepresidente empleador afirmó que, en general, el texto aportaba definiciones bien fundamentadas para facilitar la discusión sobre los aprendizajes de calidad, aunque manifestó su preocupación por la definición de «prácticas profesionales» que se daba en el punto 4, e). No estaba de acuerdo en que el ámbito de aplicación del instrumento se ampliara más allá de los aprendizajes y abordara las prácticas profesionales o cualquier otra modalidad diferente de los aprendizajes, pues ello podría comprometer el objetivo de desarrollar un instrumento práctico y pragmático. También indicó que el Consejo de Administración, en su 334.^a reunión, inscribió en el orden del día de la Conferencia un punto normativo relativo a los aprendizajes, sin hacer referencia en ningún momento a las prácticas profesionales u otra modalidad similar. Por ese motivo, estaba en contra de que se incluyeran los puntos 4, e) o 27 propuestos, dado que ampliaban el alcance de la discusión sobre los aprendizajes. Por otra parte, indicó que el punto 4, e), según estaba redactado, era demasiado indefinido y podía hacer referencia a una gran diversidad de modalidades formativas y de capacitación en el trabajo.
38. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la Oficina había tratado de ofrecer definiciones que respondieran a las necesidades de los distintos sistemas vigentes en los Estados Miembros. Lo que en un país se conocía como práctica profesional, en otro se denominaba inserción laboral. La cuestión era que se empleaba la misma terminología con expectativas diferentes. Se necesitaban definiciones claras que pudieran entenderse en sistemas diferentes. La

definición de aprendizajes debería incluir las prácticas profesionales, pues el Consejo de Administración había pedido a la Comisión que colmara la laguna normativa, en particular con respecto a los aprendizajes, pero también en relación con otras modalidades de formación basada en el trabajo. Había una necesidad apremiante de brindar protección a las personas en prácticas, en particular de asegurar que recibían apoyo educativo adecuado, cuando era oportuno, así como protección en el lugar de trabajo. Las personas en prácticas y los aprendices requerían protección frente a los abusos. El derecho a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva para todos los trabajadores, incluidos los aprendices y las personas en prácticas, era fundamental para garantizar su protección de tales abusos.

39. La referencia a la aplicación de las disposiciones del instrumento mediante leyes, políticas y programas nacionales y convenios colectivos era acertada. El instrumento debería dar lugar a un incremento de las discusiones en torno a las mejores prácticas y la resolución de problemas. Las orientaciones debían ser pertinentes y útiles en todas las circunstancias nacionales, y ser prácticas pero también tener aspiraciones. Que el texto dijera «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales» era superfluo, al tratarse de una recomendación. El objetivo debería ser sentar las bases sobre las cuales los países pudieran construir o adaptar sus propios modelos de aprendizajes y prácticas profesionales, para beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores. La Comisión debería plantearse la posibilidad de sustituir «competencias» por «capacidades» en todo el texto. El término «capacidades» se orientaba de manera más positiva al crecimiento holístico del trabajador a título individual y tenía un carácter menos binario, lo que apuntaba a que los trabajadores desarrollarían en su totalidad el conjunto de competencias que les serían útiles a lo largo de su vida y empleo.
40. La pandemia había hecho estragos en los sistemas educativos de todo el mundo, trastocando la educación de toda una generación. La reconstrucción requeriría una atención especial e inversiones por parte de los Estados y los empleadores. En tal sentido, era fundamental disponer de una cualificación reconocida, y el Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz sentó un buen ejemplo al reunir a trabajadores, empleadores e instituciones educativas, y fijar un nivel elevado con respecto al reconocimiento de la cualificación.
41. La oradora indicó que el diálogo social, incluida la negociación colectiva, eran esenciales para poner en práctica aprendizajes de calidad. En aquellos casos en que los sindicatos eran excluidos de la formación basada en el trabajo se observaban abusos, y los aprendices y las personas en prácticas eran más vulnerables que otros en el lugar de trabajo. Mencionó el ejemplo de Pakistán —país en que los sindicatos y los empleadores habían colaborado con las instituciones educativas en una empresa con el fin de atraer a un mayor número de mujeres aprendices— para demostrar todo lo que podía conseguirse cuando los sindicatos y los empleadores trabajaban juntos.
42. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, señaló que era preciso diferenciar claramente las prácticas profesionales y los aprendizajes. En algunos casos, los aprendizajes consistían en un acuerdo dual entre las instituciones de formación y los lugares de trabajo, y existía el riesgo de que en el lugar de trabajo el aprendiz fuera considerado como una persona en prácticas. En el contexto del instrumento, convendría definir los términos «aprendizaje» y «práctica profesional» con el fin de evitar cualquier confusión entre ambos. En cuanto al término «competencias», el orador indicó que si el término «capacidades» tenía una connotación más positiva podía utilizarse en todo el instrumento. Dijo que era importante que en los marcos nacionales de cualificaciones se incluyeran los niveles de los aprendizajes, con el fin de superar las distancias entre las

cualificaciones y las necesidades de la industria. Se debería asegurar que la recomendación se centrara debidamente en la evaluación y la certificación.

43. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Albania suscribían su declaración. Las definiciones que figuraban en las conclusiones propuestas deberían garantizar que todos los miembros de la Comisión entendían los principales términos del mismo modo. Los aprendizajes deberían combinar el estudio en el marco de instituciones de educación y formación profesional con una formación sustancial basada en el trabajo realizada en la empresa, y conducir a la adquisición de cualificaciones reconocidas. Por otra parte, deberían basarse en un acuerdo en el que se definieran los derechos y las obligaciones del aprendiz y el empleador, en particular con respecto al pago de remuneraciones o compensaciones adecuadas, de conformidad con los requisitos nacionales. Si bien en otros puntos de las conclusiones propuestas se hacía referencia a la remuneración, ese aspecto debería quedar incluido en la definición de los aprendizajes. Tal compensación debería estar en consonancia con los requisitos nacionales o sectoriales, o con los convenios colectivos.
44. El orador estuvo de acuerdo en que era importante incluir una definición precisa del término aprendizaje y aclarar el ámbito de aplicación del instrumento. Pese a la importancia que tenían las prácticas profesionales de calidad, la Comisión debería centrar la discusión en los aprendizajes, pues las prácticas profesionales eran diversas y se llevaban a cabo de forma diferente. Asimismo, para poner en práctica aprendizajes de calidad podían existir distintos enfoques según los países, por ejemplo, mediante una legislación emitida al nivel institucional adecuado, pero también a través de convenios colectivos, políticas y programas, en consonancia con los sistemas nacionales de relaciones laborales y las prácticas en materia de educación y formación.
45. El miembro gubernamental de los Estados Unidos afirmó que para los trabajadores de cualquier edad e independientemente de la etapa de su carrera profesional en la que se encontraran podía ser provechoso perfeccionar sus competencias y recualificarse, por lo que el instrumento debería ser pertinente para los trabajadores de todas las edades. En muchas ocasiones, los aprendizajes de calidad contribuirían a mejorar la calidad de los empleos y los resultados para los trabajadores en el curso de sus vidas, de ahí que el principal objetivo de los sistemas de aprendizaje debería ser mejorar la calidad de los empleos. Los aprendizajes eran una forma excepcional y concreta de aprender, con sus propios desafíos y ventajas, motivo por el cual el ámbito de aplicación del instrumento debería quedar limitado a los aprendizajes y excluir las prácticas profesionales. Como los aprendizajes conllevaban un enfoque formativo estructurado en cuyo marco los aprendices recibían una compensación, ampliar el ámbito de aplicación del instrumento a fin de abarcar las prácticas profesionales podría diluir su impacto, sobre todo teniendo en cuenta que en algunos países las personas en prácticas no recibían compensación ni estipendio mínimo alguno. La remuneración era un atributo fundamental de todo aprendizaje de calidad.
46. El miembro gubernamental del Canadá reiteró la importancia que tenía disponer de un instrumento flexible que pudiera aplicarse al amplio abanico de circunstancias nacionales y subnacionales. En cuanto al término «intermediario», indicó que convendría que la definición siguiera siendo amplia para englobar las diferentes partes interesadas que existían en el ámbito de los aprendizajes a nivel mundial, y en particular todas las organizaciones pertinentes. Dicho término también podría abarcar las organizaciones que buscaban la equidad y respaldaban el éxito de las relaciones entre los aprendices y los empleadores, o bien las empresas de acogida, según el caso. En el Canadá, al igual que en muchos otros países, el término «prácticas profesionales» no se hallaba incluido en la esfera de los

aprendizajes. Por el contrario, las prácticas profesionales se situarían en el área del aprendizaje integrado en el trabajo o de las oportunidades educativas basadas en la experiencia. Dado que las prácticas profesionales se realizaban en numerosos sectores y tenían requisitos y niveles de complejidad variables, incluirlas en el instrumento extendería demasiado su ámbito de aplicación. Los problemas que concernían específicamente a las prácticas profesionales se podrían abordar en un informe o un instrumento específico en que se examinarían y tratarían tales problemas y se determinaría la mejor forma de solucionarlos.

47. La Vicepresidenta trabajadora tomó nota de las observaciones sobre la importancia de establecer definiciones precisas, cuestión que ocuparía buena parte de las discusiones, y reconoció que existían puntos de vista diferentes. Reiteró que el instrumento debía conllevar verdaderos cambios para las numerosas personas que seguían un aprendizaje basado en el trabajo y que se veían confrontadas con situaciones extremadamente difíciles.
48. El Vicepresidente empleador recordó las declaraciones hechas por los representantes de la Unión Europea y sus Estados miembros, con respecto a la necesidad de centrarse en los aprendices, y de los Estados Unidos, sobre el carácter excepcional y concreto de los aprendizajes, e indicó que la discusión debería proseguir en esa perspectiva. Con ello no se pretendía dejar de lado las inquietudes relativas a otras formas de trabajo y de formación, dado que estas se podrían abordar a través de otros instrumentos y discusiones. No deberían añadirse a la discusión actual en el último minuto, ya que ello podría desviar la atención de la utilidad de los aprendizajes en muchos países que precisaban asistencia en ese ámbito.

Puntos 8 a 23

49. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que la existencia de una autoridad competente era una forma útil de aportar unidad y coherencia al marco regulatorio. Era beneficioso contar con una autoridad competente general, no solo para supervisar todo el marco regulatorio, sino también para colaborar con otros asociados estatales. Celebró que la Oficina incluyera a los interlocutores sociales en muchos puntos de las conclusiones propuestas. Los sindicatos podían aportar ideas sobre la forma en que las regulaciones podían contribuir al desarrollo de competencias, la oferta de formación de calidad y la protección frente al recurso a los aprendizajes y las prácticas profesionales para sustituir a trabajadores.
50. Cada país tenía su propia definición y sus propias reglas, y cada sector era diferente. La negociación colectiva y la participación de los interlocutores sociales era, pues, fundamental. La oradora destacó la importancia de los acuerdos escritos. Los aprendizajes eran complejos y, en cierto modo, sus disposiciones eran más complejas que en el caso de las personas en prácticas, dado que incluían las instituciones educativas y la formación fuera del trabajo. En lo relativo a la igualdad, aludió a la necesidad de tomar medidas para promover la igualdad de género en el acceso a la formación basada en el trabajo. Por sí solos, la acción afirmativa y el lenguaje que favorecía la perspectiva de género no resolverían tales problemas. La cuestión de la igualdad solo podría solucionarse si se ampliara el acceso a los aprendizajes, de modo que estos estuvieran disponibles para todos, inclusive para las personas que carecían de independencia financiera. Por consiguiente, los aprendizajes debían ofrecer una remuneración adecuada y suficiente. La oradora hizo hincapié en la importancia de prestar especial atención a lograr que los lugares de trabajo fueran accesibles a las personas con discapacidad y a asegurar la inclusión de las personas indígenas, los refugiados y los trabajadores migrantes. Al trabajar juntos, las autoridades competentes y los interlocutores sociales estarían en mejor posición para examinar las acciones que eran necesarias en sus sectores.

51. La oradora indicó que, en algunos casos, tal vez convendría que los Gobiernos tomaran la iniciativa en lo que respectaba a los aprendizajes de calidad, por ejemplo en las empresas de propiedad estatal, o en aquellas que suscribían contratos de adquisiciones con los Gobiernos o recibían subvenciones de estos. En cuanto a las prácticas profesionales, sería preciso prestar atención prioritaria a las necesidades de las personas pobres, de quienes trabajaban en la economía informal o de quienes realizaban prácticas profesionales precarias. Señaló que había más prácticas profesionales disponibles que aprendizajes, y que la idea era que las prácticas profesionales facilitasen el paso de la educación al trabajo. Aunque muchos Gobiernos diferenciaban ambos conceptos, era preciso examinar en qué medida algunas de dichas instituciones se podían aplicar a ambos. A menudo se recurría a las prácticas profesionales para conseguir mano de obra barata o no remunerada, y numerosos graduados universitarios de toda Europa habían realizado por lo menos una práctica profesional; en muchos casos el nivel de remuneración era muy bajo, y solo el 27 por ciento de las prácticas conducía a una oferta de empleo. El problema de no incluir a las personas en prácticas sería que para ellas no se abrirían nuevas vías. Lo importante era que todas las personas en prácticas disfrutaran de protección básica. Por lo tanto, si bien reconoció que ello entrañaría una discusión difícil en los días siguientes, la oradora dijo que trataría de convencer a otros Gobiernos de que era importante no efectuar dicha diferenciación por el momento.
52. El Vicepresidente empleador hizo referencia a los puntos 24 y 25, y a la necesidad de comenzar a tratar la promoción antes de hablar sobre la regulación y, por consiguiente, a la posible enmienda del orden del instrumento. Indicó que sería más lógico promover los aprendizajes y después abordar su regulación, en aras de la precisión cronológica y por lo que se refería al mensaje transmitido. Con ello no se pretendía mermar la importancia de las cuestiones que figuraban en los puntos 8 a 23. Los detalles se tratarían en las discusiones de las enmiendas. Tenía la intención de brindar orientación y apoyo a los Gobiernos en una serie de circunstancias, pero poniendo el acento en las microempresas y pequeñas y medianas empresas, que todavía estaban padeciendo las consecuencias de la pandemia.
53. Constató que, hasta entonces, en la discusión se había determinado la importancia de los aprendizajes para los jóvenes y las personas que se encontraban en otras etapas de su ciclo vital. Toda medida que se adoptase para impulsar la formación y el perfeccionamiento profesional debería ser accesible tanto para los jóvenes como para otras personas interesadas. En la etapa de promoción sería importante superar el estigma que a veces se asocia a los aprendizajes, tanto para los jóvenes como para sus padres. El objetivo de las siguientes discusiones sería incluir sistemáticamente una redacción adecuada, constructiva y útil, con miras a la puesta en práctica por los interlocutores sociales a nivel nacional.
54. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Albania suscribían su declaración. Manifestó que su grupo acogía con satisfacción las conclusiones propuestas ya que abarcaban marcos regulatorios para establecer aprendizajes de calidad. Dichos marcos eran esenciales con miras a garantizar niveles elevados que respondieran adecuadamente a las necesidades del mercado de trabajo. Indicó que estaba de acuerdo con la propuesta de que cada aprendizaje se debería basar en un acuerdo entre el empleador, el aprendiz y, cuando fuera pertinente, la institución de educación y formación profesional. Era preciso que hubiera o se designaran autoridades públicas con responsabilidades claras para regular los aprendizajes. El marco regulatorio debería basarse en un planteamiento asociativo justo y equitativo, con inclusión de un diálogo transparente entre todas las partes interesadas. Subrayó la importancia de prestar atención especial a la igualdad de género, y

también a derechos como la remuneración o la compensación adecuadas, y el tiempo de trabajo limitado, razonable y regular. Los aprendizajes debían ser promovidos en mayor medida, sobre todo en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas. Los aprendices debían recibir orientaciones y consejos pormenorizados antes y durante el aprendizaje, y en ningún caso se los debería considerar como mano de obra barata.

55. En un contrato de aprendizaje se deberían definir claramente las funciones, los derechos y las obligaciones de las partes. Era fundamental que los profesores o los formadores o mentores dentro de la empresa pudieran actualizar sus competencias y conocimientos con arreglo a métodos didácticos modernos. Todas las partes interesadas, especialmente los interlocutores sociales, deberían intervenir en el diseño y la aplicación del marco regulatorio. Los sistemas y programas de aprendizaje debían ser supervisados regularmente para garantizar su calidad y eficacia.
56. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, dijo que para su grupo era necesario establecer oficinas independientes con miras a desarrollar programas de formación centrados en los aprendizajes. También era preciso crear agencias responsables de la calidad de la formación, el marco de cualificaciones y las normas de cualificación adecuadas. Por otra parte, era imprescindible que los Gobiernos proporcionasen documentos sobre políticas relativas al desarrollo de las competencias centrados en la inclusión.
57. La miembro gubernamental del Canadá declaró que en su país el marco regulatorio, el programa o el régimen de cada jurisdicción eran particulares y que reflejaban las condiciones de cada provincia y territorio. Destacó la importancia de encontrar un equilibrio entre las necesidades de las distintas partes interesadas y asegurar que el sistema era regulado adecuadamente. Por lo general, los aprendizajes combinaban la formación sistemática y a largo plazo en el lugar de trabajo con formación técnica para que los aprendices pudieran adquirir todas las competencias necesarias para realizar un trabajo especializado. En algunas jurisdicciones era poco frecuente, pero factible, que la formación de aprendices se basara exclusivamente en la formación en el trabajo. En el Canadá, el diálogo social había arrojado la conclusión de que la inclusión social, la remuneración adecuada, la cobertura social y la necesidad de reconocer las cualificaciones eran importantes. Cuando un aprendiz era considerado como un empleado, con derechos y prestaciones similares, su productividad mejoraba.
58. Los programas de aprendizajes de calidad se elaboraban con elementos diferentes. Era necesario establecer tales programas a nivel local basándose en las contribuciones de los interlocutores sectoriales, con el fin de lograr una mejor comprensión de las necesidades y las condiciones del mercado laboral y de los conceptos de seguridad pública e interés público.
59. La miembro gubernamental de la Argentina manifestó su acuerdo con la necesidad de establecer los requisitos generales de admisión y las condiciones que debían cumplirse en los contratos de aprendizaje. Mediante un sistema público sería posible realizar esfuerzos con el propósito de crear y proporcionar mecanismos que permitieran el reconocimiento de los conocimientos previos. Para un aprendiz era esencial que el aprendizaje se basara en estándares que definieran claramente el potencial del crecimiento ocupacional. Estos deberían ser validados desde una perspectiva sectorial a través del diálogo social y ser reconocidos en el mercado de trabajo. Asimismo, debían describir con precisión las capacidades y los conocimientos que se desarrollarían durante el periodo contractual, y las competencias que debían ser evaluadas al término del aprendizaje. Se debería alentar el uso

de la tecnología para facilitar la formación con miras a garantizar la calidad de los aprendizajes, de modo que generasen oportunidades de trabajo decente.

60. El miembro gubernamental de los Estados Unidos afirmó que los organismos reguladores gubernamentales administraban con mayor eficacia las regulaciones, utilizando información aportada por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La formación ocupacional y los conocimientos especializados sobre el mercado de trabajo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores eran un elemento importante que se debería incluir en el punto 11 de las conclusiones propuestas. Sería conveniente que en el instrumento propuesto se estableciera una relación nítida entre las competencias requeridas en una ocupación y la duración mínima de un aprendizaje.
61. En general, los Estados Miembros carecían de leyes, regulaciones y medidas de promoción uniformes en materia de aprendizaje. El instrumento debería conservar un grado de flexibilidad suficiente para que los Miembros pudieran adoptar iniciativas acordes con sus leyes y circunstancias nacionales. Para los Estados Miembros podría resultar difícil gestionar el establecimiento de porcentajes uniformes en todas las empresas, a causa de los acuerdos de negociación colectiva. En lugar de ello, debería imperar la flexibilidad en la proporción entre la formación en el trabajo y fuera del trabajo para tener en cuenta las necesidades particulares de las distintas industrias.
62. Se debería incrementar la remuneración en los programas de aprendizaje para reflejar la adquisición progresiva de competencias ocupacionales por parte del aprendiz. Tanto la empresa que aportaba formación en el trabajo al aprendiz como toda institución educativa o formativa en la que este recibiese formación fuera del trabajo deberían respetar todas las leyes nacionales aplicables que regían la igualdad de oportunidades en el empleo. Los Estados Miembros deberían adoptar medidas de acción afirmativa para evitar la discriminación, la violencia, el acoso o la intimidación contra los aprendices tanto en el lugar de trabajo como en el aula.
63. La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve que la discusión giraba principalmente en torno a la necesidad de establecer marcos regulatorios sobre igualdad social y de comprender adecuadamente el contrato de aprendizaje. De esta forma se aseguraría que los Gobiernos desarrollaran estándares ocupacionales decentes, en colaboración con los interlocutores sociales.

Puntos 24 a 27

64. La Vicepresidenta trabajadora observó que los Gobiernos que se proponían establecer aprendizajes de buena calidad debían adoptar medidas para promoverlos e integrarlos entre sus sistemas y dentro de ellos. Dado que muchas micro y pequeñas unidades económicas no tendrían la capacidad para desempeñar la función indicada en las conclusiones, en esta parte de las mismas se debería reiterar la necesidad de infraestructura pública y la importancia de las relaciones tripartitas para asegurar que existieran condiciones adecuadas para apoyar a los aprendices.
65. La repartición de los gastos entre Gobiernos y empleadores era importante, pero no debería incluir a los trabajadores. Los aprendices en la etapa inicial de su carrera no podían asumir el costo de su formación. Observó que, al recibir una remuneración, los aprendices podían aprovechar oportunidades para pasar de la informalidad a la formalidad.
66. La cooperación nacional e internacional, el intercambio de buenas prácticas y la información adecuada sobre el mercado de trabajo también eran aspectos importantes. Sin embargo, el

desarrollo de un sistema de aprendizaje también debía responder a las necesidades y aspiraciones del trabajador individual y adaptarse a la rápida evolución del mundo del trabajo. Deberían aprovecharse las tecnologías en el mundo del trabajo, pero también se debían proteger adecuadamente los datos de los trabajadores. Las organizaciones de trabajadores deberían participar en la gobernanza de la protección de datos.

67. Los intermediarios acreditados, como las instituciones de EFTP, podrían desempeñar un papel útil, pero el marco reglamentario debería asegurar que se los evaluase de manera adecuada, especialmente si recibían financiación pública.
68. Las subvenciones deberían estar incluidas en el marco regulatorio a fin de garantizar que las empresas que las recibieran proporcionasen formación y apoyo adecuados. El aprendiz debía tener acceso a procedimientos de queja para que se protegieran sus derechos.
69. La Vicepresidenta trabajadora destacó que para que el instrumento surtiera efecto era fundamental crear vías a fin de que los trabajadores pudieran pasar de la economía informal a la economía formal. Señaló que era necesario disponer de instituciones públicas de EFTP fuertes a fin de impartir educación y formación fuera del trabajo y proporcionar una vía para el reconocimiento de las cualificaciones y, de ese modo, promover la transición de la informalidad a la formalidad.
70. La cooperación y la solidaridad internacionales eran fundamentales, y las autoridades competentes deberían practicarlas para que los Gobiernos pudieran acceder a ejemplos de las mejores políticas sobre todos los aspectos del aprendizaje de calidad.
71. Las personas que realizaban pasantías o prácticas profesionales también necesitaban protección. La formación basada en el trabajo debía considerarse un proceso continuo que abarcaba desde los aprendizajes, en un extremo del espectro, hasta las pasantías de corto plazo, en el otro. El texto que se estaba examinando, que ampliaba las protecciones a este proceso continuo, era la herramienta adecuada para promover el pasaje de la informalidad a la formalidad.
72. Los acuerdos o contratos eran sumamente importantes. Estos deberían establecer en lenguaje claro los objetivos de las prácticas profesionales y los derechos y obligaciones de las partes, incluidos los derechos de las personas en prácticas de organizarse en sindicatos y negociar colectivamente. La cuestión fundamental era que todas las personas deberían entender claramente las condiciones del acuerdo.
73. Tomó nota de que 83 de los 92 Gobiernos que respondieron al cuestionario en la labor preparatoria de la Comisión coincidieron en que debería existir un acuerdo claro y documentado entre las personas en prácticas y los empleadores. También había un índice de aprobación muy elevado para que las personas en prácticas se beneficiaran de otras protecciones, como la protección contra la discriminación, la violencia y el acoso, y la seguridad y salud en el trabajo (SST).
74. Concluyó que esta norma era fundamental para el futuro del trabajo. Deberían evitarse enfoques que excluyeran a grandes grupos de trabajadores jóvenes y vulnerables de la protección que ofrecía la norma. Era importante que esta contemplara las prácticas profesionales, a fin de no excluir de la cobertura a quienes más la necesitaban.
75. El Vicepresidente empleador afirmó que el Grupo de los Empleadores quería dar más preponderancia en los textos a la promoción de los aprendizajes de calidad. Para ello, el Grupo de los Empleadores propuso colocar antes los puntos 24 y 25, para que integrasen una nueva sección II, y convertir la sección II inicial en una nueva sección III. El objetivo era

proporcionar una secuencia más lógica. Los detalles del cambio sugerido se describirían en detalle durante la discusión de las enmiendas.

76. Destacó el papel importante de los aprendizajes de calidad en promover la transición de la economía informal a la economía formal y aprovechar las oportunidades que el aprendizaje podía proporcionar para salvar esa brecha. También sugirió que el instrumento debería contribuir a superar posibles estigmas y desempeñar un papel importante en combatir la noción de que el aprendizaje era de algún modo inferior a las trayectorias educativas más académicas.
77. El resto de la sección V se convertiría en una nueva sección VI, que abordaría la promoción de aprendizajes de calidad a través de la colaboración internacional e incluiría consideraciones clave relativas a los sistemas federales y otras cuestiones relacionadas con la cooperación nacional. Identificó la relación entre el ámbito federal y el estatal como un elemento clave que posibilitaba el funcionamiento de los sistemas de aprendizaje. También reiteró que el punto 27 sobre prácticas profesionales no debería incluirse en las conclusiones.
78. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, observó la necesidad de que los sistemas de información sobre el mercado de trabajo apoyasen los aprendizajes de calidad. También solicitó más claridad con respecto a la definición de prácticas profesionales. Sugirió proporcionar definiciones claras de las prácticas profesionales y de los aprendizajes.
79. La miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, de los países candidatos a la adhesión Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Albania, y de Georgia, reconoció el papel fundamental de los aprendizajes en la lucha contra el desempleo, especialmente el desempleo juvenil, así como su contribución a disminuir la inadecuación de competencias y a facilitar la transición del sistema educativo al mercado de trabajo.
80. La oradora hizo hincapié en la importancia de promover los aprendizajes como itinerario de formación atractivo en la política nacional y de reconocer y valorar las competencias adquiridas mediante el aprendizaje. Asimismo, destacó el papel fundamental de la cooperación internacional al ayudar a los Estados Miembros de la OIT a aprender unos de otros sobre todos los aspectos relativos a los aprendizajes de calidad. Si bien era importante ofrecer prácticas profesionales de calidad, esperaba que la discusión se concentrara en los aprendizajes, y propuso entonces celebrar una discusión independiente sobre las prácticas profesionales.
81. El miembro gubernamental de Suiza señaló la importancia de crear modelos sólidos que permitieran realizar análisis sectoriales y cualitativos de los aprendizajes, lo cual complementarían los aspectos cuantitativo y financiero que se habían puesto de relieve hasta entonces. Asimismo, destacó la necesidad de motivar y dar apoyo a las empresas para que participasen en los programas de aprendizaje, lo que a su juicio era tan importante como los incentivos financieros o fiscales.
82. El miembro gubernamental de los Estados Unidos deseó aclarar su interpretación de que uno de los objetivos de la recomendación era promover la transición a la economía formal, es decir, facilitar el acceso de las personas que trabajaban en la economía informal a los aprendizajes, y no crear aprendizajes en dicho contexto.
83. En cuanto a los puntos 24 a 27, reiteró su posición en el sentido de que el ámbito de aplicación del instrumento propuesto debería limitarse a los aprendizajes y no incluir las prácticas

profesionales, y expresó su inquietud por que si se ampliara el ámbito de aplicación del instrumento se podría diluir su impacto.

84. La miembro gubernamental de la Argentina estuvo de acuerdo en que los aprendizajes y las prácticas profesionales deberían formar parte de la política nacional de empleo y educación, sobre la base de información y análisis sólidos del mercado de trabajo. Resaltó que era necesario formalizar la economía informal, centrándose en las microempresas y en las políticas para desarrollar la iniciativa empresarial y las competencias de los trabajadores mediante aprendizajes de calidad. Asimismo, opinó que las prácticas profesionales deberían incluirse en el instrumento, pues también era necesario un apoyo específico para esta modalidad de formación en el lugar de trabajo.
85. El miembro gubernamental del Canadá, en referencia al punto 24, utilizó como ejemplo el programa Sello Rojo (Red Seal Program) que establecía los criterios comunes para evaluar las competencias de las personas que ejercían un oficio en todo el país. Las autoridades responsables de los aprendizajes a nivel provincial y territorial ofrecían formación y certificados profesionales con arreglo a los criterios de dicho programa.
86. Todas las partes deberían prestar asistencia a los aprendices con miras a que lograsen el máximo provecho de su actividad, la cual debía estar en sintonía con la evolución de la naturaleza del trabajo y de las competencias que se precisaban. Así se podía desarrollar una fuerza de trabajo altamente cualificada que dispusiera de un conjunto de competencias transferible y se pudiera adaptar continuamente a los nuevos requisitos de los puestos de trabajo. El orador indicó que el establecimiento de alianzas era un elemento clave para lograr el éxito de los aprendizajes a nivel regional, nacional e internacional.
87. La miembro gubernamental de Zimbabwe suscribió las declaraciones formuladas por el miembro gubernamental de Kenya en nombre del grupo de África, y resaltó la importancia de crear un entorno propicio para la promoción de aprendizajes de calidad. La cuestión de los incentivos debería ser responsabilidad de instituciones terciarias, la industria y el Gobierno, pues estos tres actores principales desempeñaban un papel destacado en la promoción de aprendizajes de calidad y en la cooperación internacional. Esto dependía de la existencia de alianzas tripartitas firmes, sobre todo entre el sector privado y las organizaciones semigubernamentales. La oradora hizo referencia a la sólida alianza entre el sector privado y el sector público en el sistema de aprendizaje de Zimbabwe.
88. La formación de aprendices debería dirigirse a crear una fuerza de trabajo altamente capacitada, así como a promover las pequeñas empresas y a posibilitar el crecimiento de las industrias. Las estrategias nacionales mencionadas en el punto 24 deberían estar intrínsecamente vinculadas a los principios y derechos fundamentales que se consideraban clave y que era necesario promover en el lugar de trabajo y con respecto a cada ser humano, en particular la salud y seguridad, la igualdad de género, la no discriminación y la protección contra la violencia de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo, pero sin limitarse a estos ámbitos.
89. Por último, la oradora afirmó que las prácticas profesionales y los aprendizajes no deberían combinarse en el mismo instrumento. La utilización indistinta de algunas esferas prioritarias podría generar ambigüedad y diluir el objetivo básico de promover aprendizajes decentes y de calidad.
90. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán indicó que el rápido progreso tecnológico estaba acelerando la evolución de las necesidades de competencias. De ahí que los sistemas de aprendizaje pudieran ofrecer formación basada en las tecnologías más

avanzadas y se requiriera mucho menos tiempo para adaptar los programas de formación a la evolución de las necesidades.

91. En referencia a la experiencia de su país, dijo que las decisiones solo se adoptarían con celeridad si había una coordinación institucional dinámica. Por lo tanto, era preciso crear un entorno propicio desarrollando y poniendo en práctica estrategias, incorporando aprendizajes de calidad a las estrategias nacionales de desarrollo, dando estímulos a los interlocutores sociales, proporcionando incentivos, alentando a los intermediarios, emprendiendo actividades de concienciación, utilizando nuevas tecnologías y métodos innovadores, y brindando a los interesados la oportunidad de formular recomendaciones.
92. La Vicepresidenta trabajadora expresó su satisfacción por las declaraciones de los Gobiernos que se centraban en la transición de la economía informal a la economía formal, y dijo que esto era imprescindible y decisivo para la discusión. Llegó a la conclusión de que los textos pertinentes, en particular los correspondientes al punto 25, debían ser examinados en esa óptica.
93. Era preciso proteger la reputación y el interés de los aprendizajes, que seguían sufriendo algún tipo de estigma o se percibían como una opción menos importante o menos valiosa que otras formas de cualificación y formación. El instrumento debería contribuir a superar tales percepciones.
94. La oradora expresó su desacuerdo con el razonamiento del Grupo de los Empleadores de que la promoción de los aprendizajes debía abordarse antes del contenido del marco, pero propuso que esa cuestión se estudiara más detenidamente cuando dichas propuestas fueran examinadas en detalle.

Discusión de las enmiendas ³ a las conclusiones propuestas

Parte A. Forma del instrumento

Punto 1

95. No se habían recibido enmiendas al punto 1, por lo que este fue adoptado en su forma original.

Punto 2

96. La Vicepresidenta trabajadora invitó a los miembros gubernamentales a tomar la palabra si consideraban que el instrumento debería adoptar la forma de un convenio, o bien de un convenio y una recomendación.
97. El Vicepresidente empleador dijo que la Comisión debería tratar de que se adoptara una recomendación, puesto que los Gobiernos no habían propuesto ninguna enmienda.
98. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en que el instrumento fuera una recomendación.
99. El punto 2 fue adoptado.

³ Las conclusiones propuestas figuran en las [páginas 135 a 140 del Informe IV \(2\) \(revisado\)](#). Las enmiendas, ordenadas por puntos, están disponibles en la [página web de la Comisión](#).

Parte B. Contenido del instrumento

Preámbulo

Punto 3, texto introductorio

100. No se habían recibido enmiendas al párrafo introductorio del punto 3 y, por consiguiente, este fue adoptado en su forma original.

Punto 3, a)

A.41

101. El miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre de Suiza y los Estados Unidos, presentó una enmienda a fin de eliminar «juvenil» en «desempleo y subempleo juvenil». Puso de relieve que esta situación afectaba a trabajadores de todas las edades y que dicha supresión aportaría una mayor inclusión en ese sentido.
102. El Vicepresidente empleador expresó su apoyo a la enmienda. Reconoció que los problemas mencionados afectaban a personas de todos los grupos de edad y que los aprendizajes podían ser provechosos también para los adultos. Asimismo, su grupo había propuesto una enmienda con miras a cambiar el orden de los apartados *a)* y *b)*, de modo que el preámbulo comenzara con una nota positiva y luego se expusieran los problemas.
103. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda aunque reconoció, en particular, que los trabajadores jóvenes eran vulnerables al desempleo y el subempleo.
104. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se declaró a favor de la enmienda.
105. La enmienda fue adoptada.

A.21 y A.44

106. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda (A.44) consistente en insertar «incluidas la transición justa a una economía sin emisiones de carbono y la digitalización» después de «mundo del trabajo», y puso de relieve el impacto que tenía la transición justa en la inadecuación de las competencias y las necesidades del mercado de trabajo. Propuso que se adoptara una subenmienda con el objetivo de sustituir «a una economía sin emisiones de carbono» por «a economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos», a fin de que la atención no se centrara solo en el impacto del cambio climático, sino también en el proceso de transición justa y las repercusiones en la demanda de competencias. Explicó que ese mismo razonamiento se aplicaba con respecto a la «digitalización», e indicó también que las tecnologías en sí no eran ni buenas ni malas.
107. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros y el Canadá, presentó una enmienda (A.21) que consistía en insertar «y el desafío del cambio climático» después de «el mundo del trabajo». Se hizo eco de las inquietudes manifestadas por el Grupo de los Trabajadores con respecto al cambio climático y dijo que se debía hacer referencia a ello en el preámbulo.
108. El Vicepresidente empleador señaló que estaba de acuerdo con la subenmienda. Preciso que, si bien la finalidad del apartado *a)* era situar el instrumento en el contexto de las distintas transformaciones que tenían lugar en el mundo del trabajo, había otros factores, además del cambio climático, que también estaban transformando el mundo del trabajo, como los

cambios demográficos y en las cadenas de suministro, la pandemia y las tendencias geopolíticas. No obstante, como la subenmienda hacía referencia a un tema que figuraría en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2023, apoyó su adopción con el fin de que resultase más fácil definir el resultado de dichas tareas.

- 109.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró el motivo por el que el Grupo de los Trabajadores prefería el término «transición justa» en lugar de «cambio climático»: el primero englobaba al segundo e incluía las necesidades y los procesos de respuesta al cambio climático, lo cual tenía importantes repercusiones a nivel de las competencias.
- 110.** El Miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, afirmó que su grupo prefería la redacción original. En su opinión, no era conveniente señalar el cambio climático y la digitalización como únicos factores responsables de las transformaciones en el mundo del trabajo que provocaban inadecuación de las competencias. De lo contrario, se pasarían por alto muchos otros factores que generaban dichos cambios. Subrayó que, si no resultaba posible enumerar tales factores de manera exhaustiva, era preferible no mencionarlos en absoluto.
- 111.** Los miembros gubernamentales del Brasil, la Arabia Saudita y Panamá hicieron suyas la declaración del grupo de África y, en definitiva, su preferencia por el texto original, ya que en este se evitaba enumerar exhaustivamente los factores responsables de la transformación del mundo del trabajo, los cuales podían variar de un país a otro.
- 112.** El Vicepresidente empleador, siguiendo una línea análoga, consideró que la Comisión no podía elaborar un conjunto único de megatendencias mundiales que se aplicaran universalmente a todos, por lo que era más conveniente ceñirse al texto elaborado por la Oficina.
- 113.** El miembro gubernamental de la India se sumó al grupo de África y al Grupo de los Empleadores en el respaldo al texto original preparado por la Oficina. Asimismo, señaló que apoyaba otra enmienda (A.77) en la que se proponía suprimir «, al igual que las crisis como la pandemia de COVID-19,».
- 114.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG), se hizo eco del planteamiento anterior y explicó que la COVID-19 no era una causa de inadecuación de las competencias porque ese problema existía ya antes de la pandemia. Lo que sucedió fue que, a raíz de la pandemia, las personas habían cobrado conciencia de ello.
- 115.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó su apoyo a la subenmienda y a la incorporación de «transición justa», pero propuso una nueva subenmienda con el fin de añadir «la necesidad de una» antes de «transición justa». Puntualizó que, según se había redactado, se entendía que la transición justa ya estaba teniendo lugar, cuando en realidad todavía quedaba mucho por hacer.
- 116.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que «economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos» era una formulación adecuada. Asimismo, estuvo de acuerdo con la subenmienda propuesta por los Estados Unidos porque establecía lo que era necesario en relación con los cambios en las competencias. Si bien comprendía el punto de vista del grupo de África, reiteró la importancia que una «transición justa» revestía para el Grupo de los Trabajadores e insistió en que se mantuviera.
- 117.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, así como del Canadá, afirmó que era importante que en el preámbulo se

mencionaran las megatendencias. El hecho de que en el texto apareciera la palabra «incluida» significaba que la lista de dichas megatendencias no tenía que ser exhaustiva. En aras del consenso, la Unión Europea y sus Estados miembros y el Canadá podrían retirar su enmienda y apoyar la presentada por el Grupo de los Trabajadores, en su versión subenmendada por los Estados Unidos, de modo que dijera «incluida la necesidad de una transición justa a economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, una economía sin emisiones de carbono y la digitalización».

118. El miembro gubernamental del Canadá propuso una nueva subenmienda para sustituir «incluida» por «como» a fin de que la lista de megatendencias fuese más abierta, con la esperanza de que ello facilitara el consenso entre los miembros de la Comisión.
119. El Vicepresidente empleador expresó su preocupación debido a que la discusión estaba yendo más allá de lo que el Grupo de los Empleadores podía apoyar, así como de la finalidad del instrumento. Recordó que el objetivo del apartado era indicar los cambios en el mundo del trabajo y recomendó que no se hicieran juicios de valor sobre los procesos de transformación.
120. La miembro gubernamental del Reino Unido, secundada por el miembro gubernamental del Canadá, propuso una nueva subenmienda a la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores: trasladar «una transición justa a economías y sociedades ambientalmente sostenibles» al final del apartado a).
121. La Vicepresidenta trabajadora no aceptó la subenmienda presentada por el Reino Unido porque alteraba el significado del texto. Para el Grupo de los Trabajadores, la transición justa hacía referencia a la inadecuación de las competencias y no a cambios en el empleo. Estuvo de acuerdo en que era contraproducente que la lista de problemas fuera extensa, pero insistió en la necesidad de una transición justa. Hizo alusión a las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (2015) de la OIT, que se habían definido de manera consensuada, razón por la cual esperaba que el tema no fuera controvertido. Tomó nota de las opiniones divergentes, pero pidió encarecidamente que las cuestiones significativas e importantes fuesen incluidas en el texto.
122. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental del Canadá reiteraron su voluntad de retirar la enmienda con el fin de buscar el consenso entre los miembros de la Comisión; sin embargo, esto no se logró. Uno de sus argumentos principales fue que el texto era demasiado descriptivo, por lo que esperaban que la versión subenmendada pudiera ayudar a superar algunas de las reticencias.
123. El Vicepresidente empleador dijo que su grupo estaba dispuesto a apoyar la enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros de incluir «y el desafío del cambio climático» (A.21). Explicó que, en un principio, no habría respaldado tal enmienda, pero tras reflexionar pensaba que añadir «y el desafío del cambio climático» en el texto era quizá la solución más ponderada, habida cuenta de la necesidad de incluir un factor significativo a título de ejemplo, y de que la redacción fuese a la vez precisa y no exhaustiva.
124. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda con el fin de añadir «como los desafíos del cambio climático» después de «mundo del trabajo»; a su juicio, esta modificación podría ser aceptada por quienes tenían objeciones a la enumeración de factores.
125. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, brindaron su respaldo a la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores porque consideraban que el texto propuesto

abordaba las inquietudes expresadas por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores.

126. El Vicepresidente empleador propuso cambiar la palabra «desafío» por «desafíos».
127. La Vicepresidenta trabajadora apoyó esta subenmienda y recomendó añadir «las resultantes de» entre «como» y «los desafíos del cambio climático».
128. El Vicepresidente empleador respaldó la subenmienda.
129. Habida cuenta de que el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, así como varios miembros gubernamentales estuvieron de acuerdo con el texto en su versión subenmendada, el Presidente recomendó su adopción.
130. El miembro gubernamental de Zambia se opuso a la adopción del texto en su forma subenmendada e hizo hincapié en que el cambio climático no era un ejemplo de transformación rápida en el mundo del trabajo, por lo que no se debía incluir en el texto. Reiteró la opinión del grupo de África, expresada por el miembro gubernamental de Uganda, y propuso mantener el texto original.
131. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, hizo suya la opinión del miembro gubernamental de Zambia de que los desafíos del cambio climático no constituían un ejemplo de transformaciones en el mundo del trabajo; tales desafíos eran un elemento impulsor de las transformaciones, por lo que no podían indicarse como ejemplo. Además, destacó la importancia que tenía la exhaustividad de la lista de factores, si en el preámbulo se fuera a hacer una mención en este sentido. Puso de relieve que para el grupo de África el principal factor era la desigualdad del comercio entre los países desarrollados y subdesarrollados. Recordó a la Comisión el principio de no enumerar factores si estos no eran exhaustivos. Propuso dejar esta nueva subenmienda entre corchetes y examinarla más adelante.
132. A petición del Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora, la discusión de las enmiendas A.44 y A.21 en su versión subenmendada fue aplazada a una sesión posterior. Al reanudar la discusión, el miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, aceptó el texto.
133. La enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros (A.21) fue adoptada en su forma subenmendada, y la enmienda del Grupo de los Trabajadores (A.44) fue desestimada.

A.88

134. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Brasil y de Chile, propuso una enmienda que consistía en suprimir «y que» antes de «las rápidas transformaciones», y decir en su lugar «. A las desigualdades existentes, se suman». Sugirió también insertar «. Estas circunstancias» entre «la pandemia de COVID-19» y «entrañan una inadecuación de las competencias». Explicó que había ciertas estructuras y desigualdades que generaban oportunidades diferentes y que los aprendizajes podían paliar esta situación.
135. El Vicepresidente empleador expresó su desconformidad con la enmienda porque no estaba convencido de que fuera factual. Asimismo, dijo que la enmienda propuesta pondría de relieve los aspectos negativos de las transformaciones en el mundo del trabajo, cuando estas también darían lugar a oportunidades.

136. Los miembros gubernamentales de la India, la Arabia Saudita y Zimbabwe no apoyaron la enmienda porque consideraban que transmitía una visión negativa de las rápidas transformaciones que tenían lugar en el mundo del trabajo.
137. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda e indicó que la desigualdad iba en aumento.
138. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se pronunció a favor de la enmienda porque la consideraba oportuna y justificada.
139. En vista de las observaciones aportadas, la miembro gubernamental de la Argentina mantuvo su posición y subrayó que las tasas de desempleo y de subempleo en los mercados de trabajo eran elevadas; por consiguiente, se debería mencionar la desigualdad en el acceso al empleo como punto de partida de la discusión.
140. La Vicepresidenta trabajadora señaló que las rápidas transformaciones que experimentaba el mundo del trabajo habían agravado las desigualdades observadas, si bien no todas esas transformaciones habían tenido un impacto negativo en ese ámbito. Reconoció que las oportunidades existentes también aumentarían, y propuso reformular el texto de modo que pudiera ser más aceptable para otros miembros de la Comisión.
141. El Vicepresidente empleador hizo la observación de que la discusión estaba partiendo de premisas erróneas respecto del modo en que se debería abordar. Afirmó que era preciso centrarse en las oportunidades que podían brindar los aprendizajes, y puntualizó que el texto original iba por buen camino en lo que a la elaboración del preámbulo se refería.
142. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso añadir «y que las desigualdades persisten.» antes de «Las rápidas transformaciones», de forma que la frase dijera «las tasas mundiales de desempleo y subempleo siguen siendo elevadas y que las desigualdades persisten.». Hizo hincapié en que la finalidad de la enmienda propuesta era examinar los desafíos que existían en el mundo del trabajo, especialmente los que concernían a los aprendizajes.
143. La Vicepresidenta trabajadora propuso alterar el orden de la frase de manera que dijese «Las rápidas transformaciones que experimenta el mundo del trabajo se suman a las desigualdades existentes». Señaló que esta afirmación era factual y que debía incluirse en el preámbulo.
144. La miembro gubernamental de Filipinas propuso tomar el siguiente texto de las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, que la Conferencia había adoptado en su 109.ª reunión (2021), en las que se abordaban las oportunidades y los desafíos de la transformación: «El cambio climático, la digitalización, la globalización y los cambios demográficos están transformando el mundo del trabajo, y aunque algunos de estos fenómenos brindan oportunidades, también plantean retos que pueden contribuir a aumentar las desigualdades».
145. La miembro gubernamental de las Bahamas secundó la propuesta.
146. El miembro gubernamental de Zambia dijo que en el apartado que se estaba discutiendo se exponían dos problemas: las elevadas tasas de desempleo y subempleo, y la inadecuación de las competencias. En la propuesta presentada por la miembro gubernamental de Filipinas se debían tener en cuenta esas dos cuestiones.

147. La Vicepresidenta trabajadora prefería utilizar la idea de que «las desigualdades están creciendo» en lugar de decir que «persisten». También recomendó que las frases fueran más sencillas y claras.
148. La miembro gubernamental de la Argentina expresó su conformidad con la formulación «las desigualdades están creciendo» y propuso aplazar la discusión de la enmienda A.88 a una sesión posterior y, entretanto, tratar de encontrar una formulación concisa.
149. El Vicepresidente empleador señaló que la enmienda no añadía valor a las discusiones en torno a las competencias y los aprendizajes. Alentó, pues, a todos a concentrarse en lo esencial del mandato de la Comisión.
150. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, en su opinión, el preámbulo presentaba el escenario de la situación y de los desafíos. Propuso que se incluyera «que las desigualdades económicas siguen creciendo», de haber consenso general y si así lo confirman los datos de la Oficina. En caso contrario, estaría satisfecha con la palabra «persisten», e insistió en que se debería mantener la referencia a la desigualdad.
151. El Presidente aplazó el examen de la enmienda a una sesión posterior, por falta de consenso.
152. Al reanudar la discusión, el Vicepresidente empleador dijo que el término «persisten» era cuestionable, dado que las desigualdades habían disminuido en algunos países.
153. La Vicepresidenta trabajadora insistió en que las desigualdades no solo eran «persistentes», sino que además eran «crecientes», en la medida en que la brecha entre las personas más ricas y las personas más pobres era cada vez más amplia y requería una respuesta urgente.
154. En interés del consenso, el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso mantener el término «persisten».
155. Los miembros gubernamentales de la Argentina, el Brasil y Chile aceptaron la propuesta.
156. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.77

157. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Türkiye, presentó una enmienda que consistía en suprimir «, al igual que las crisis como la pandemia de COVID-19,», al no quedar claro que la pandemia por sí sola generara inadecuación de las competencias. Por otra parte, la COVID-19 constituía solo un problema temporal, mientras que el instrumento debería ser intemporal.
158. El Vicepresidente empleador respaldó la enmienda y argumentó que ni en la Constitución de la OIT ni en el Tratado de Versalles se hacía referencia a la gripe española. Sobre la base de dicho precedente, pidió a la Comisión que elaborara detenidamente el texto del apartado, sin hacer referencia a crisis específicas del momento.
159. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para suprimir solamente «como la pandemia de COVID-19,», conservando la palabra «crisis», ya que consideraba que las crisis provocaban cambios en el mundo del trabajo.
160. El miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó su oposición a esta subenmienda y dijo que hacer referencia a las crisis sin más era demasiado general.
161. Los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y de la India apoyaron la enmienda propuesta por los Estados Unidos, pues la inadecuación de las

competencias era un fenómeno que existía ya antes de la pandemia de COVID-19 y las declaraciones no deberían ser demasiado predictivas.

162. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, manifestó su respaldo a la subenmienda presentada por la Vicepresidenta trabajadora, e indicó que la crisis de la COVID-19 era un suceso temporal y que no debería formar parte de un instrumento de esta índole, si bien podía mantenerse la palabra «crisis».
163. El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que el término «crisis» podía quedar englobado en el concepto de rápida transformación.
164. La Vicepresidenta trabajadora se sumó a la mayoría en el sentido de que no era necesario delimitar claramente el término «crisis».
165. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó su acuerdo con el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
166. La enmienda fue adoptada, y la enmienda que presentó el Grupo de los Trabajadores a la misma frase (A.45) fue desestimada.

A.2 y A.46

167. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para insertar «cambios en la oferta y la demanda, dando lugar a» antes de «una inadecuación de las competencias», a fin de reflejar con mayor precisión las transformaciones en el mundo del trabajo.
168. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda que consistía en sustituir «entrañan una» por «exacerban la», debido a que los factores mencionados no provocaban realmente inadecuación de las competencias, sino que agravaban el fenómeno. En efecto, la inadecuación y el déficit de competencias ya se observaban en todo el mundo antes de la pandemia de COVID-19.
169. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que, si bien no estaba de acuerdo con la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, por considerarla excesivamente específica, apoyaba la presentada por el Grupo de los Empleadores.
170. La Vicepresidenta trabajadora retiró su enmienda e indicó que respaldaba la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
171. La enmienda introducida por el Grupo de los Empleadores fue adoptada.

A.3 y A.47

172. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a fin de insertar «y escasez de competencias, lo» entre «inadecuación de competencias» y «que obliga». La escasez de personal cualificado era evidente en muchos países de todo el mundo, según un estudio realizado por la OIE y la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT, de ahí que el orador considerara oportuno decir «escasez de competencias», además de «inadecuación de competencias».
173. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda que consistía en insertar «, así como una necesidad de nuevas competencias,» entre «inadecuación de las competencias» y «que

obliga»; no obstante, señaló que como la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores reflejaba la misma postura, estaba dispuesta a aceptar tal enmienda.

174. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita indicó que el concepto de «inadecuación de las competencias» englobaba la «escasez de competencias», por lo que consideraba que la enmienda era redundante.
175. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que añadir «escasez de competencias» sería útil y que, por consiguiente, apoyaba la enmienda.
176. La enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores fue retirada y la propuesta por el Grupo de los Empleadores fue adoptada.

A.73

177. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita presentó una enmienda con el objeto de insertar «el reconocimiento de la» antes de «inadecuación de las competencias». Los miembros gubernamentales de Bahrein, los Emiratos Árabes Unidos, Kuwait y Qatar secundaron la enmienda.
178. La enmienda fue retirada porque se adoptó una enmienda anterior en la que se proponía suprimir «al igual que las crisis como la pandemia de COVID-19».

A.48 y A.90

179. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para que se añadiera «y el trabajo decente» al final del apartado, con el fin de subrayar la importancia de que en el preámbulo se hiciera referencia al trabajo decente.
180. El Vicepresidente empleador expresó su apoyo a la enmienda, y estuvo de acuerdo en que la referencia al trabajo decente debería hacerse al comienzo del documento.
181. El miembro gubernamental de la India aceptó la enmienda. Dijo que la referencia al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible daría fuerza al preámbulo.
182. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda.
183. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Brasil y de Chile, retiró entonces la enmienda que habían propuesto con objeto de suprimir la palabra «pleno» y sustituirla por la palabra «decente» antes de «productivo y libremente elegido».
184. La enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores fue adoptada.

A.1

185. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda en la que se proponía invertir el orden de los apartados *a)* y *b)*, con el fin de destacar primero los aspectos positivos de los aprendizajes y luego poner el foco en los desafíos.
186. La Vicepresidenta trabajadora no estuvo de acuerdo con la enmienda, pues consideraba que desvirtuaría la secuencia lógica del preámbulo: primero se abordarían los problemas y luego se examinarían las soluciones.

- 187.** Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y la Argentina no apoyaron la enmienda, pues estaban de acuerdo con el razonamiento planteado por la Vicepresidenta trabajadora.
- 188.** La enmienda fue retirada.

A.30

- 189.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que consistía en añadir el nuevo apartado a) siguiente: «mencionar que los Miembros se han comprometido a promover un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos;». Argumentó que esto se había tratado en el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), la Recomendación núm. 195 y la discusión general sobre competencias en la 109.^a reunión de la Conferencia (2021), lo cual había aportado el telón de fondo para los aprendizajes, en particular. Asimismo, señaló que sería oportuno establecer este compromiso de los Estados Miembros en el preámbulo.
- 190.** El Vicepresidente empleador planteó la pregunta de si se estaba haciendo una exposición de hechos, y, en concreto, si los Gobiernos de todos los países se habían comprometido a financiar el aprendizaje permanente y la educación de calidad para todos. Quería, al respecto, oír las opiniones de los miembros gubernamentales.
- 191.** Los miembros gubernamentales del Brasil, Bangladesh y la India no apoyaron la enmienda, alegando que no guardaba totalmente relación con el instrumento objeto de discusión.
- 192.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que respaldaba la enmienda, pues los aprendizajes formaban parte del aprendizaje permanente.
- 193.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no estuvo de acuerdo con la enmienda debido a los motivos expuestos por el Brasil, si bien tuvo en cuenta el razonamiento planteado por la Vicepresidenta trabajadora.
- 194.** La miembro gubernamental de la Argentina dio su respaldo a la enmienda, partiendo de la base de que los aprendizajes constituían una modalidad concreta del sistema de educación y formación.
- 195.** El miembro gubernamental de Chile estuvo de acuerdo con la enmienda, fundamentándose en que la definición de aprendizaje permanente englobaba la formación en el trabajo y fuera de este.
- 196.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita propuso una subenmienda con el fin de sustituir la palabra «comprometido» por no considerarla apropiada. La subenmienda no recibió apoyos y fue, consiguientemente, desestimada.
- 197.** El miembro gubernamental de Kenya presentó una subenmienda con el texto «los Miembros reconocen la importancia de un aprendizaje permanente eficaz y una educación de calidad», es decir, se eliminaba la referencia al compromiso.
- 198.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que creía que la enmienda se ajustaba a los hechos y solicitó la asistencia de la secretaría para examinar los compromisos contraídos por los Estados Miembros. Tenía entendido que estos se habían comprometido a promover un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos, en el marco de las conclusiones adoptadas por la Conferencia en su 109.^a reunión (2021), tras la discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente.

199. El miembro gubernamental de Panamá estuvo de acuerdo con la enmienda en su versión original, partiendo del principio de que los conocimientos cambiaban con el paso del tiempo, lo que reforzaba la necesidad de aprendizaje permanente y exigía un compromiso por parte de todas las partes interesadas.
200. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Vicepresidente empleador, apoyaron la subenmienda.
201. La Vicepresidenta trabajadora dijo que preferiría que la secretaría aclarara la cuestión antes de tomar una decisión con respecto a la enmienda.
202. El Presidente indicó que la secretaría necesitaría tiempo para realizar un examen de la cuestión y propuso reanudar la discusión de la enmienda en una sesión posterior.
203. Al reanudar la discusión, el representante del Secretario General (Director General Adjunto de Gestión y Reforma) aclaró que en sus declaraciones muchos Estados Miembros habían reconocido la importancia del aprendizaje permanente. A título de ejemplo, citó el preámbulo de la Recomendación núm. 195, que reconocía que «el aprendizaje permanente contribuye de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto» e instaba a los «Gobiernos a que renueven su compromiso con el aprendizaje permanente».
204. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.
205. El Vicepresidente empleador no se opuso a la subenmienda, pero indicó que sería redundante dado que ya se había tratado este aspecto en otra sección del texto.
206. Los miembros gubernamentales de Australia y de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la subenmienda.
207. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
208. El punto 3, *a)* fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado antes del apartado *b)*

A.96

209. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda (A.31) y presentó otra que consistía en insertar un nuevo apartado antes del apartado *b)* que dijera lo siguiente: «recordar la necesidad de prevenir y eliminar los abusos, y reconocer la obligación de respetar, promover y hacer realidad la libertad sindical y la negociación colectiva;». Explicó que los trabajadores habían sufrido abusos debido a la existencia de lagunas normativas y que era imperativo insistir en esa obligación en el preámbulo, aun cuando en el apartado *e)* se hiciera referencia a la importancia de los instrumentos de la OIT para la protección de los aprendices y las personas en prácticas.
210. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda. Reiteró que el instrumento propuesto debía ser positivo, práctico y pragmático. Recalcó firmemente que la enmienda propuesta haría que los aprendizajes tuvieran una peor imagen aún, dando una impresión errónea de la magnitud de los abusos que se estaban produciendo. En el informe de la Oficina no se indicaba que esto fuera un problema. Además, estimó que la enmienda era redundante si se tenía en cuenta el siguiente apartado *e)*.

211. La Vicepresidenta trabajadora aclaró que mencionar la importancia de las normas internacionales del trabajo no era lo mismo que reconocer la obligación de respetarlas y promoverlas.
212. Ni el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, ni el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando también en nombre de Omán y Qatar, apoyaron la enmienda por cuanto la cuestión ya se atendía en otro apartado.
213. El miembro gubernamental de la India no apoyó la enmienda.
214. La Vicepresidenta trabajadora reiteró la importancia de la enmienda en vista de los abusos y lagunas normativas notificados en relación con la formación de aprendices y de que a estos se les negaban sus derechos. Sugirió aplazar la discusión a una sesión posterior.
215. La discusión se aplazó a una sesión posterior, cuando se examinara el apartado e).
216. Al reanudar la discusión, la Vicepresidenta trabajadora reiteró que era importante reconocer las dificultades a las que se enfrentaban los aprendices e incluir en el preámbulo el papel de la OIT en la labor para eliminar esos abusos de la protección laboral y de los derechos de los trabajadores.
217. El Vicepresidente empleador adujo que la enmienda era innecesaria. La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, que por supuesto apoyaba, ya se mencionaban en el punto 3, g) y en el punto 15. También expresó su preocupación por la inserción de ese enunciado, habida cuenta de que en ese caso el preámbulo podía dar la impresión negativa y errónea de que los aprendizajes estaban asociados a los abusos. Convenía centrarse en las oportunidades positivas que podían ofrecer los aprendizajes y en cómo hacer que el sistema funcionara correctamente para generar oportunidades de formación y beneficios.
218. La miembro gubernamental del Canadá, secundada por los miembros gubernamentales de Australia y los Estados Unidos, propuso sustituir «y eliminar los abusos» por «y abordar las violaciones de los derechos laborales».
219. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.
220. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, rechazó la enmienda y la subenmienda. Aunque reconocía la importancia de proteger los derechos de los trabajadores, observó que el texto ya contenía suficientes referencias a esta cuestión, por ejemplo en los apartados c), d) y e).
221. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda respaldó la subenmienda del Canadá. La protección de los aprendices era uno de los objetivos del instrumento y era coherente que se incluyera en el preámbulo.
222. Los miembros gubernamentales de Cuba y de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, concordaron con el grupo de África en que el preámbulo ya contemplaba suficientemente los derechos fundamentales.
223. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, recordó la necesidad de respetar y promover la libertad de asociación y la libertad sindical y apoyó el texto en su forma subenmendada.
224. El Vicepresidente empleador preguntó a la secretaría si «respetar, promover y hacer realidad» era la expresión acuñada para referirse a la libertad de asociación y la libertad sindical y el

derecho de negociación colectiva que se utilizaba en documentos recientes de la OIT. Recordó que la formulación más frecuente era «el reconocimiento efectivo de los derechos».

225. El representante del Secretario General aclaró que los términos utilizados en la Declaración de 1998 eran «respetar, promover y hacer realidad».
226. Los miembros gubernamentales de Zambia, hablando en nombre del grupo de África, y de Türkiye se sumaron a la declaración del Vicepresidente empleador, dado que esa cuestión ya se cubría de manera suficiente y adecuada en otras partes del instrumento.
227. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia reiteró su apoyo a la enmienda porque apelaba a un principio importante. Creía que el Grupo de los Trabajadores se refería a algo más que la violación de los derechos de los trabajadores, en la medida en que los aprendices podían estar sujetos a agresiones, acoso y violencia.
228. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su sorpresa por la controversia que había provocado el enunciado. Reiteró la importancia de reconocer las dificultades y la situación de explotación en la que se encontraban algunas personas y de establecer una norma para abordar esos problemas.
229. El miembro gubernamental de Türkiye apoyó la primera parte del texto, en la que se recordaba la necesidad de prevenir y abordar las violaciones de los derechos laborales. Sin embargo, teniendo en cuenta el gran número de aprendices que en su país también eran estudiantes de secundaria, no podía aceptar la segunda parte del texto. En interés del consenso, propuso una subenmienda, secundada por el grupo de África, con objeto de suprimir «y reconocer la obligación de respetar, promover y hacer realidad la libertad sindical y la negociación colectiva».
230. La miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la subenmienda.
231. El Vicepresidente empleador observó que no todos los acuerdos de aprendizaje eran contratos de trabajo. Por consiguiente, no era correcto tratar los derechos de los aprendices como si fueran derechos laborales.
232. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, lamentó que se suprimiera la mención a la «libertad sindical y la negociación colectiva», pero declaró que estaba dispuesto a aceptar el texto subenmendado en aras del consenso.
233. La Vicepresidenta trabajadora lamentó que su enmienda no hubiera recibido apoyo y confiaba en que se proseguiría la discusión el año siguiente.
234. El representante del Secretario General aclaró que las enmiendas no se transferían de la primera discusión a la segunda. Después de la primera discusión, la Oficina redactaría la propuesta de texto de recomendación para presentarla a la Conferencia al año siguiente. Durante la segunda discusión, el texto propuesto se sometería al mismo procedimiento de enmienda y el Grupo de los Trabajadores, al igual que todos los demás miembros de la Comisión, tendría la posibilidad de presentar las correspondientes enmiendas.
235. La enmienda fue retirada.

Punto 3, b)

A.49

- 236.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda en la que proponía añadir la frase «la promoción y el desarrollo de» después de «reconocer que» y «por los Gobiernos» después de «aprendizajes de calidad». Con respecto a la primera adición, sostuvo que la formulación original hacía que los aprendizajes tuvieran una connotación muy individualista, como única entidad responsable de dar respuestas efectivas y eficientes a los retos y oportunidades de un mercado de trabajo en constante cambio. Los aprendizajes de calidad deberían abordarse desde una perspectiva sistémica. La adición de «por los Gobiernos» era esencial para evitar que se interpretara que la responsabilidad de tales aprendizajes recaía en cada aprendiz o en aprendizajes previstos individualmente. La enmienda propuesta aclararía, por tanto, las responsabilidades de los Gobiernos de promover y elaborar un marco de aprendizajes de calidad y otros aspectos sistémicos del instrumento.
- 237.** El Vicepresidente empleador apoyó la adición de la frase «la promoción y el desarrollo de», pero no la adición de «por los Gobiernos», ya que la promoción y el desarrollo de aprendizajes de calidad era una responsabilidad común. Por consiguiente, propuso una subenmienda consistente en eliminar las palabras «por los Gobiernos».
- 238.** Los miembros gubernamentales de la India, Bangladesh y el Brasil apoyaron la subenmienda y señalaron que la promoción y el desarrollo de aprendizajes de calidad eran una responsabilidad común de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 239.** La miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la subenmienda por entender que la responsabilidad colectiva estaba supeditada y vinculada a normativas sistémicas, que incumbían ante todo a los Gobiernos.
- 240.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, tampoco apoyó la enmienda ni la subenmienda, manifestando que prefería la claridad y concisión del texto original.
- 241.** En aras del consenso, la Vicepresidenta trabajadora aceptó la subenmienda.
- 242.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.83

- 243.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental del Canadá, presentó una enmienda en la que proponía añadir la frase «conducir al trabajo decente,» después de «los aprendizajes de calidad pueden». Los aprendizajes de calidad a menudo pueden mejorar la calidad del empleo, las condiciones de vida de los trabajadores y, por lo tanto, conducir al trabajo decente. Señaló asimismo que, si bien ya se había establecido un vínculo con el trabajo decente en el apartado anterior, sería útil incluirlo en el apartado *b)*, que se centraba en las soluciones.
- 244.** El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita y Omán apoyaron la enmienda.
- 245.** La enmienda fue adoptada.

A.52

246. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a fin de insertar «contribuir a» antes de «dar respuestas eficaces y eficientes», dado que la palabra «contribuir» transmitiría de forma más adecuada el mensaje general del apartado.
247. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda por entender que la inclusión de «contribuir a» restaría fuerza al apartado.
248. El miembro gubernamental de Omán apoyó la enmienda por cuanto el nuevo texto resultaba más general.
249. En respuesta a las observaciones formuladas por el Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora aclaró que la frase «contribuir a dar respuestas» se adaptaba mejor en el contexto del resto de la oración que la frase «pueden dar respuestas», por cuanto los aprendizajes serían una de las soluciones a las dificultades que se planteaban en el mercado de trabajo, y no la única solución.
250. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la miembro gubernamental de la Argentina apoyaron la enmienda basándose en la aclaración facilitada por la Vicepresidenta trabajadora.
251. El Vicepresidente empleador dijo que podía aceptar la enmienda.
252. La enmienda fue adoptada.

A.53

253. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a fin de añadir la palabra «sistémica» después de «resiliencia», en vista de la importancia de abordar la resiliencia a nivel sistémico y no individual.
254. El Vicepresidente empleador dijo que no apoyaba la enmienda, y señaló que debería utilizarse una noción más amplia de «resiliencia» en vista de que uno de los beneficios de los aprendizajes cualificados era la empleabilidad de los trabajadores, que creaba resiliencia personal. Los aprendices cualificados, a su vez, generarían la resiliencia de las empresas y otras entidades.
255. La Vicepresidenta trabajadora aclaró que la finalidad de la enmienda propuesta era evitar cualquier tipo de connotación negativa de la palabra «resiliencia», que algunas veces se había usado de forma negativa, como en situaciones de trabajo forzoso cuando se había dicho a las personas que deberían ser más resilientes.
256. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita no apoyó la enmienda.
257. El Vicepresidente empleador destacó que en junio de 2021 la Conferencia había adoptado el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 (Llamamiento mundial a la acción) que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Así pues, el término «resiliente» se ha utilizado con una connotación positiva en documentos de la OIT de alto nivel.
258. La miembro gubernamental del Brasil dijo que prefería el texto original, aunque consideraba válidas las inquietudes manifestadas por la Vicepresidenta trabajadora.
259. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda a fin de sustituir «resiliencia sistémica» por «resiliencia económica».

260. Ni el miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, ni el Vicepresidente empleador apoyaron la subenmienda.

261. La enmienda fue retirada.

A.54

262. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda con el fin de sustituir las palabras «actuales y futuras» antes de «del mercado de trabajo» por las palabras «de los trabajadores y», para poner de relieve también las necesidades de los trabajadores.

263. La miembro gubernamental de Zambia, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda propuesta porque prefería que se mantuviera la atención centrada en las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo.

264. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y respaldado por el miembro gubernamental del Canadá, propuso una subenmienda para mantener «actuales y futuras» e insertar «de los trabajadores y» antes de «del mercado de trabajo».

265. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda ni la subenmienda.

266. La Vicepresidenta trabajadora dijo que podía aceptar que se conservaran las palabras «actuales y futuras».

267. El Vicepresidente empleador expresó preocupación ante la posibilidad de insertar las necesidades de los trabajadores antes de las necesidades del mercado de trabajo porque ello podría implicar que los sistemas de formación ofrecían competencias con pocas salidas laborales.

268. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, apoyado por el miembro gubernamental de la Arabia Saudita, y el miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, presentaron otra subenmienda consistente en conservar las palabras «actuales y futuras» e insertar las palabras «de los trabajadores, los empleadores y», de modo que el texto dijera: «las necesidades actuales y futuras de los trabajadores, los empleadores y el mercado de trabajo».

269. La Vicepresidenta trabajadora dijo que podía aceptar la subenmienda.

270. El Vicepresidente empleador pidió que se aplazara la discusión de la enmienda en su forma subenmendada, por existir cierta ambigüedad en cuanto al significado de la palabra «trabajadores» en ese contexto.

271. Al reanudar la discusión, la Vicepresidenta trabajadora reiteró que la intención de su enmienda era poner de relieve que los aprendizajes de calidad contribuían al desarrollo personal de los trabajadores, según se reflejaba en el texto de la Recomendación núm. 195. Propuso sustituir «los trabajadores, los empleadores y» por «desarrollo personal de los trabajadores» para que estuviera en consonancia con dicha recomendación.

272. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la propuesta. Podía ser flexible en cuanto al mantenimiento de la mención a los empleadores, y deseaba que el apartado fuera lo más inclusivo posible.

273. El Vicepresidente empleador también era partidario de centrarse en las necesidades de desarrollo personal de los trabajadores, siempre que se incluyera a los trabajadores que no estaban trabajando. Prefería mantener la mención «los empleadores y» a fin de tener también en cuenta las necesidades de estos.

- 274. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, indicó que trabajadores y empleadores eran parte del mercado de trabajo, y por consiguiente, sugirió que se subenmendara el texto para que dijera: «necesidades actuales y futuras de los aprendices, los empleadores y el mercado de trabajo».
- 275. Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia y de Arabia Saudita, hablando esta última en nombre de los países del CCG, así como el Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron el enunciado propuesto.
- 276. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.72

- 277. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Brasil y de Chile, presentó una enmienda consistente en añadir la frase «, según los escenarios y regulaciones nacionales» al final del apartado *b)*, después de «necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo».
- 278. Ni la Vicepresidenta trabajadora ni el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda por estimar que en el preámbulo deberían sentarse las bases del marco. Los apartados de la parte dispositiva deberían asegurar que el instrumento se aplicase conforme a las circunstancias nacionales.
- 279. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la Vicepresidenta trabajadora y recordó que en las conclusiones se presentarían orientaciones sobre la aplicación conforme a la legislación nacional.
- 280. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, aceptó que las cuestiones relativas a las circunstancias nacionales se discutirían en otras partes del texto.
- 281. La enmienda fue retirada.
- 282. El punto 3, *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 3, c)

A.55

- 283. La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda dirigida a insertar la palabra «eficaz» antes de «para aprendizajes».
- 284. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, ya que la necesidad de eficacia estaba implícita. Sostuvo que el exceso de calificativos volvía el texto pesado y difícil de leer.
- 285. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda, en el entendido de que «eficaz» se refería al marco en su conjunto.
- 286. La miembro gubernamental de la Argentina también apoyó la enmienda.
- 287. La enmienda fue adoptada.

A.58

- 288. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a fin de insertar «estén debidamente regulados,» antes de «cuenten con financiación equitativa,». Explicó que tal terminología era

satisfactoria puesto que la labor de la Comisión era reguladora, y que se aplicaba tanto al contenido como al alcance de la regulación.

289. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda porque las referencias a las regulaciones correspondían al apartado *d*) y no al *c*), que se refería a otros conceptos. Podía aceptar la inserción de «estén debidamente regulados» en el apartado *d*).
290. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda porque añadía claridad y valor al apartado.
291. La Vicepresidenta trabajadora no estuvo de acuerdo con la propuesta del Grupo de los Empleadores de insertar esa frase en el apartado *d*) porque el valor del calificativo estaba en el apartado *c*), en el que se describía el marco general. Señaló el decidido apoyo a esa formulación que los Gobiernos habían manifestado en sus respuestas al cuestionario.
292. El Vicepresidente empleador aceptó la enmienda.
293. La enmienda fue adoptada.

A.4 y A.60

294. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda (A.4) a fin de sustituir «cuenten con financiación equitativa, sean» por «sean sostenibles e». Consideró que el término «equitativa» resultaba ambiguo y que la frase «con financiación equitativa» podría dar por sentado quién debería garantizarla. Dado que la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores (A.60) también estaba dirigida a eliminar la palabra «equitativa» y sustituirla por «suficiente», el orador prefirió el término «sostenible» en lugar de «suficiente financiación», dado que la sostenibilidad era una base importante para el sistema de aprendizajes de calidad y reflejaba estabilidad, coherencia y fiabilidad en el sistema. Señaló que al hablar de «sostenible» ya quedaba incluida la noción de «suficiente financiación».
295. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con la eliminación de la palabra «equitativa». Sin embargo, prefería «suficiente financiación» a «sostenible» para sustituirla. Estimó que la frase «suficiente financiación» daba al apartado un significado más preciso y claro.
296. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó ambas enmiendas y, en consecuencia, propuso una subenmienda a fin de incluir «sean sostenibles, cuenten con suficiente financiación» antes de «sean inclusivos».
297. Los miembros gubernamentales del Canadá, la India y Bangladesh, así como el Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la subenmienda propuesta por Francia.
298. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.57

299. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que afectaba solo a la versión inglesa y consistía en sustituir la palabra «apprenticeships» por «them» al referirse a los aprendizajes y las prácticas profesionales. Explicó que esa enmienda guardaba relación con otras enmiendas propuestas por el grupo. Por consiguiente, solicitó aplazar la discusión de esta enmienda dado que sería más conveniente reexaminarla una vez que la Comisión hubiera discutido sobre las prácticas profesionales.

- 300.** El Vicepresidente empleador estuvo también de acuerdo en aplazar la discusión. Observó que sería más eficiente discutir sobre esa enmienda una vez que se discutieran otras enmiendas al mismo apartado y se llegara a un acuerdo al respecto.
- 301.** La Comisión decidió, en una sesión posterior, suprimir las referencias a las prácticas profesionales y a las personas en prácticas en el conjunto del texto (véanse los párrafos 529 a 536 *infra*), por lo que la enmienda se desestimó.

A.61

- 302.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar «socialmente» antes de «inclusivos». Observó que la expresión «socialmente inclusivos» destacaba la importancia de garantizar un sistema de aprendizaje inclusivo, en particular para los trabajadores y los jóvenes que no tuvieran necesariamente el nivel de instrucción requerido para acceder a los aprendizajes.
- 303.** El Vicepresidente empleador, si bien se mostró de acuerdo con las opiniones del Grupo de los Trabajadores, no apoyó la enmienda por cuanto el término «inclusivo» ya atendía a las inquietudes planteadas. En cambio, observó que el término «socialmente» podría interpretarse erróneamente dado que era ambiguo y su significado variaba según los distintos contextos nacionales. Sostuvo que la enmienda tal vez era contraproducente porque podía limitar el alcance de lo que deberían ser los «aprendizajes inclusivos», según la forma en que cada Gobierno interpretase el término «socialmente».
- 304.** El miembro gubernamental de Bangladesh, y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, coincidieron con las opiniones del Grupo de los Empleadores y, por tanto, no apoyaron la enmienda. El miembro gubernamental de Bangladesh pidió mayores aclaraciones sobre la expresión «socialmente inclusivos» en caso de que hubiera que insertarla en el apartado.
- 305.** En respuesta a las preguntas e inquietudes planteadas por el Grupo de los Empleadores y los miembros gubernamentales, la Vicepresidenta trabajadora reiteró que la expresión «socialmente inclusivos» pretendía abarcar la discriminación de clase y otras formas de discriminación y desventaja. Sin embargo, comprendía las opiniones de los miembros gubernamentales e invitaba a la secretaría a proponer una formulación que fuera utilizada con mayor frecuencia en esas circunstancias y que pudiera aplicarse al caso.
- 306.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una subenmienda consistente en insertar «también en el plano social,» después de «inclusivos,». Ello permitiría que el texto siguiera siendo suficientemente amplio, poniendo de relieve al mismo tiempo las preocupaciones de los trabajadores.
- 307.** El Vicepresidente empleador no apoyó la subenmienda; manifestó que en el artículo 1, *a)* y *b)* del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) ya se tenían en cuenta debidamente las distinciones de clase o sociales. Advirtió acerca de la posibilidad de que la Comisión volviera a definir un concepto asentado y en vigor desde hacía mucho tiempo en uno de los convenios fundamentales.
- 308.** El Presidente pidió a la secretaría que ofreciera una aclaración.
- 309.** El representante del Secretario General propuso conservar la palabra «inclusivos» y añadir «todas las formas de» antes de «discriminación», de forma tal que el texto dijera: «sean inclusivos y estén exentos de todas las formas de discriminación».
- 310.** La Vicepresidenta trabajadora aceptó la propuesta presentada por la secretaría.

311. Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, Bangladesh, Namibia, Omán y Singapur no apoyaron el texto propuesto por la secretaría y prefirieron el texto original, que tenía un significado amplio.
312. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó el texto propuesto por la secretaría.
313. El Vicepresidente empleador mantuvo la posición de su grupo en cuanto a conservar el texto original, recalando que, en el marco del preámbulo, su intención estaba clara.
314. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, aceptaron conservar el texto original en aras del consenso.
315. Ni la subenmienda ni la enmienda fueron adoptadas.

A.62

316. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda en la que proponía añadir «y de explotación» después de «discriminación» para subrayar la importancia de reconocer en el preámbulo las distintas formas de explotación de que eran objeto los aprendices y personas en prácticas, así como la necesidad de eliminar esas prácticas.
317. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda y explicó que, si bien entendía la inquietud, la forma correcta de abordarla sería utilizando una terminología que reflejara el tono y los enfoques empleados por la Organización durante más de un siglo de funcionamiento.
318. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la enmienda y señaló que las cuestiones relacionadas con la explotación estaban directamente relacionadas con la discriminación, debido a la falta de mecanismos para hacer cumplir la ley. La adición de la palabra «explotación» aportaría más protección a los trabajadores.
319. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Bangladesh, la India, Omán, Panamá y la República Islámica del Irán, y los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.
320. El Vicepresidente empleador reiteró su objeción a la enmienda por considerar que el término propuesto era desmedido y poco protocolar. Pidió a la secretaría que informara a la Comisión sobre la frecuencia del uso del término «explotación» en los convenios y recomendaciones.
321. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la enmienda contaba con el claro apoyo de los delegados gubernamentales y recaló que la explotación afectaba a muchas de las personas a las que se quería ayudar con el instrumento, razón por la cual la Comisión discutía acerca de la regulación de los aprendizajes.
322. La discusión de la enmienda se reanudó en una sesión posterior. El representante del Secretario General, en respuesta a la pregunta del Vicepresidente empleador, precisó que el término «explotación» se había utilizado en diversos instrumentos, como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; la Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 104); la Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168), y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169). Hizo una mención especial al párrafo 36, g) de la Recomendación núm. 104, que podía aplicarse a los jóvenes aprendices.

- 323. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda porque el uso del término explotación en los instrumentos de la OIT no era contemporáneo y estaba asociado a situaciones de vulnerabilidad concretas. Consideró que el término sería inapropiado en el contexto de un entorno de aprendizaje moderno.
- 324. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda no estuvo de acuerdo con esa interpretación del término «explotación». Por el contrario, estimaba que reconocía un problema contemporáneo del que todos eran conscientes y que había que abordar.
- 325. Los miembros gubernamentales de Australia; la Argentina; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y los Estados Unidos coincidieron con el miembro gubernamental de Nueva Zelanda y apoyaron la enmienda.
- 326. La enmienda fue adoptada.

A.5 y A.27

- 327. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir «y la diversidad» después de «promuevan la igualdad de género», por haber observado una diferencia estructural entre los puntos 21 y 22 de las conclusiones propuestas. Sostuvo que era importante dejar constancia tanto de la igualdad de género como de la diversidad.
- 328. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda para incluir «y el equilibrio» después de «promuevan la igualdad», destacando la importancia de la igualdad de género entre los aprendices. Dado que apoyaba plenamente la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, propuso incluirla mediante una subenmienda de modo que dijera «promuevan la igualdad y el equilibrio de género y la diversidad».
- 329. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador apoyaron la subenmienda propuesta por Francia, que combinaba ambas enmiendas.
- 330. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, se opuso a ambas enmiendas por cuanto la palabra «equilibrio» quedaba asimilada a la palabra «igualdad». Añadió asimismo que la noción de «diversidad» ya quedaba comprendida en la frase «exentos de discriminación».
- 331. Los miembros gubernamentales de Bangladesh, la India y Namibia se alinearon con el grupo de África.
- 332. El miembro gubernamental la Arabia Saudita apoyó la enmienda subenmendada por entender que la igualdad y el equilibrio eran nociones distintas y, por tanto, propuso conservar ambas palabras.
- 333. El Vicepresidente empleador propuso aplazar la discusión a fin de contar con más tiempo para reflexionar. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, manifestaron su acuerdo.
- 334. Al reanudar la discusión, el Vicepresidente empleador recordó a la Comisión que el punto 21 en su forma enmendada tenía el tenor siguiente: «Los Miembros deberían tomar medidas adecuadas para promover la igualdad y el equilibrio de género en los aprendizajes y en el acceso a los aprendizajes.», y que la Comisión también había adoptado el título de la sección IV, que decía: «Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad». Sobre esa base, opinaba que el apartado c) debería decir: «promuevan la igualdad y el equilibrio de género y la diversidad».

- 335. La Vicepresidenta trabajadora coincidía en que había que ser coherente con la formulación acordada previamente.
- 336. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, compartía la opinión del Grupo de los Empleadores.
- 337. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso suprimir «y la diversidad» para mantener la coherencia con el punto 21.
- 338. La miembro gubernamental del Brasil aclaró que la inclusión del término «equilibrio» en el punto 21 y la inclusión del término «diversidad» en el texto introductorio del punto 22 obedecían a motivaciones diferentes. Propuso que se insertara «and» antes de «balance» en la versión inglesa para ser coherente con otras partes del texto.
- 339. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso añadir «de conformidad con la legislación nacional» después de «diversidad».
- 340. El Presidente observó que parecía haber consenso en torno al texto «promuevan la igualdad y el equilibrio de género y la diversidad», sin la adición propuesta por el grupo de África.
- 341. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.6

- 342. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda que consistía en eliminar «proporcionen una remuneración y protección social adecuadas,» debido a que la frase no reconocía la diversidad de los sistemas y contratos de aprendizaje que existían en todo el mundo, incluida la transferencia de dinero a los aprendices (por ejemplo, una compensación, un estipendio o subsidios). Además, no era adecuado incluirlos en el preámbulo, dado que la descripción de fondo del concepto figuraba en los puntos siguientes (punto 14). Advirtió que mantener la redacción original del apartado podía perturbar los acuerdos de educación y formación.
- 343. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda y destacó la importancia de mencionar esos elementos en el preámbulo debido a que reflejaban lo que se esperaba del marco y lo que había que proporcionar a los aprendices. Señaló además que efectivamente en muchos países se ofrecía remuneración a los aprendices, y que la frase original contaba con el apoyo de varios miembros gubernamentales.
- 344. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. Reconoció la importancia de proporcionar una remuneración y protección social a los aprendices y sugirió a la Comisión que buscara una forma adecuada de describir las diversas formas de remuneración, en lugar de omitir toda la frase.
- 345. El miembro gubernamental de los Estados Unidos también se opuso a eliminar la referencia a la remuneración y la protección social de la disposición del preámbulo. Se refirió a la remuneración como un aspecto fundamental de los aprendizajes de calidad. De modo similar, solicitó que se mantuviera la referencia a la protección social.
- 346. Los miembros gubernamentales de la India y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.
- 347. La enmienda fue retirada.

- 348.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, retiró una enmienda (A.66) a fin de apoyar, en su lugar, la enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros, debido a que también reflejaba la intención del grupo de África.

A.22 y A.67

- 349.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda para añadir «u otra forma de compensación» después de «remuneración». Solicitó a la secretaría que aclarara el alcance de este término, en vista de que los sistemas de aprendizaje en diferentes países proporcionaban formas de remuneración diversas, como estipendios o billetes de transporte.
- 350.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que afectaba solo a la versión inglesa y consistía en sustituir la palabra «appropriate» por «adequate», de modo que la frase dijera: «adequate remuneration», a fin de que los aprendices, que de otro modo no hubieran tenido acceso a aprendizajes, tuvieran una remuneración suficiente para participar en ellos. Aseguró que la terminología estaba en consonancia con las discusiones actuales y los instrumentos vigentes de la OIT.
- 351.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda del Grupo de los Trabajadores debido a que el calificativo «adequate» no reflejaba las diversas prácticas de remuneración de los aprendices en los diferentes países. Además, no podía convertirse en un calificativo general porque era un concepto cada vez más subjetivo. Asimismo, subrayó que el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) no contenía una caracterización absoluta del salario mínimo. Sugirió, en cambio, mencionar que debía haber una remuneración y que debería considerarse que tal remuneración estaba en consonancia con la legislación y la práctica nacionales, recordando además otros instrumentos y disposiciones.
- 352.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda a la enmienda presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros a fin de sustituir «remuneración u otra forma de compensación» por «un subsidio, estipendio, remuneración u otra forma de pago adecuada de conformidad con las leyes y prácticas nacionales».
- 353.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda dado que la consideraba inadecuada para un párrafo del preámbulo. Tampoco estuvo de acuerdo con enumerar los diferentes títulos de pago o compensación, o mencionar la legislación y la práctica nacionales en el preámbulo.
- 354.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se opuso a la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y sostuvo que «remuneración u otra forma de compensación» abarcaría la lista propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 355.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, dado que podía provocar confusión con respecto al significado de los diferentes tipos de remuneración enumerados.
- 356.** La miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la enmienda «u otra forma de compensación». Se podía abusar de la noción de compensación como, por ejemplo, cuando la compensación no era monetaria, sino en especie.
- 357.** La miembro gubernamental del Brasil apoyó la enmienda original dado que abarcaba gran parte del lenguaje en el sentido general y evitaba recurrir a enumeraciones. Solicitó aclaraciones sobre la diferencia entre los términos «adequate» y «appropriate», y preguntó cuál era el objetivo de sustituir uno por otro.

- 358.** El miembro gubernamental del Canadá no apoyó la subenmienda propuesta por el Vicepresidente empleador, pero apoyó, en cambio, la enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros, dado que era más general e inclusiva y evitaba enumeraciones.
- 359.** El miembro gubernamental del Camerún indicó que, según el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el término «remuneración» comprendía «el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último». El aprendiz no era generalmente considerado un trabajador, lo cual constituía un verdadero problema. Si se lo consideraba un trabajador, entonces debía aplicarse el Código del Trabajo con todas las consecuencias que ello implicaba. Esto podía impedir que los empleadores promovieran el aprendizaje.
- 360.** El miembro gubernamental de la India no apoyó la enmienda «u otra forma de compensación», dado que podía implicar que la legislación laboral se aplicara a los aprendizajes. La India apoyó la redacción original, que incluía únicamente el término «remuneración».
- 361.** El representante del Secretario General aclaró que el artículo 1, *a)* del Convenio núm. 100 definía el término «remuneración» de modo que comprendía «el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente». En la versión inglesa del párrafo 4, 1) de la Recomendación núm. 60 se hacía referencia a «remuneration», indicando que esta podía ser una indemnización en efectivo u otra prestación.
- 362.** En el Estudio General de 2012, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones había observado que el término «remuneración» utilizado en los convenios que estaban examinando incluía «las diferencias salariales, [...] las asignaciones por costo de vida, los subsidios familiares, las asignaciones o gastos de viaje, el uso de una vivienda o las asignaciones para vivienda. También incluye retribuciones en especie tales como [...] el alojamiento y las dietas, [...] y todas las prestaciones pagadas en conformidad con los sistemas de seguro social a cargo de las empresas o industrias interesadas».
- 363.** El término «remuneración» se había utilizado anteriormente en instrumentos de la OIT sobre aprendizajes, en particular, en las Recomendaciones núms. 60 y núm. 117. El uso y la definición de «remuneración» en instrumentos de la OIT eran lo suficientemente amplios para abarcar muchas formas de compensación diferentes.
- 364.** La Vicepresidenta trabajadora resumió las dos cuestiones que debían abordarse. La primera estaba relacionada con la propuesta de la Unión Europea y sus Estados miembros de añadir «u otra forma de compensación» después de «remuneración»; y la segunda afectaba solo a la versión inglesa y consistía en reemplazar la palabra «appropriate» por «adequate», según la propuesta del Grupo de los Trabajadores.
- 365.** Sobre la base de las aclaraciones proporcionadas por la secretaría acerca de las definiciones y usos, el término «remuneración» era más amplio que «compensación» dado que se refería a cualquier pago o beneficio que un trabajador recibía de un empleador.
- 366.** La oradora señaló que la palabra «adequate» asociada a «remuneration» estaba en consonancia con la terminología utilizada en instrumentos y declaraciones anteriores, entre ellos —además de los ya citados—, la Declaración del Centenario y la Recomendación núm. 117, así como el informe del G20 *Key Elements of Quality Apprenticeships*, 2012, preparado por el Grupo de Trabajo sobre Empleo.

- 367.** El Vicepresidente empleador dijo que los términos «appropriate» y «adequate» eran subjetivos. Si era necesario utilizar un adjetivo calificativo, prefería la redacción original de la Oficina. Su grupo necesitaba más tiempo para examinar la enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros, al igual que otros temas y consideraciones planteados durante la discusión.
- 368.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, observó que la diferencia entre los términos «appropriate» y «adequate» era relativamente insignificante, tanto en inglés como en francés, y que ambos términos eran subjetivos. Entendía que el término «adequate» brindaba mayor protección a los aprendices y reflejaba mejor la intención del apartado. Con respecto a la palabra «remuneración», a partir de la explicación de la secretaría sobre la base del Convenio núm. 100, el orador entendía que no abarcaba, por ejemplo, los estipendios otorgados por los Estados a los aprendices. Por consiguiente, reiteró su propuesta de enmienda de añadir «u otra forma de compensación», ya que, según el lenguaje acordado, abarcaba ese tipo de modalidad de pago.
- 369.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos sostuvo que, en vista de que la secretaría proporcionaba una definición bastante amplia de esa palabra, prefería mantener la formulación original. Como el término «remuneración» se utilizaba con bastante frecuencia en el documento, sugirió añadir «financiación» o «estipendios gubernamentales» u otro término que respondiera a las inquietudes de la Unión Europea y sus Estados miembros. No tenía una preferencia marcada con respecto a los términos «appropriate» o «adequate», pero sostuvo que los aprendices debían recibir un salario justo para mantenerse. Por lo tanto, si se consideraba que el término «adequate» era más eficaz que el término «appropriate», podían apoyar el uso del primero.
- 370.** El miembro gubernamental de Omán, hablando también en nombre de la Arabia Saudita y de Qatar, manifestó que apoyaría ya sea la propuesta de la Unión Europea y sus Estados miembros, que consistía en no mantener únicamente la palabra «remuneración», o la búsqueda de otro término que reflejara el modo en que los Gobiernos respaldaban el sistema de aprendizaje.
- 371.** La miembro gubernamental del Gabón suscribió la propuesta del grupo de África. Dijo que los términos «adequate» y «appropriate» eran similares en definición, pero que en su opinión «appropriate» era más adecuado, dado que abarcaba la equidad de remuneración.
- 372.** En un intento de alcanzar un consenso, el miembro gubernamental del Canadá propuso utilizar el término «equitativa» en lugar de «adecuada».
- 373.** En una sesión posterior, la Comisión llegó a un acuerdo con respecto al enunciado del inicio del punto 14, a), con el siguiente tenor: «recibir una remuneración u otra compensación financiera adecuadas». Por consiguiente, la Comisión decidió adoptar la enmienda del Grupo de los Trabajadores consistente en insertar «adecuada», y subenmendarla a fin de insertar también «u otra compensación financiera» después de «remuneración».
- 374.** En consecuencia, la enmienda presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros fue desestimada.

A.7

- 375.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir «y de productividad» al final del apartado, después de «resultados en materia de empleo». Un beneficio clave de los aprendizajes para los empleadores era que contribuían a mejorar la productividad. Al finalizar un aprendizaje y como consecuencia de él, el trabajador estaría altamente cualificado y sería

productivo, por lo que realizaría una contribución sólida y positiva. Era importante reflejar este efecto positivo de los aprendizajes.

- 376.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Según la terminología del apartado, los aprendizajes debían ser inclusivos y estar exentos de discriminación, debían proporcionar una remuneración y protección social adecuadas y dar lugar a cualificaciones reconocidas. Incluir la productividad de esa manera no parecía reflejar que se hiciera referencia a la productividad de los empleadores, sino a la productividad de las personas. El texto del preámbulo trataba de un marco para aprendizajes de calidad y de cómo los aprendices podían beneficiarse del proceso. No era el lugar adecuado para añadir la palabra «productividad».
- 377.** El miembro gubernamental de la India, coincidiendo con las opiniones del Grupo de los Trabajadores, no apoyó la enmienda. Los aprendizajes eran un proceso de formación y no era correcto vincularlos a la productividad.
- 378.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, también estuvo de acuerdo con la opinión del Grupo de los Trabajadores y no apoyó la enmienda. Mejorar la productividad era un resultado indirecto y se alejaba demasiado de los aprendizajes de calidad para que figurara en ese apartado específico.
- 379.** El Vicepresidente empleador retiró la enmienda, pero señaló que la Declaración del Centenario mencionaba los términos «productivo» y «productividad» 11 veces. Sin productividad no había empresas ni empleos sostenibles, ni tampoco capacidad para generar empleo, progreso social o bienes sociales, y sería importante que se hiciera referencia al bien productivo y a los aspectos positivos de los sistemas de aprendizaje.
- 380.** La enmienda fue retirada.
- 381.** El punto 3, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 3, d)

A.34

- 382.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir «considerar que, en ocasiones, se utiliza a las personas que realizan formación basada en el trabajo para sustituir a los trabajadores;» al comienzo del apartado d), como recordatorio de que, en ocasiones, los empleadores habían utilizado los sistemas de aprendizaje para obtener mano de obra barata o para sustituir a los trabajadores que ya se encontraban en la empresa, con el objetivo de recortar gastos. Dicha formulación podría alentar a los Gobiernos a mejorar la regulación de los sistemas de aprendizaje, incluidas las pasantías, de forma de que no se sustituyera a los trabajadores de la empresa. La enmienda intentaba reflejar también la Resolución sobre la crisis del empleo juvenil adoptada por la Conferencia en su 101.ª reunión (2012), que observaba que «La educación, la formación y el aprendizaje permanente generan un círculo virtuoso que promueve la empleabilidad, la productividad, el aumento de los ingresos y el desarrollo»; destacaba además que «dichos mecanismos pueden correr el riesgo, en algunos casos, de ser utilizados como una forma de obtener mano de obra barata o de reemplazar a otros trabajadores que ya se encuentren en la empresa», y alentaba a los Gobiernos a reglamentar y controlar «el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral, entre otras cosas mediante la certificación, para garantizar que constituyan una auténtica experiencia de aprendizaje y que no se utilicen para sustituir a trabajadores de plantilla».

- 383.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda por estimar que añadía una connotación excesivamente negativa y circunstancial al preámbulo sin necesariamente aportar una solución o mejora al instrumento en general. Era importante enmarcarlo en formas en que a los empleadores les resultara atractivo participar en sistemas de aprendizaje; le preocupaba que la enmienda pudiera disuadir a los empleadores de recurrir a los aprendizajes.
- 384.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda, por considerar que el lenguaje era demasiado impreciso.
- 385.** Los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, el Brasil y la India estuvieron de acuerdo con las inquietudes planteadas por el Grupo de los Empleadores y no apoyaron la enmienda.
- 386.** La miembro gubernamental del Brasil observó, sin embargo, que las inquietudes planteadas por el Grupo de los Trabajadores eran muy importantes y que se las debería incluir en otra parte de las conclusiones propuestas.
- 387.** La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda debido a que no contaba con apoyo suficiente. No obstante, indicó que su grupo retomaría el asunto más adelante, ya que tenía constancia de que se estaba utilizando a personas en prácticas y aprendices para sustituir a los trabajadores que ya se encontraban en la empresa con el objetivo de recortar gastos.

A.8

- 388.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda consistente en añadir «adecuadamente» después de «regular», dado que las regulaciones de los Gobiernos en ocasiones eran demasiado complejas y no beneficiaban a los aprendices ni a los empleadores.
- 389.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda y señaló que la palabra «adecuadamente» añadía ambigüedad y confusión al significado general del apartado. Además, «adecuadamente» también confería una connotación negativa al concepto de regulación. Al mismo tiempo, compartía las preocupaciones planteadas por el Grupo de los Empleadores y sugirió abordarlas en otras partes dispositivas del instrumento propuesto.
- 390.** El miembro gubernamental de la India no apoyó la enmienda debido a que el término «adecuadamente» era impreciso y podía prestarse a interpretaciones diferentes. Un bajo nivel de regulación podía considerarse adecuado en algunos contextos, mientras que en otros se consideraba adecuado un nivel de regulación elevado.
- 391.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la enmienda y señaló que las regulaciones gubernamentales solían formularse sobre la base de aportes de diversas partes interesadas y, por consiguiente, no era necesario añadir «adecuadamente».
- 392.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyó la enmienda, dado que el término «adecuadamente» en relación con la regulación era confuso e impreciso. Observó que era importante que el sistema de aprendizaje fuera más atractivo y sostenible, por lo que estimó necesario evitar toda ambigüedad en el preámbulo.
- 393.** El Vicepresidente empleador retiró la enmienda, pero advirtió que había incoherencias en el enfoque de la discusión, como los calificativos «apropiado» y «adecuado», en relación con «remuneración».

A.86

394. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando también en nombre del Brasil y de Chile, presentó una enmienda para añadir «en el marco del diálogo social», después de «regular los aprendizajes», observando que los Estados tenían la responsabilidad de formular una regulación que se basara en el consenso logrado a través del diálogo social.
395. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.
396. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda debido a que planteaba más preguntas que respuestas sobre cómo debía elaborarse y aplicarse la regulación. Añadió que si el objetivo era destacar los beneficios de trabajar con interlocutores sociales, sugeriría una subenmienda para sustituir el texto de la enmienda «en el marco del diálogo social» por «en particular, involucrando a todas las partes interesadas pertinentes, especialmente a los interlocutores sociales» después de «regular los aprendizajes».
397. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda, pero estaría dispuesto a hacerlo si se mejorara la redacción. En su forma actual, la enmienda podía dar lugar a interpretaciones erróneas en diferentes jurisdicciones.
398. La miembro gubernamental de la Argentina afirmó que estaba abierta a la posibilidad de mejorar la redacción de la enmienda.
399. La miembro gubernamental de la Argentina y el miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyaron la subenmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros.
400. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador no apoyaron la subenmienda y resaltaron que los interlocutores sociales ocupaban un lugar especial en el marco del diálogo social; por ese motivo, debería conservarse el texto.
401. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, insistió en que la subenmienda era necesaria, debido a que la enmienda inicial era demasiado ambigua con respecto al papel regulador que debía desempeñar el Estado en relación con los aprendizajes.
402. El miembro gubernamental de Uganda no apoyó la subenmienda y expresó su preferencia por la enmienda en la forma propuesta originalmente por la miembro gubernamental de la Argentina, destacando que el preámbulo debía proporcionar el contexto. Los detalles de cómo debería formularse la regulación se abordarían más adelante en otra sección de las conclusiones propuestas.
403. Ante los comentarios de los miembros gubernamentales de Uganda y de Sudán del Sur, los Estados Unidos retiraron su apoyo a la subenmienda, prefiriendo la enmienda propuesta originalmente por la Argentina.
404. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, mencionó que podía apoyar el texto original sin la enmienda en aras del consenso.
405. El miembro gubernamental de Zambia, hablando en nombre del grupo de África, aclaró que apoyaba la enmienda tal cual fue propuesta inicialmente por la miembro gubernamental de la Argentina, en lugar del texto original.
406. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, resaltó que la ambigüedad que generaba la enmienda con respecto al papel compartido de los Gobiernos y los interlocutores sociales en materia de regulación no

era aceptable, pero añadió que incluir «involucrando a los interlocutores sociales» sí lo era y que aceptaría una formulación alternativa.

- 407. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, con el apoyo de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso otra subenmienda para sustituir «en el marco del diálogo social» por «inclusive mediante el diálogo social» después de «regular los aprendizajes».
- 408. El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 409. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.87

- 410. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando también en nombre del Brasil y de Chile, presentó una enmienda para añadir la frase «de formación profesional inicial y continua pertinentes» después del verbo «ofrecer». Además, propuso suprimir la palabra «prestaciones» y reemplazar «y protección» por «de proteger» debido a que la formación debería tener en cuenta las necesidades en el lugar de trabajo.
- 411. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda dado que prefería la estructura original del apartado y le preocupaba que esa adición provocara confusión y fuera en detrimento del mensaje general.
- 412. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda debido a que le preocupaba la eliminación de la palabra «prestaciones».
- 413. La enmienda fue retirada.

A.9

- 414. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a fin de añadir «para los aprendices y los empleadores potenciales, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas» después de «aprendizajes», con la intención de tener en cuenta al público en el cual deberían centrarse las medidas.
- 415. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para sustituir la palabra «en particular» por «incluidas», debido a que quisiera evitar poner únicamente el énfasis en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y disuadir a otros empleadores de hacerlo.
- 416. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora.
- 417. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Francia, este último hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 418. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.70

- 419. El Grupo de los Trabajadores presentó una enmienda que tenía por objeto sustituir «aprendizajes» por «sistemas de educación y formación basados en el trabajo» para ampliar ligeramente el alcance de este punto. Sin embargo, teniendo en cuenta la decisión de la Comisión en relación con las prácticas profesionales (véanse los párrafos 529 a 536 *infra*), la

Vicepresidenta trabajadora dijo que estaba dispuesta a apoyar el mantenimiento del término «aprendizajes» si así lo preferían los demás miembros de la Comisión.

- 420. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Canadá y de Uganda expresaron su preferencia por la utilización del término «aprendizajes».
- 421. La enmienda fue rechazada.
- 422. El punto 3, d) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del apartado d)

A.10

- 423. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado con el siguiente contenido: «poner el acento en la importancia de una actitud favorable al aprendizaje permanente y a la adaptación;». Ello ampliaría el alcance del instrumento para incluir explícitamente en el preámbulo otras vías posibles para lograr el trabajo decente, como a través de aprendizajes para adultos. Hizo referencia a la discusión sobre la necesidad de adaptar y adoptar nuevas formas de trabajo que tuvo lugar en la reunión de la Conferencia de 2021. Se propuso que la enmienda tuviera el siguiente contenido implícito: «poner el acento en la importancia de una actitud favorable al aprendizaje permanente y a la adaptación a circunstancias cambiantes en el mercado de trabajo», dado que los aprendizajes deberían brindar a las personas herramientas para ser más fuertes y flexibles ante las circunstancias cambiantes.
- 424. La Vicepresidenta trabajadora expresó preocupación acerca de incluir la frase «y a la adaptación» o cualquier otro texto adicional.
- 425. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. No había un vínculo entre el concepto de adaptación y el tema de discusión, y sostuvo que la redacción propuesta era demasiado amplia e imprecisa.
- 426. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, dijo que podía apoyar la enmienda, salvo por la frase «y a la adaptación», por lo que propuso que la subenmienda dijera «poner el acento en la importancia de una actitud favorable al aprendizaje permanente».
- 427. El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental del Canadá apoyaron la subenmienda.
- 428. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda y propuso añadir además «educación de calidad para todos» a fin de que el texto tuviera el siguiente contenido: «poner el acento en la importancia de la educación de calidad para todos y de la actitud favorable al aprendizaje permanente». La educación de calidad era tanto precursora como parte del aprendizaje permanente. Ambos aspectos eran necesarios para obtener todos los beneficios del aprendizaje. Además, el enunciado se ajustaba al ODS 4.
- 429. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda, también en referencia al ODS 4. Recordó que los empleadores dependían de una fuerza de trabajo educada y lista para trabajar.
- 430. Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y de Australia apoyaron la subenmienda.

- 431.** El miembro gubernamental de Omán, hablando también en nombre de la Arabia Saudita y de Qatar, no apoyó la subenmienda, debido a que toda educación debería ser de calidad.
- 432.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, se opuso a la subenmienda, en la medida en que no todas las competencias se adquirirían a través de la educación. En África algunos aprendizajes se realizaban exclusivamente en el trabajo. No consideraba que fuera pertinente referirse a la educación de calidad en una recomendación sobre aprendizajes.
- 433.** El Presidente preguntó a los miembros gubernamentales de Omán y Uganda si estarían dispuestos a sumarse al consenso.
- 434.** Los miembros gubernamentales de Omán y Uganda y los países que representaban adhirieron al consenso. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, quería que se dejara constancia de que algunos países en desarrollo no solo se centraban en la juventud, sino también en las personas que habían abandonado los estudios hacía mucho tiempo y también necesitaban adquirir competencias. La Comisión no solo estaba considerando un sistema dual, donde la formación se llevara a cabo tanto en el trabajo como fuera del trabajo. Sin embargo, con el objetivo de avanzar, se sumarían al consenso.
- 435.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo apartado fue adoptado.

Nuevo apartado antes del apartado e)

A.11

- 436.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda que consistía en insertar un nuevo apartado que subenmendó para eliminar «a través de» e insertar «de calidad» después de «los aprendizajes», y eliminar «los sistemas de EFTP». El nuevo apartado tendría, entonces, el siguiente contenido: «reconocer que los aprendizajes de calidad pueden promover la iniciativa empresarial, el empleo por cuenta propia, la creación de puestos de trabajo, y el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas». La finalidad de la enmienda era poner de relieve algunos de los beneficios importantes de un sistema de aprendizaje eficaz, y no podía ser objeto de objeciones como las planteadas, por ejemplo, con respecto a la adición de «productividad» en un apartado anterior.
- 437.** La Vicepresidenta trabajadora saludó la subenmienda y propuso una nueva subenmienda para insertar «la empleabilidad, la transición a la economía formal» después de «el empleo por cuenta propia», de modo que el texto tuviera el siguiente contenido: «reconocer que los aprendizajes de calidad pueden promover la iniciativa empresarial, el empleo por cuenta propia, la empleabilidad, la transición a la economía formal, la creación de puestos de trabajo, y el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas;».
- 438.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda adicional para eliminar los términos «empleo por cuenta propia» y «transición a la economía formal» sobre la base de que el término «empleabilidad» englobaba ambos conceptos.
- 439.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó el texto en su forma subenmendada.
- 440.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en apoyo de la subenmienda propuesta por el grupo de África, reiteró que la empleabilidad abarcaba tanto el empleo por cuenta propia como el empleo por cuenta ajena. La definición de empleo abarcaba el trabajo

remunerado y el trabajo con fines de lucro. Los trabajadores por cuenta propia trabajaban para obtener un lucro, por lo que también estaban comprendidos en el concepto de empleabilidad.

- 441. El miembro gubernamental del Camerún apoyó el argumento del miembro gubernamental de Uganda y añadió que la empleabilidad también incluía la creación de empleo.
- 442. El miembro gubernamental de Burkina Faso explicó que el término «empleabilidad» abarcaba: 1) los trabajadores contratados por una empresa; 2) los trabajadores por cuenta propia o los empleadores, y 3) la noción de ser más eficiente y productivo en el trabajo. También incluía en cierta medida la transición a la economía formal.
- 443. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda adicional propuesta por el grupo de África. Era importante añadir «la transición a la economía formal» para reconocer que la transición a la economía formal beneficiaba tanto a las personas como a la economía.
- 444. El Vicepresidente empleador no apoyó la subenmienda del grupo de África. Era importante mantener la expresión «empleo por cuenta propia», dado que abarcaba a personas que no se tendrían en cuenta si se eliminara la frase. También apoyó la opinión expresada por la Vicepresidenta trabajadora con respecto a la importancia de mantener «la transición a la economía formal».
- 445. Los miembros gubernamentales del Brasil y de Chile no apoyaron la subenmienda adicional sobre la base de que cada término abordaba nociones adicionales útiles y diferentes.
- 446. En aras de alcanzar una solución de compromiso, el miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, retiró la subenmienda.
- 447. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores y por el Grupo de los Trabajadores. Por consiguiente, el nuevo apartado fue adoptado.

Punto 3, f)

A.81

- 448. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar «el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181),» antes de «la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos», destacando la importancia y pertinencia para el instrumento de regular a intermediarios, como las agencias de empleo privadas y sus prácticas de contratación e inserción laboral.
- 449. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda por considerar que la adición era pertinente.
- 450. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda dado que estaba de acuerdo en que la referencia a las agencias de empleo privadas era pertinente y útil.
- 451. La enmienda fue adoptada.
- 452. El punto 3, f) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del apartado f)

A.36

- 453. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar después del apartado f) un nuevo apartado que dijera: «recordar las disposiciones de la Declaración Universal de

Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;». Era pertinente referirse a estas normas internacionales importantes para dar un contexto al instrumento.

454. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda, pero sugirió insertar un nuevo apartado antes del apartado e).
455. El miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda dado que formaba parte del objetivo que perseguía la Comisión.
456. Los miembros gubernamentales de Chile y los Estados Unidos estuvieron de acuerdo con la Unión Europea y sus Estados miembros en que el apartado debía insertarse antes del apartado e).
457. El Vicepresidente empleador no se opuso a la enmienda, pero le preocupaba su imprecisión. Estimaba que era cada vez más habitual enumerar instrumentos. Esos listados de instrumentos constituían un precedente peligroso que no ayudaría a la Comisión a elaborar un instrumento sustantivo y específico.
458. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada. Por lo tanto, el nuevo apartado fue adoptado.

A.37

459. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para insertar un nuevo apartado que dijera: «observar que este instrumento no reduce en modo alguno la protección otorgada a los aprendices y personas en prácticas en virtud de las normas internacionales del trabajo;». Era importante aclarar que el instrumento complementaría las normas del trabajo existentes y de ningún modo podría restarles fuerza o sustituirse a ellas.
460. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, indicando que una recomendación nunca podría restar fuerza a otra norma si ello no se mencionaba explícitamente en una de sus disposiciones. Por consiguiente, creía que las adiciones propuestas eran innecesarias. Plantear esas cuestiones en el preámbulo podía generar confusión. Sin embargo, para responder a las preocupaciones del Grupo de los Trabajadores, propuso una subenmienda que dijera: «mencionar que este instrumento no pretende reducir la protección otorgada a los aprendices y personas en prácticas en virtud de la legislación vigente».
461. La miembro gubernamental de Zambia, hablando en nombre del grupo de África, rechazó la enmienda y la subenmienda. Una recomendación nunca podría disminuir la protección prevista en la legislación vigente. Dado que no existía ninguna norma internacional del trabajo que otorgara protección a los aprendices, la lógica de la enmienda era dudosa.
462. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda no aceptó la enmienda ni la subenmienda, ya que el enunciado podía fácilmente dar lugar a malinterpretaciones.
463. La miembro gubernamental del Brasil estuvo de acuerdo con las opiniones expresadas por los miembros gubernamentales de Zambia y Nueva Zelanda.
464. La Vicepresidenta trabajadora pidió consejo a la secretaría acerca de la pertinencia de incluir un apartado con ese tenor.

- 465.** El representante del Secretario General leyó el artículo 19, 8) de la Constitución de la OIT ⁴ y dijo que no era una buena práctica introducir un apartado de esa naturaleza, dado que las normas internacionales del trabajo se reforzaban mutuamente y no afectaban al valor normativo de las demás. De hecho, añadir dicho apartado afectaría a la coherencia del instrumento, en la medida en que se indicaría que una norma del trabajo podía contravenir lo dispuesto en otra norma y en consecuencia reducir la protección ofrecida por otras normas internacionales del trabajo.
- 466.** La enmienda fue retirada.

Sección I. Definiciones, alcance y aplicación

- 467.** No se habían recibido enmiendas al título de la sección I, por lo que este fue adoptado en su forma original.

Punto 4, texto introductorio

- 468.** No se habían recibido enmiendas al texto introductorio, por lo que este fue adoptado en su forma original.

Punto 4, a)

A.65

- 469.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para sustituir el texto del apartado por: «un tipo de formación en el trabajo que puede ser complementado por formación fuera del trabajo y que cumple con los siguientes criterios: i) se rige por un contrato de aprendizaje que define claramente los derechos y obligaciones del empleador y del aprendiz; ii) el aprendiz puede adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación por medio de una formación dirigida por el empleador; iii) las competencias requeridas deberían estar claramente definidas al principio de la formación; iv) las competencias deberían ser definidas por consejos sectoriales u ocupacionales de competencias; v) al final de la formación se evalúa la aptitud del aprendiz para trabajar en una ocupación, y vi) conduce a la obtención de una cualificación reconocida.».
- 470.** Explicó que la propuesta tenía por objetivo desarrollar la definición del término aprendizaje haciendo referencia a la adquisición de competencias en el lugar de trabajo, el papel del empleador y del aprendiz, y la evaluación y certificación que conducen a la obtención de una cualificación reconocida para la movilidad de la mano de obra.
- 471.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Si bien podía apoyar muchos de los elementos de la propuesta, una definición debería ser lo más escueta posible, y no se sentía cómoda especialmente con la noción de aprendizaje como un tipo de formación en el trabajo que podía ser complementado por formación fuera del trabajo. En cambio, consideraba que un elemento educativo estructurado fuera del trabajo era una parte fundamental del aprendizaje.

⁴ En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

- 472.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda y sostuvo que prefería el texto original. Le preocupaba además la referencia relativa al aspecto fuera del trabajo de la formación, el cual consideraba fundamental para las modalidades de aprendizaje.
- 473.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de la India tampoco apoyaron la enmienda y suscribieron las declaraciones del Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora.
- 474.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, presentó una subenmienda para eliminar en la primera oración «en el trabajo» y «complementado por formación fuera del trabajo», e insertar «que puede ser en el trabajo y fuera del trabajo o únicamente en el trabajo» después de la palabra «formación». Expresó preocupación con respecto a la elaboración de un instrumento que no reconociera la realidad de los países en desarrollo, en particular en África, donde es habitual que algunas personas abandonen los estudios, mientras que otras se convierten en aprendices sin estar escolarizados ni inscribirse en instituciones educativas. Destacó tres elementos del concepto de aprendizaje que lo distinguen de otras modalidades de formación basadas en el trabajo: un entendimiento claro de las competencias que se obtendrán; un acuerdo con respecto a la forma de evaluación y una cualificación reconocida.
- 475.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda. Destacó que la formación fuera del trabajo era un requisito fundamental de los aprendizajes y debía impartirse en un marco educativo estructurado. No cumplía el criterio básico de los aprendizajes, dado que se lo consideraba diferente de otras modalidades de formación en el lugar de trabajo, como las prácticas profesionales.
- 476.** El Vicepresidente empleador tampoco apoyó la subenmienda y reiteró que prefería la redacción original. Explicó que no estaría a favor de dividir la definición en subsecciones independientes, y que el texto de la Oficina ya abordaba los elementos relacionados con las competencias y la cualificación. Sin embargo, reconoció que su grupo aún no había examinado la cuestión de la formación en el trabajo y fuera del trabajo, aunque solía haber un fuerte apoyo a las escuelas de oficios. También informó de empresas que invertían en la excelencia de las instalaciones de formación fuera del trabajo, pero era consciente de que ello no era posible en todos los contextos nacionales. Sugirió considerar la posibilidad de adaptarse a todo sistema en que la formación fuera completamente en el trabajo, al menos a modo de transición.
- 477.** El miembro gubernamental de Omán, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita y Qatar, estuvo de acuerdo con el Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora en preferir el texto original.
- 478.** El miembro gubernamental de Filipinas también apoyó el texto original y consideró que la definición de aprendizaje propuesta en el texto original abarcaba todos los aspectos pertinentes.
- 479.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, observó que la enmienda y la subenmienda carecían de apoyo, pero volvió a referirse al riesgo de excluir a posibles aprendices. Insistir en un sistema dual implicaría que las personas sin un diploma escolar pertinente no podrían asistir a un instituto de formación profesional y, por consiguiente, serían excluidas. Ello no estaba en consonancia con el aprendizaje permanente y era contrario a la idea de inclusión. En su país, algunas personas que no sabían escribir tenían la capacidad de aprender un oficio mediante el aprendizaje sin asistir a la escuela.

- 480. El Presidente explicó que en las enmiendas subsiguientes habría oportunidad de seguir discutiendo los puntos planteados.
- 481. La enmienda no fue adoptada.

A.38

- 482. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir el texto del apartado *a)* por: «debería entenderse por «aprendizaje» un tipo de formación basada en el trabajo que incluye formación fuera del trabajo y en el trabajo y permite al aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación. Debería regirse por un contrato de aprendizaje escrito y proporcionar formación estructurada que conduzca a la obtención de una cualificación reconocida;».
- 483. La referencia a los contratos de aprendizaje se había trasladado de la primera oración para evitar excluir a quienes no tenían un contrato escrito, dado que los países utilizaban diferentes formas de acuerdos y contratos. El texto propuesto representaría los criterios mínimos para los aprendizajes. El objetivo era ampliar el alcance de la protección que el instrumento debería proporcionar, que se discutiría en relación con los sistemas de regulación y las otras mejoras propuestas al panorama de aprendizajes. Afirmó que su grupo entendía la cautela expresada por el grupo de África con respecto a las disposiciones para mejorar los contratos de aprendizaje. Consideraba muy importante que el aprendizaje incluyera aspectos educativos, tanto para las competencias de nivel superior vinculadas con el trabajo que efectivamente se debía efectuar, como para los aspectos más generales de la educación. Su grupo quería que se tuviera en cuenta esta cuestión en otras disposiciones del instrumento.
- 484. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda. La definición de la Oficina se había elaborado sobre la base de las prácticas vigentes en todo el mundo, fundadas en las respuestas al cuestionario y en los resultados de las investigaciones. Con respecto a la preocupación por la ausencia de contratos escritos en los aprendizajes, dijo que el instrumento que se estaba discutiendo era una recomendación y que debería contener aspiraciones y metas, y recomendar un modelo. Por lo tanto, una de las prioridades para reformar las prácticas nacionales en materia de aprendizaje podría ser introducir contratos escritos adecuados.
- 485. Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Omán, hablando también en nombre de Qatar y la Arabia Saudita, no apoyaron la enmienda, dado que no aportaba claridad. Las cuestiones educativas constituían una parte importante de los aprendizajes, y el texto original brindaba una mejor definición de aprendizajes al vincularlos a la educación. La segunda parte de la enmienda era demasiado prescriptiva para esa sección del instrumento.
- 486. Los miembros gubernamentales de Zimbabwe y Malí apoyaron el texto original porque era más amplio y tenía en cuenta la generalidad y la diversidad de los programas de aprendizaje en diferentes países. En cambio, la enmienda excluía la educación, que en la mayoría de los países era un aspecto fundamental de los programas de aprendizaje.
- 487. El miembro gubernamental de la India apoyó la enmienda y sostuvo que los aprendizajes deberían tratarse como una modalidad de formación y no como una forma de educación.
- 488. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda.
- 489. Una enmienda presentada por el miembro gubernamental de Lesotho (A.97) no fue secundada y por lo tanto fue desestimada.

490. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la Argentina, el Brasil y Chile retiraron las enmiendas que habían presentado (A.13, A.91 y A.92).

A.24 y A.84

491. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros presentó una enmienda con el fin de añadir al final de la frase, después de «cualificación reconocida», las palabras «, por la que percibe una remuneración u otra forma de compensación;». Subrayó la importancia hacer referencia a la remuneración en la definición de «aprendizaje».
492. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del Canadá, propuso una enmienda consistente en añadir las palabras «y remunerada» entre «estructurada» y «consistente en una formación». Destacó que la remuneración era un elemento fundamental de los aprendizajes de calidad, por lo que se debería incluir en la definición. Dijo que, si bien entendía que dicho concepto era amplio, su posición sería flexible si se pidiera indicar otras formas de compensación.
493. El Vicepresidente empleador recordó que la discusión sobre el punto 3, c) todavía no había finalizado. El resultado de esos debates incidiría en el examen del punto 4, a), por lo que propuso aplazar la discusión.
494. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con el contenido esencial de las enmiendas. Propuso una subenmienda a fin de sustituir «u» por «y» en la enmienda presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros, dado que algunas formas de compensación podían provenir de fuentes ajenas a los empleadores. Hizo hincapié en que la compensación no era una alternativa a la remuneración.
495. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señaló que las dos enmiendas examinadas tenían la misma finalidad.
496. Al reanudar la discusión después de adoptar el punto 3, c), el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso que se utilizara la expresión acordada: «remuneración u otra compensación financiera».
497. El Vicepresidente empleador recordó a la Comisión que el punto 21, b) ya mencionaba la remuneración y no veía la necesidad de incluir también esta noción en el punto 4, a).
498. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, insistieron en insertar el texto acordado.
499. El Vicepresidente empleador aceptó que se insertara «con una remuneración u otra compensación financiera».
500. La enmienda sometida por los Estados Unidos y el Canadá fue adoptada en su forma subenmendada y la enmienda presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros fue desestimada.
501. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Brasil y Chile, retiró una enmienda que solo incumbía a la versión española (A.93).

A.94

502. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Brasil y de Chile, presentó una enmienda consistente en añadir «en el

mercado de trabajo» después de la palabra «reconocida». Asimismo, puso el acento en la necesidad de que la formación agregase valor al mercado de trabajo mediante cualificaciones reconocidas.

- 503.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en que las cualificaciones debían ser reconocidas y pidió a otros miembros que dieran su opinión al respecto.
- 504.** El Vicepresidente empleador dijo que valoraba positivamente la finalidad de la enmienda, que era poner de relieve la importancia de las cualificaciones y el hecho de que estas se basan en las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo. Sin embargo, no apoyó la enmienda debido a que en el reconocimiento de las cualificaciones había otro elemento que guardaba relación con las licencias profesionales. A su juicio, la referencia al reconocimiento en el mercado de trabajo introduciría un elemento restrictivo.
- 505.** El miembro gubernamental de Australia no respaldó la enmienda por los mismos motivos que expuso el Vicepresidente empleador. La palabra «reconocida» hacía alusión al reconocimiento en el contexto de los marcos de cualificaciones a nivel nacional, regional y sectorial. La cuestión de la utilidad o el valor en el mercado de trabajo podía abordarse de forma más adecuada en otras secciones del instrumento.
- 506.** El miembro gubernamental de la India no apoyó la enmienda porque, a su juicio, restringía más el ámbito de aplicación que en la versión original.
- 507.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no estuvo de acuerdo con la enmienda debido a que la cuestión del reconocimiento de las cualificaciones formaría parte de los marcos de cualificaciones de cada país.
- 508.** Los miembros gubernamentales del Níger y Malí expresaron su desacuerdo con la enmienda, pues el reconocimiento de las cualificaciones era ya un procedimiento formal en que se tenían en cuenta las opiniones de diferentes partes interesadas.
- 509.** El miembro gubernamental de Bangladesh y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, tampoco apoyaron la enmienda por considerar que la referencia al mercado de trabajo no era pertinente.
- 510.** La enmienda fue retirada.
- 511.** El punto 4, *a)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 4, b)

- 512.** No se habían recibido enmiendas al punto 4, *b)*, por lo que este fue adoptado en su forma original.

Punto 4, c)

A.85 y A.14

- 513.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del Canadá, propuso una enmienda (A.85) con el objeto de insertar las palabras «para integrarse en el lugar de trabajo» antes de «preparación», a fin de aclarar exactamente para qué se preparaba a los aprendices.
- 514.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.14) con miras insertar «para el trabajo» después de «su preparación» de modo que el texto fuera más preciso, ya que los programas de preaprendizaje podían abarcar cuestiones como la formación en materia de

diversidad, acoso sexual y seguridad, y no dependían de un lugar de trabajo específico, sino que eran transferibles de uno a otro.

515. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, si bien la referencia a la «preparación para integrarse en el lugar de trabajo» era útil, esperaba que se mantuviera la importancia de las competencias y aptitudes educativas esenciales. Propuso una subenmienda a la enmienda presentada por los Estados Unidos y el Canadá, que consistía en sustituir «o» por «y» antes de las palabras «de cumplir». Así quedarían cubiertos los requisitos formales de acceso, que eran los aspectos educativos de los aprendizajes, así como la disposición para trabajar.
516. El Vicepresidente empleador manifestó que entendía que los programas de preaprendizaje eran optativos y no un requisito formal para acceder a los aprendizajes. Si bien estos constituían una ventaja que podía acelerar el ritmo del aprendizaje, no eran imprescindibles, por lo que no estuvo de acuerdo con la propuesta de sustituir «o» por «y».
517. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no quedaba claro por qué los programas de preaprendizaje no formaban parte de programas de aprendizaje integrados. A su juicio, la preparación debería guardar relación con los principales programas de aprendizaje.
518. Los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos no respaldaron la subenmienda, principalmente porque los programas de aprendizaje no siempre tenían requisitos formales de acceso y los programas de preaprendizaje eran solo una vía para acceder a los programas formales de aprendizaje. En cuanto a las opciones «lugar de trabajo» y «para el trabajo», señalaron que preferían la primera, aunque eran flexibles al respecto.
519. La subenmienda que consistía en sustituir «o» por «y» fue rechazada.
520. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su preferencia por la formulación «preparación para integrarse en el lugar de trabajo», habida cuenta de que la formación destinada a los aprendizajes tenía aspectos más generales.
521. La enmienda en la que se proponía la formulación «preparación para el trabajo» (A.14) fue retirada y la enmienda cuyo texto era «preparación para integrarse en el lugar de trabajo» (A.85) fue adoptada.
522. El punto 4, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 4, d)

523. El Vicepresidente empleador retiró una enmienda (A.15).

A.39

524. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que consistía en insertar «efectuado por evaluadores cualificados y» después de las palabras «un proceso» y antes de «consistente en determinar, documentar, evaluar y certificar,» pues era imprescindible que evaluadores cualificados llevaran a cabo tales funciones.
525. El Vicepresidente empleador, los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, Kenya, hablando en nombre del grupo de África, Bangladesh, el Canadá y la India apoyaron la enmienda.
526. La enmienda fue adoptada.
527. El punto 4, d) fue adoptado en su forma enmendada.

528. El punto 4 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 5

A.17, A.26, A.63 y A.82

529. El Vicepresidente empleador, al igual que los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y el Canadá, hablando también en nombre de Suiza y los Estados Unidos, habían presentado enmiendas para suprimir «y prácticas profesionales». Aunque reconocían la importancia de proteger a las personas en prácticas, observaron que la inclusión de las prácticas profesionales en el instrumento excedía del mandato de la Comisión y podría menoscabar su interés principal. La norma debía valerse por sí misma como marco de calidad para los aprendizajes.
530. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, reconoció que el déficit de trabajo decente en relación con los pasantes y las personas en prácticas no era aceptable. Aunque las prácticas profesionales, por sentido común, rozaban los aprendizajes, eran no obstante un asunto distinto, al que debería dedicarse especial atención y análisis. Si ambos temas se mezclaran, el instrumento podría no ser tan asertivo, al volverse menos claro y efectivo. Recordó que el Consejo de Administración, en su 334.ª reunión (octubre-noviembre de 2018), había encargado a la Comisión que preparara un instrumento referido concretamente a los aprendizajes para actualizar la Recomendación núm. 60 y la Recomendación núm. 117. En ninguno de los dos instrumentos se mencionaban las prácticas profesionales. La inclusión del tema de las prácticas profesionales en el instrumento supondría revisar tal mandato. La Unión Europea y sus Estados miembros, por tanto, prefirieron que ese tema fuera objeto de otra discusión.
531. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó las enmiendas e instó a otros miembros de la Comisión a no olvidar la importancia de brindar protección a las personas en prácticas en el instrumento. Señaló que el punto 27 incluía solo los derechos en el lugar de trabajo más básicos y que no había norma de la OIT alguna referida al trato decente de las personas en prácticas. Se mostró preocupada por el tiempo que tomaría organizar una discusión específica sobre las personas en prácticas. Recordó que en la Resolución «La crisis del empleo de los jóvenes: Un llamado a la acción», adoptada por la Conferencia en su 101.ª reunión (2012) se recomendaba que los Estados Miembros de la OIT consideraran con suma atención las diversas modalidades de educación y formación técnica y profesional, concretamente los aprendizajes y otras modalidades de adquisición de experiencia laboral y de formación basada en el trabajo. Las prácticas profesionales deberían quedar comprendidas en tales consideraciones. Manifestó asimismo preocupación por el establecimiento de una norma únicamente aplicable a los aprendizajes, ya que ello podría tener efectos contraproducentes en otros arreglos. Recalcó que las personas en prácticas incluían a jóvenes y a desempleados, que quizás no tuvieran las cualificaciones necesarias para acceder a aprendizajes. Aclaró que, según entendía su grupo, una persona en prácticas era alguien que estaba siguiendo una formación en el trabajo y adquiriendo experiencia laboral. Consideró que tales personas en prácticas necesitaban una vía hacia el trabajo decente productivo, la transición a la economía formal y cualificaciones más elevadas.
532. Los miembros gubernamentales de la India, la Arabia Saudita y Bangladesh apoyaron la enmienda por cuanto la finalidad era generar un marco regulatorio para aprendizajes de calidad, y la Comisión debía cumplir ese objetivo.

- 533.** El miembro gubernamental de Australia acogió con agrado la aclaración brindada por el Grupo de los Trabajadores sobre el término «prácticas profesionales», especialmente el hecho de excluir de estas las inserciones laborales de corta duración. Respaldó la propuesta del Grupo de los Trabajadores de seguir discutiendo sobre el tema en la siguiente reunión de la Conferencia. El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó la propuesta.
- 534.** La miembro gubernamental del Togo y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, consideraron conveniente tratar el tema de las prácticas profesionales en otra ocasión, pero no en esa reunión de la Conferencia, en particular. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, planteó la posibilidad de presentar una propuesta de reunión tripartita sobre prácticas profesionales al Consejo de Administración.
- 535.** La miembro gubernamental del Brasil expresó su apoyo a la enmienda.
- 536.** Las enmiendas fueron adoptadas. Como resultado de ello, todas las enmiendas referidas a las «prácticas profesionales» o a las «personas en prácticas» en los puntos 3 y 4 fueron adoptadas o desestimadas ⁵.

A.43

- 537.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda a fin de sustituir «cualquier empresa y sector de actividad económica» por «las empresas y sectores de actividad económica que cumplan con las condiciones requeridas».
- 538.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda y propuso apuntar a la aplicación más amplia posible del instrumento. Manifestó asimismo inquietud acerca de la ambigüedad de los criterios de cumplimiento de las condiciones requeridas.
- 539.** La Vicepresidenta trabajadora, el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los miembros gubernamentales de la India y Nueva Zelandia tampoco respaldaron la enmienda por las razones esgrimidas por el Grupo de los Empleadores.
- 540.** La enmienda fue retirada.

A.18

- 541.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda en la que se proponía sustituir «y sector de actividad económica» por «del sector público y del sector privado», con el fin de aclarar que el instrumento abarcaría tanto al sector público como al sector privado. El sector público era una fuente sumamente importante de oportunidades de aprendizaje.
- 542.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque consideró que el texto original ya comprendía todo lo necesario.
- 543.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, quiso saber si la referencia a cualquier sector de actividad económica incluía al sector público.

⁵ Se adoptaron las siguientes enmiendas relativas a la supresión de los términos «prácticas profesionales» o «personas en prácticas»: A.12, A.16, A.23, A.25, A.64, A.78, y A.79. Se desestimaron las siguientes enmiendas en las que se proponía insertar los términos «prácticas profesionales» o «personas en prácticas»: A.28, A.40, A.42, A.50, A.56, A.68 y A.69.

- 544. El representante del Secretario General explicó que la Oficina, al utilizar la expresión «cualquier sector de actividad económica» en el texto se refería a todas las empresas públicas y privadas.
- 545. La miembro gubernamental de Chile manifestó que prefería el texto original.
- 546. El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que apoyaría la enmienda, a menos que el texto original ya abarcara tanto al sector público como al privado.
- 547. El Vicepresidente empleador reiteró la intención de la enmienda, a saber, que el instrumento debería aplicarse a los aprendices ya sea que estuvieran trabajando para el Estado o para empresas con fines de lucro.
- 548. La Vicepresidenta trabajadora señaló que al hablar de «cualquier empresa» se estaba ya abarcando todo lo que se quería abarcar y estimó que la enmienda era innecesaria. Por otra parte, pidió aclaraciones sobre la economía informal, ya que existía la posibilidad de que las cuestiones relativas a los aprendizajes informales repercutieran en la discusión.
- 549. El representante del Secretario General se refirió a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), en la que se indicaba que el trabajo informal existía tanto en el sector privado como en el público. Aclaró que el texto original recogía todas las circunstancias que pudieran afectar a los aprendices. Así pues, la referencia a cualquier sector de actividad económica comprendía en su totalidad ambos sectores, público y privado, al igual que sucedía con la referencia a cualquier empresa.
- 550. La Vicepresidenta trabajadora manifestó que consideraba que el texto original era más claro e integral.
- 551. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, estuvo de acuerdo con la declaración de la Vicepresidenta trabajadora.
- 552. La enmienda fue retirada.
- 553. El punto 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 6

A.19

- 554. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir «la legislación nacional, los convenios colectivos, las políticas y los programas» por «la legislación y las políticas nacionales, los convenios colectivos, los incentivos y los programas». Señaló que «las políticas» eran, al igual que la legislación, importantes medios para implementar sistemas de aprendizaje de calidad y que, por lo tanto, debían estar incluidas en ese punto. Por su parte, los incentivos eran elementos importantes para alentar tanto a quienes buscaban empleo como a las empresas a participar en el sistema de aprendizajes.
- 555. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda e indicó que sería más apropiado incluir una referencia a los incentivos en las partes del instrumento relativas a la promoción. Observó asimismo que «las políticas» ya estaban incluidas en el texto original.
- 556. Los miembros gubernamentales de la India, Bangladesh y el Brasil no apoyaron la enmienda por las mismas razones que la Vicepresidenta trabajadora, y manifestaron que preferían el texto original.

- 557. La miembro gubernamental de la Argentina no apoyó la enmienda, dado que los incentivos podían ser una parte de las políticas gubernamentales y, por lo tanto, no era necesario añadirlos en el apartado.
- 558. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda, ya que los incentivos podían aumentar la probabilidad de que la norma se aplicara.
- 559. El miembro gubernamental del Camerún apoyó la enmienda y observó que los incentivos eran una medida importante que contribuía positivamente a la aplicación de las normas.
- 560. La enmienda fue rechazada.

A.20

- 561. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda cuya finalidad era insertar «el diálogo social, incluidos» y «y la cooperación tripartita,» antes y después de «los convenios colectivos», respectivamente. Señaló que tanto el diálogo social como la cooperación tripartita eran tan fundamentales como los convenios colectivos, por lo que la enmienda propuesta reflejaba todas las medidas necesarias para hacer realidad los aprendizajes de calidad. La enmienda propuesta estaba asimismo en consonancia con los compromisos asumidos en virtud de la parte II, B de la Declaración del Centenario, en la que se señalaba que la necesidad de diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, era «un fundamento esencial de todas las actividades de la OIT».
- 562. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda por considerarla innecesaria, dado que esa cuestión se trataba en apartados subsiguientes. Comprendía la importancia del diálogo social y la cooperación tripartita, pero señaló que sería más apropiado discutir al respecto en el marco de las partes dispositivas y regulatorias de las conclusiones. Podría tal vez aceptar la referencia al «diálogo social» únicamente si obtenía apoyo de los otros miembros de la Comisión.
- 563. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda. Observó asimismo que la adición únicamente del término «diálogo social» podría dar la impresión errónea de que solo el diálogo social bastaría para aplicar la norma.
- 564. Los miembros gubernamentales de Filipinas, Bangladesh, la India y el Camerún no apoyaron la enmienda, por las razones expuestas por la Vicepresidenta trabajadora. El miembro gubernamental de la India observó que el diálogo social y la cooperación tripartita ya estaban abarcados en el punto 7.
- 565. El Vicepresidente empleador instó a los miembros de la Comisión a que consideraran la posibilidad de apoyar la enmienda. Rechazarla significaría desvincularse de los compromisos asumidos en virtud de la Declaración del Centenario y varios otros documentos de la OIT en los que se recalca la importancia del diálogo social y la cooperación tripartita. Tampoco estuvo de acuerdo con que el punto 7 fuera una base adecuada para rechazar la enmienda propuesta, dado que en él no se proponían todos los medios de acción necesarios para aplicar la norma. Era fundamental apoyar la enmienda para incorporar plenamente la función de los interlocutores sociales y garantizar los medios más amplios de aplicación posibles.
- 566. El miembro gubernamental del Camerún observó que los aprendices no quedarían comprendidos en los convenios colectivos, por lo cual se justificaba la inclusión del «diálogo social».

- 567.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para suprimir «y la cooperación tripartita» después de «los convenios colectivos» de la enmienda.
- 568.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que debía conservarse el texto original, ya que ni la enmienda propuesta ni la subenmienda habían recibido apoyo de los miembros de la Comisión.
- 569.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por el miembro gubernamental de Australia, propuso una nueva subenmienda consistente en añadir «, inclusive por medio del diálogo social y la cooperación tripartita.» después de «nacionales».
- 570.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la nueva subenmienda, pero aceptó la propuesta por el Vicepresidente empleador.
- 571.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la nueva subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos por considerar que el texto propuesto cambiaba el significado, dado que el diálogo social y la cooperación tripartita eran procesos, en tanto que las leyes, reglamentos, convenios colectivos, políticas y programas eran documentos escritos.
- 572.** El Vicepresidente empleador recalcó que el texto de la Declaración del Centenario había sido estudiado cuidadosamente de modo que en él quedara establecido que el diálogo social incluía tanto los convenios colectivos como la cooperación tripartita, y que tal declaración había sido adoptada en las instancias más altas de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de reflejar un siglo de práctica y valores y sentar las bases para el trabajo conjunto en el nuevo siglo. La Comisión no debería reformular el texto. Sin embargo, dijo que podía aceptar la nueva subenmienda.
- 573.** En aras del consenso, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Bangladesh, la India y Kenya dijeron que podían también aceptar la nueva subenmienda.
- 574.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no aceptó la nueva subenmienda.
- 575.** La Vicepresidenta trabajadora concluyó que necesitaba volver a examinar la situación, dado que algunos Gobiernos no apoyaban la nueva subenmienda.
- 576.** Al reanudar la discusión en otra sesión, el Vicepresidente empleador insistió en adoptar la subenmienda, destacando que el grupo había hecho una concesión en cuanto a suprimir «cooperación tripartita» a fin de lograr un consenso.
- 577.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró que su grupo prefería el texto original y recordó que el diálogo social en cuanto proceso no podía dar efecto a un instrumento internacional.
- 578.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostró de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores y manifestó que prefería el texto original.
- 579.** El Presidente aclaró que la enmienda no había contado con el apoyo de otros miembros de la Comisión, por lo que no se adoptó.
- 580.** El Vicepresidente empleador reiteró su posición aludiendo a los consejos sectoriales de competencias como un ejemplo de la función que el diálogo social desempeñaba para dar efecto al instrumento. Destacó que el diálogo social era uno de los mecanismos fundamentales de la OIT.
- 581.** El punto 6 fue adoptado.

Punto 7

- 582.** No se habían recibido enmiendas al punto 7, por lo que este fue adoptado en su forma original.

Sección II. Marco regulatorio para aprendizajes de calidad

- 583.** No se habían recibido enmiendas al título de la sección II, por lo que este fue adoptado en su forma original.

Nuevo punto antes del punto 8

A.151

- 584.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando también en nombre del Brasil y de Chile, presentó una enmienda para insertar un nuevo punto con el siguiente contenido: «Los Miembros deberían enmarcar los aprendizajes de calidad en armonía con el conjunto de las políticas de educación, formación profesional y empleo que posean o desarrollen».
- 585.** La Vicepresidenta trabajadora consideró que la enmienda tenía fundamento y la apoyó.
- 586.** El Vicepresidente empleador expresó dudas con respecto a la enmienda, debido a que incorporaría el papel de los aprendizajes en absolutamente todas las políticas de educación, formación profesional y empleo, incluso aquellas que no estuvieran relacionadas con los aprendizajes.
- 587.** El miembro gubernamental de la India no apoyó la enmienda por las mismas razones expresadas por el Vicepresidente empleador. Consideró que no resultaba práctica para incorporar los aprendizajes de calidad en las políticas de educación actuales y futuras.
- 588.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda debido a que la formulación era demasiado amplia y genérica. Propuso una subenmienda para suprimir «armonía con el conjunto de» y sustituir una coma por una «y» entre «educación» y «formación profesional». La enmienda de la versión inglesa implicaba insertar «vocational» después de «education», que sería más acorde con la materia de estudio.
- 589.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia apoyó la subenmienda.
- 590.** La miembro gubernamental del Brasil señaló que la versión inglesa de la enmienda no reflejaba la intención de la versión original en español, que no incluía la noción «all current and future». Propuso que la versión inglesa dijera «align in a systematic way» en lugar de «should incorporate».
- 591.** La miembro gubernamental de la Argentina confirmó el problema relacionado con la traducción y aclaró la intención de la enmienda.
- 592.** Al resumir la discusión en una sesión posterior, el Presidente presentó una nueva traducción al inglés de la enmienda: «Members should align quality apprenticeships with their education, vocational training and employment policies». Se pretendía vincular sistemáticamente estos ámbitos de políticas diferentes.
- 593.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para sustituir «alinear» por «promover», y «con» por «en el marco de». La palabra «promover» tenía dos significados diferentes y pertinentes: publicitar, pero también adjudicar importancia a. Este último

significado expresaba la noción adicional de que se debería alentar a los Miembros a dar prioridad a los aprendizajes de calidad en esos ámbitos de política clave.

594. La Vicepresidenta trabajadora propuso otra subenmienda para añadir «y alinear» además de «promover». Era importante alinear los aprendizajes de calidad con el marco más general de las políticas de educación, formación profesional y empleo. La palabra «promover» era aceptable, pero no debía sustituir a «alinear».
595. El miembro gubernamental de la India apoyó la subenmienda del Vicepresidente empleador.
596. La miembro gubernamental de Singapur también apoyó la subenmienda del Vicepresidente empleador a fin de utilizar únicamente la palabra «promover», dado que esta ofrecía flexibilidad para adaptarse a toda la gama de aprendizajes.
597. La miembro gubernamental de Filipinas apoyó la subenmienda del Vicepresidente empleador de utilizar únicamente la palabra «promover».
598. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, prefería la palabra «incorporar», que se había utilizado en la versión inglesa inicial, en lugar de «alinear» o «promover» por considerar que «promover» era demasiado débil en comparación con «incorporar». Además, la traducción al francés de la palabra inglesa «align» era problemática. Propuso otra subenmienda para insertar «pertinentes» antes de «de educación».
599. La miembro gubernamental de la Argentina apoyó la formulación «alinear y promover», así como la subenmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros de insertar «pertinentes». No apoyó el uso de «incorporar», dado que implicaba la necesidad de un marco.
600. El Vicepresidente empleador apoyó la otra subenmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros. La palabra «alinear» era demasiado fuerte. Podía apoyar, de ser necesario, el uso de «promover e incorporar» sobre la base de que los aprendizajes debían incorporarse en el sistema más amplio de educación, formación profesional y empleo, pero no deberían estar subordinados a él, como implicaba el término «alinear».
601. La Vicepresidenta trabajadora no estaba a favor del uso de la palabra «promover» a secas. Prefería utilizarla junto con la palabra «alinear» y solicitó sugerencias a la secretaría. También propuso utilizar la palabra «integrar» como una posible alternativa a «incorporar».
602. El representante del Secretario General dijo que el uso de la frase «incorporar y promover» era el más adecuado. La palabra «alinear» daba la idea de adaptar las políticas de aprendizaje a las políticas vigentes.
603. El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Malí, Sudán del Sur y la Argentina apoyaron la sugerencia de la secretaría.
604. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo punto fue adoptado.

Punto 8

A.111

605. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda consistente en insertar «tener o» después de «Los Miembros deberían», para reflejar la situación de algunos Estados miembros de la Unión Europea.

- 606. El Vicepresidente empleador consideró que la enmienda era innecesaria y pidió aclaración a la secretaría sobre el uso de la palabra «establecer». El orador entendía que en los instrumentos de la OIT el término hacía referencia tanto al establecimiento de algo por primera vez, como a algo que ya existía.
- 607. El representante del Secretario General confirmó la interpretación del Vicepresidente empleador. Se utilizaba la palabra «establecer», por ejemplo, en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) para referirse a cambios actuales y futuros.
- 608. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la intención de la enmienda.
- 609. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, agradeció a la secretaría por la explicación y retiró la enmienda.

A.98

- 610. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para insertar «por medio del diálogo social y la cooperación tripartita» después de «establecer marcos que regulen los aprendizajes de calidad». Sostuvo que el diálogo social y la cooperación tripartita eran fundamentales para asegurar el funcionamiento de sistemas de aprendizaje.
- 611. La Vicepresidenta trabajadora no respaldó la enmienda y prefería el texto original. Era obligación de los Estados Miembros decidir sobre el proceso para establecer el marco regulatorio de los aprendizajes de calidad.
- 612. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda debido a que el texto propuesto implicaba que únicamente podían establecerse marcos regulatorios para aprendizajes de calidad mediante el diálogo social y la cooperación tripartita. Señaló que la segunda oración del punto 8 era lo suficientemente precisa.
- 613. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyó la enmienda.
- 614. El miembro gubernamental de la India y el miembro gubernamental del Camerún, este último hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda y suscribieron los argumentos ofrecidos por la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 615. La enmienda fue retirada.

A.127

- 616. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán presentó una enmienda, secundada por el miembro gubernamental de Chile, para incluir «y los intermediarios» después de «trabajadores». Destacó el papel importante que desempeñaban los intermediarios en el diseño, la aplicación y el seguimiento de los sistemas de aprendizaje de calidad.
- 617. La Vicepresidenta trabajadora se opuso a la enmienda y afirmó que esa función no correspondía a los intermediarios sino al Gobierno, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 618. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.
- 619. La enmienda fue rechazada.

A.143

- 620. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para insertar «y marcos regulatorios» después de «programas», debido a la importancia de asegurar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el diseño del marco regulatorio.
- 621. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.
- 622. El miembro gubernamental de Bangladesh no apoyó la enmienda debido a que la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso regulatorio era un asunto constitucional de cada país.
- 623. El miembro gubernamental de la India no apoyó la enmienda por considerarla redundante.
- 624. La enmienda fue adoptada.

A.161

- 625. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso una enmienda para dividir el punto 8 en dos apartados, *a)* y *b)*. Después de la frase introductoria «Los Miembros deberían establecer:» el apartado *a)* mantendría el texto original del punto 8, mientras que el apartado *b)* diría: «un marco nacional de cualificaciones para facilitar la clasificación y el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante los aprendizajes». Observó que el texto adicional explicaba un aspecto importante de la puesta en práctica del marco de aprendizajes.
- 626. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la propuesta del grupo de África de hacer referencia a los marcos nacionales de cualificaciones. Presentó una subenmienda al apartado *b)* propuesto, para que dijera: «sistemas o marcos nacionales de cualificaciones para facilitar el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante los aprendizajes».
- 627. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con el motivo de la enmienda propuesta por el grupo de África en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores. Sin embargo, señaló que incluir el marco regulatorio y los sistemas o marcos nacionales de cualificaciones en una misma oración planteaba un problema conceptual. Solicitó que se mejorara la redacción.
- 628. Los miembros gubernamentales de Malí, Namibia y Sudán del Sur, así como de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 629. Los miembros gubernamentales del Brasil, Singapur, Nueva Zelandia y Francia, este último hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyaron la enmienda y prefirieron el texto original.
- 630. El miembro gubernamental del Canadá, secundado por el miembro gubernamental de Australia, propuso incluir el texto del apartado *b)* en un nuevo punto.
- 631. La miembro gubernamental del Brasil propuso otra subenmienda para suprimir el término «nacionales» debido a que en países con un sistema federal no todas las cualificaciones y marcos se determinaban a nivel nacional.
- 632. Los miembros gubernamentales de Australia, de los Estados Unidos, de Chile, del Canadá y de Kenya, este último hablando en nombre del grupo de África, así como la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la subenmienda del Brasil.

- 633.** El Vicepresidente empleador expresó reservas con respecto a suprimir «nacionales», señalando que convenía establecer sistemas nacionales de cualificaciones unificados que incluyeran la portabilidad de competencias entre los diferentes niveles subnacionales. Si el texto iba a constituir un punto aparte, sugirió mencionar el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los dos puntos.
- 634.** El miembro gubernamental de Malawi estaba a favor de mantener el término «nacionales», y explicó que el marco nacional de cualificaciones mejoraba el reconocimiento de competencias y señalaba una vía clara para el avance de los aprendices.
- 635.** El representante del Secretario General propuso una nueva formulación para el texto del punto 8 que combinara los dos apartados o puntos posibles: «Los Miembros deberían establecer marcos que regulen los aprendizajes de calidad, y sistemas o marcos de cualificaciones que faciliten el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante los aprendizajes. Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían participar en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los sistemas, políticas, programas y marcos para aprendizajes de calidad».
- 636.** El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron el texto propuesto.
- 637.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 638.** El punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9

A.153

- 639.** La miembro gubernamental de la Argentina presentó una enmienda para suprimir todo el punto 9, debido a que su esencia ya se recogía en el punto 10.
- 640.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda y destacó el papel importante que desempeñaban las autoridades encargadas de los aprendizajes.
- 641.** La Vicepresidenta trabajadora tampoco apoyó la enmienda y dijo que prefería el texto original porque los puntos 8, 9 y 10 definían la secuencia de un proceso para regular los aprendizajes.
- 642.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, suscribió los comentarios del Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora, y tomó nota del papel crucial que desempeñaban las autoridades designadas en los aprendizajes.
- 643.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no apoyó la enmienda.
- 644.** La miembro gubernamental de la Argentina explicó una vez más la intención y el motivo de la enmienda. Sin embargo, debido a la falta de apoyo de los miembros de la Comisión, la retiró.
- 645.** Se retiró otra enmienda (A.112).

A.128

- 646.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán, secundada por el Grupo de los Empleadores, presentó una enmienda para sustituir «una o varias autoridades» por «una autoridad» aduciendo que la existencia de una única autoridad aseguraría la coherencia, la

unidad y la armonización, y conduciría a mejores resultados para aprendientes y empresarios en el sistema educativo y en la comunidad.

647. El Vicepresidente empleador expresó su apoyo a la enmienda, que otorgaba un componente aspiracional al instrumento. Explicó la necesidad de lograr la consistencia, unidad y coherencia regulatorias e institucionales para mejorar los resultados de las formaciones y las empresas, y que una única autoridad administrativa contribuiría a la consecución de dicho objetivo.
648. La Vicepresidenta trabajadora dijo que hacer referencia a una única autoridad fomentaría la coherencia, pero deseaba escuchar las opiniones de los miembros gubernamentales antes de pronunciarse.
649. Los miembros gubernamentales de Singapur, la India y Francia, hablando este último en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, prefirieron el texto original, dado que la expresión «una o varias» no implicaba la necesidad de crear otras autoridades y era menos restrictiva.
650. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, también expresó su preferencia por el texto original. Observó que la decisión de incluir «una autoridad» en lugar de «autoridades» dependía de la estructura institucional específica de cada país. Por ejemplo, un Estado federal preferiría probablemente utilizar el término en plural. Por consiguiente, el grupo de África podía ser flexible a ese respecto.
651. La miembro gubernamental de Malawi suscribió la opinión del grupo de África e indicó su preferencia por el texto original. Advirtió que el término «autoridades» resultaría más apropiado en el contexto de los consejos de competencias, en los que a menudo participaba más de una autoridad.
652. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, también se decantó por el texto original.
653. La Vicepresidenta trabajadora prefería la redacción original, pero destacó que la coherencia entre múltiples autoridades era un factor importante que debía considerarse.
654. El Vicepresidente empleador prefirió el texto original pero agradeció, sin embargo, a la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán por haber presentado la enmienda, que había suscitado un diálogo muy trascendente.
655. La enmienda fue retirada en interés del consenso.

A.136

656. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Reino Unido y del Canadá, propuso una enmienda para insertar «gubernamentales» después de «autoridades» y sustituir «en las que deberían estar representadas las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores» por «que solicitarán de las organizaciones de trabajadores y de empleadores asesoramiento y opiniones con respecto a políticas, regulaciones y tendencias actuales relativas a los aprendizajes». Indicó que la regulación era una función eminentemente gubernamental y que en su país la regulación de los sistemas de aprendizaje estaba a cargo de los organismos regulatorios del Gobierno. Con respecto a la segunda parte de la enmienda, reconoció que, para que los sistemas de aprendizaje tuvieran un impacto óptimo, era necesario recabar consejos y aportaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

- 657.** La Vicepresidenta trabajadora prefería el texto original pero estaba dispuesta a apoyar la inclusión del término «gubernamentales» después de «autoridades». Ahora bien, no podía aceptar la supresión propuesta, en la medida en que «solicitar opiniones» era insuficiente puesto que no implicaba la representación efectiva de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 658.** El miembro gubernamental de la India compartía la preocupación del Grupo de los Empleadores. Si se consideraba que las autoridades autónomas tenían carácter gubernamental, la India podía apoyar la adición de «gubernamentales» después de «autoridades», y pidió a la secretaría que proporcionara aclaraciones a ese respecto. También propuso una subenmienda consistente en suprimir «actuales», ya que daba a entender que el alcance de la discusión, el asesoramiento y las opiniones se limitaban a las políticas y tendencias actuales en materia de aprendizajes y excluían las políticas pasadas y futuras.
- 659.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, expresó su apoyo a la enmienda, indicando que no cabía duda de que la autoridad regulatoria apropiada tenía que tener carácter gubernamental. Esta función era competencia del Gobierno, con el asesoramiento y las aportaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 660.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos aclaró que la noción de «autoridades gubernamentales» incluía las entidades independientes y autónomas designadas como autoridades reguladoras en cada país. Propuso una nueva subenmienda para sustituir el término «gubernamentales» por «competentes» a fin de dar cabida a las preocupaciones planteadas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores. Pidió a la secretaría que ofreciera más aclaraciones al respecto. También aceptó la subenmienda del Gobierno de la India en relación a la supresión del término «actuales».
- 661.** El miembro gubernamental de Singapur respaldó las subenmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores y los Estados Unidos.
- 662.** El representante del Secretario General explicó que, dado que el apartado empezaba por «Los Miembros deberían establecer», y que los Miembros en ese caso eran los Gobiernos, toda entidad que establecieran sería necesariamente gubernamental. Concluyó que, por lo tanto, era redundante insertar el término «gubernamentales» después de «autoridades».
- 663.** La Vicepresidenta trabajadora prefería la redacción original y no apoyó la enmienda en su forma subenmendada. Con respecto a la adición de «gubernamentales» o «competentes» después de «autoridades», observó que el término «autoridades» era suficiente habida cuenta de la explicación proporcionada por la secretaría. Reiteró que la clave era la noción de representación, y que no se trataba solo de «solicitar asesoramiento y opiniones» de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 664.** El Vicepresidente empleador compartía el punto de vista del Grupo de los Trabajadores y reiteró la importancia de la adecuada representación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la construcción e implementación de sistemas de aprendizajes de calidad en los Estados Miembros.
- 665.** En aras del consenso, la enmienda fue retirada.

A.160

- 666.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso una enmienda que tenía por objeto insertar «o comisiones» después de «una o varias autoridades» y la subenmendó para insertar «incluidos los consejos sectoriales u

ocupacionales de competencias,» después de «regular los aprendizajes,». Explicó que los consejos de competencias por ocupación o por sector aseguraban la representación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el diálogo social en los sistemas de aprendizaje, lo cual podía enmarcarse en la intención de la enmienda sometida por el Grupo de los Empleadores (A.100).

- 667.** El Vicepresidente empleador no aceptó la inclusión de «o comisiones», a raíz de la aclaración proporcionada por el representante del Secretario General acerca del significado amplio de autoridades. Sin embargo, estaba a favor de la subenmienda, ya que consideraba que la inclusión de la mención a los consejos de competencias por ocupación o por sector constituía una aportación muy positiva, si bien disentía de la explicación que había ofrecido el grupo de África. Cuando el consejo sectorial de competencias estaba debidamente estructurado, y gozaba de continuidad y compromiso institucionales, podía ser un mecanismo muy productivo y bien considerado. No creía que respondiera a la motivación que sustentaba la enmienda presentada por su grupo, ya que los consejos de competencias no abarcaban todos los ámbitos en los que las autoridades debían colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores en lo que respectaba a los mecanismos de los sistemas de aprendizaje. Su objetivo era asegurar que los interlocutores sociales estuvieran representados en los niveles más altos.
- 668.** La Vicepresidenta trabajadora coincidía con el Grupo de los Empleadores en lo relativo a la adición del término «comisiones» y prefería el texto original. En cuanto a la subenmienda, su grupo estaba muy interesado en incluir una referencia a los consejos de competencias por sector o por ocupación, pero no estaba seguro del papel que desempeñaban en la regulación de los aprendizajes, según se desprendía del texto propuesto.
- 669.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que no respaldaba la subenmienda del grupo de África de incluir los consejos de competencias por sector o por ocupación, dado que era un concepto demasiado específico y consideraba que no era el lugar adecuado. Estaba dispuesto a apoyar la inserción de «o comisiones», pero tal vez convendría reformular el enunciado. Pidió al grupo de África que proporcionara mayores aclaraciones sobre el significado de la enmienda.
- 670.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, indicó que su grupo estaría dispuesto a retirar el término «comisiones», pero era importante subrayar la necesidad de incluir los consejos de competencias por sector o por ocupación, habida cuenta de que ofrecían en un segundo plano un apoyo esencial a los marcos regulatorios.
- 671.** Los miembros gubernamentales del Brasil, la India y Türkiye rechazaron la enmienda por los mismos motivos que la Unión Europea y sus Estados miembros. El miembro gubernamental de la India opinaba que la formulación sugería que el Estado Miembro debería establecer una o varias autoridades responsables de promover y regular los aprendizajes, como los consejos de competencias por sector o por ocupación.
- 672.** La miembro gubernamental de Malawi expresó su apoyo a la enmienda en su forma subenmendada. Los consejos de competencias por sector o por ocupación no eran organismos regulatorios de nivel superior, pero la regulación se efectuaba a distintos niveles.
- 673.** La miembro gubernamental de Egipto estaba de acuerdo con el grupo de África; consideraba que debía quedar claro que el organismo regulador debería encargarse de revisar los contratos de aprendizaje de calidad y ayudar a otros organismos a cumplir con sus obligaciones.

- 674.** El miembro gubernamental de Uganda también suscribió la opinión del grupo de África y apuntó que los aprendizajes eran un tipo de formación basada en el trabajo dirigida por el empleador. Correspondía a los consejos de competencias por sector o por ocupación establecer las normas correspondientes y regular los aprendizajes. La mención de los consejos de competencias únicamente significaba especificar una autoridad reguladora más en el texto.
- 675.** El Vicepresidente empleador explicó que la función de las autoridades reguladoras podía ser más amplia que la regulación, e incluir además la coordinación y el apoyo a la realización de aprendizajes de calidad. Esa era la intención de otra enmienda sometida por su grupo (A.99). Los consejos de competencias por ocupación también podían inscribirse en ese contexto.
- 676.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró su apoyo al establecimiento de consejos sectoriales de competencias, pero no estaba convencida de que el punto 9 fuera el lugar adecuado, ya que trataba de la regulación. Su grupo sugería que se incluyese la referencia a los consejos de competencias en otra sección.
- 677.** En vista de los comentarios formulados, la enmienda consistente en insertar «o comisiones» fue retirada en el entendimiento de que la subenmienda que tenía por finalidad insertar «consejos de competencias por sector o por ocupación» se introduciría en la sección pertinente de las conclusiones.

A.113

- 678.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda a fin de insertar «supervisar y» antes de «regular», así como «, en su marco legislativo,» después de «designar», indicando que la supervisión era un elemento esencial de los aprendizajes de calidad y que la supervisión y la regulación deberían tener lugar dentro del marco legislativo.
- 679.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la inserción del término «supervisión», ya que consideraba útil tener un control y una regulación más estricta, pero rechazó la inserción de «, en su marco legislativo,». Quedaba ya implícito que cada Estado Miembro establecería o designaría una o más autoridades dentro de su marco legislativo.
- 680.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó la enmienda, dado que ofrecía la claridad necesaria.
- 681.** Los miembros gubernamentales de la India y de Singapur apoyaron la primera pero no la segunda parte de la enmienda, en la medida en que era prescriptiva y podían existir otros medios a través de los cuales ejercer la supervisión y regulación que no fueran necesariamente el marco legislativo.
- 682.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda, dado que entendía que «regular» englobaba la función de supervisión.
- 683.** El Vicepresidente empleador apoyó la segunda parte de la enmienda, indicando que la adición de «, en su marco legislativo,» introduciría el concepto de contingencia y variabilidad de la práctica en el instrumento, pero propuso una subenmienda para sustituir, en la versión inglesa, «supervisar» por «controlar», ya que consideraba que se trataba de un término más constructivo y apropiado y menos paternalista.
- 684.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró que la segunda parte de la enmienda no era necesaria y recordó que los marcos regulatorios incluían el diseño y la implementación, al igual que el seguimiento y la evaluación del sistema, lo cual comprendía la supervisión y el control.

- 685.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyó la enmienda y prefirió la formulación original. La sustitución de «supervisar» por «controlar» convertía a los Gobiernos en observadores en lugar de reguladores.
- 686.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, pidió a la secretaría que aclarara si añadir una referencia al marco legislativo de los Miembros mejoraría el texto original. Presentó otra subenmienda a fin de sustituir «supervisar» por «dar seguimiento», término que ya se utilizaba en el punto 17 de las conclusiones propuestas.
- 687.** El representante del Secretario General aclaró que, si bien la inserción de «, en su marco legislativo,» no sería perjudicial, no era necesaria porque los Estados Miembros no podían hacer nada fuera de su marco legislativo, ya sea a través del proceso formal de legislación, a través del proceso de legislación delegada o a través del proceso de designación de una autoridad.
- 688.** La miembro gubernamental del Brasil apoyó la subenmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros, pero no así la inserción de «, en su marco legislativo,».
- 689.** El miembro gubernamental del Camerún no apoyó la enmienda, haciendo hincapié en que el verbo «regular» abarcaba el seguimiento, la supervisión y la vigilancia.
- 690.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, agradeció a la secretaría la explicación acerca de la redundancia de la inserción, pidió que tal explicación se incluyera en las actas y retiró la propuesta de insertar «, en su marco legislativo,».
- 691.** La Vicepresidenta trabajadora prefirió «supervisar» a «controlar» porque la regulación no era sino una parte de la «supervisión» de toda la estructura.
- 692.** El Vicepresidente empleador dijo que si bien «supervisar», «controlar» y «dar seguimiento» tenían un significado similar, prefería «dar seguimiento». Sin embargo, teniendo en cuenta el argumento expuesto por el grupo de África en cuanto a que «regular» abarcaba todas esas acciones, el Grupo de los Empleadores retiró su apoyo a la enmienda.
- 693.** La miembro gubernamental de Namibia se mostró de acuerdo con la postura del grupo de África de mantener el texto original de la Oficina.
- 694.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, pidió que la secretaría aclarara si la noción de supervisión quedaba incluida en el concepto de regulación.
- 695.** El representante del Secretario General dijo que, en función de su experiencia personal en la administración pública, la regulación incluía el seguimiento y la supervisión.
- 696.** La enmienda fue rechazada.

A.99

- 697.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a fin de insertar «, coordinar y apoyar la realización de los aprendizajes de calidad,» después de «regular». El concepto de regulación no incluía la coordinación de los distintos elementos de un sistema de aprendizaje, lo que era de importancia fundamental.
- 698.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda por entender que añadía las importantes funciones de coordinación y realización de aprendizajes de calidad.

- 699.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la miembro gubernamental de Singapur no apoyaron la enmienda. La realización de aprendizajes de calidad no debería depender únicamente de la autoridad reguladora designada sino que debería ser el resultado de un esfuerzo colectivo de todos los sectores, lo que no quedaba reflejado en la enmienda propuesta.
- 700.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, estuvo de acuerdo con insistir en la coordinación, pero observó que también podrían incluirse otros términos que caracterizaban la naturaleza del marco regulatorio.
- 701.** Los miembros gubernamentales de Australia, los Estados Unidos y Suiza apoyaron la enmienda por las razones esgrimidas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
- 702.** El miembro gubernamental de Uganda no apoyó la enmienda. Basándose en la explicación de la secretaría en cuanto a que la regulación abarcaba la supervisión, opinó que la coordinación era una de las numerosas funciones de supervisión y que no era necesario incluirla explícitamente.
- 703.** El miembro gubernamental de la India pidió que se aclarara si en el término regulación estaban implícitos la supervisión, la coordinación y el apoyo.
- 704.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, Burkina Faso, el Camerún y Egipto no apoyaron la enmienda.
- 705.** En vista de las cuestiones planteadas acerca de la regulación y su alcance, así como de la falta de apoyo de los miembros gubernamentales, la Vicepresidenta trabajadora opinó que sería preferible conservar el texto original.
- 706.** La enmienda no fue adoptada.

A.100 y A.114

- 707.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para suprimir «deberían estar representadas» e insertar «deberían estar representadas o ser consultadas de forma sistemática» después de «trabajadores». Las organizaciones de empleadores y de trabajadores no siempre podrían contar con representación en las instancias gubernamentales. Cuando no estuviesen representadas, deberían ser consultadas a fin de realizar aportaciones constructivas a los sistemas de aprendizaje.
- 708.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda para sustituir «estar representadas» por «participar». La enmienda tenía por objeto ampliar el abanico de posibilidades de cooperación con los interlocutores sociales.
- 709.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que prefería la redacción original, ya que la expresión «estar representadas» abarcaría todo tipo de consultas o colaboraciones, mientras que las opciones «ser consultadas» o «participar» no necesariamente incluirían la posibilidad de representación.
- 710.** El miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, también respaldó el texto original.
- 711.** La enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores fue retirada.
- 712.** La enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros fue rechazada.

713. El punto 9 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 10

714. En vista de las discusiones mantenidas con relación a la inclusión de las palabras «gubernamentales» y «comisiones» en el punto 9, fueron retiradas dos enmiendas al punto 10 que tenían idéntica finalidad (A.137 y A.159).

A.145

715. La Vicepresidenta trabajadora introdujo una enmienda en la que proponía insertar las palabras «, estén adecuadamente financiadas,» después de «responsabilidades claramente definidas». En algunos casos, las autoridades reguladoras carecían de una financiación suficiente, de tal manera que no podían dar adecuado cumplimiento a sus deberes y obligaciones; era importante incluir una declaración inequívoca al respecto.

716. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Brasil expresaron su apoyo a la enmienda.

717. La enmienda fue adoptada.

718. El Grupo de los Empleadores retiró una enmienda (A.101).

A.102

719. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda que consistía en insertar «coordinar» antes de «o proveer». Si bien algunos podrían sostener que la función de coordinación estaba implícita en el concepto de regulación, era necesario indicarlo de forma expresa a fin de ofrecer una clara orientación a quienes utilizaran el marco a nivel nacional.

720. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, rechazaron la enmienda dado que ya se había planteado anteriormente que la lista del texto original incluía la coordinación. Por consiguiente, la Vicepresidenta trabajadora prefería el texto redactado inicialmente por la secretaria.

721. La miembro gubernamental de Suiza respaldó la enmienda.

722. El miembro gubernamental de la India se pronunció en contra de la enmienda por idénticos motivos a los expuestos por la Vicepresidenta trabajadora y recordó que una enmienda similar (A.99) ya había sido rechazada por esa misma razón.

723. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda y pidió que constase en el resumen de las labores el claro reconocimiento por parte de los Estados Miembros de que la coordinación estaba implícita en la idea de regulación.

724. El punto 10 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 11, texto introductorio

A.146

725. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda que consistía en sustituir la palabra «adoptar» por «asegurarse de que estas instancias competentes adopten» después de «Los Miembros deberían», a fin de conservar la coherencia con la redacción del punto 10, en el que se establecían las responsabilidades de las autoridades competentes. En este apartado, se

establecería el procedimiento que debería aplicarse para el reconocimiento de las ocupaciones.

- 726. El Vicepresidente empleador no se opuso a la enmienda, pero expresó su preocupación por la posibilidad de que esta introdujese ambigüedad en el texto. Señaló que su grupo había presentado otra enmienda a este respecto (A.103).
- 727. La enmienda fue rechazada por los miembros gubernamentales de la India; Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y el Brasil.
- 728. La enmienda fue retirada.
- 729. Otra enmienda (A.115) fue retirada.

A.103

- 730. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda que consistía en insertar la palabra «tripartito» después de «procedimiento», ya que sería crucial que las autoridades de ámbito nacional colaborasen con los representantes de los empleadores y de los trabajadores para determinar si una ocupación se prestaba a la realización de aprendizajes. El orador explicó que los oficios artesanales se caracterizaban por su excelencia y su rigor, e implicaban una gran responsabilidad. Era importante que el acceso a los aprendizajes no fuese una competencia exclusiva de las autoridades gubernamentales o de los docentes. Para ellos, era crucial colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de convenir qué aprendizajes serían la vía más adecuada para acceder a determinados conjuntos de competencias.
- 731. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda. No obstante, advirtió sobre el riesgo de utilizar la palabra «tripartito» y propuso una subenmienda para insertar «en el que estén representadas las organizaciones de empleadores y de trabajadores» después de «procedimiento».
- 732. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán respaldó la enmienda.
- 733. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 734. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, expresó su apoyo a la subenmienda, pero propuso insertar el nuevo texto después de «aprendizajes de calidad».
- 735. El Vicepresidente empleador dijo que prefería la propuesta del Grupo de los Trabajadores.
- 736. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, dijo que no respaldaba la enmienda ni la subenmienda.
- 737. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y de Francia, que hablaba en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldaron la subenmienda.
- 738. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.130

- 739. El miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre del miembro gubernamental de los Estados Unidos, propuso una enmienda para insertar «un oficio cualificado o» después de «si». En algunas jurisdicciones existían reglamentos específicos para cada oficio cualificado u ocupación.

- 740.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a la enmienda.
- 741.** El Vicepresidente empleador expresó sus reservas respecto al uso del término «oficio cualificado», ya que ello podría limitar la variedad de los empleos que se considerarían adecuados para los aprendizajes y era posible que quedasen excluidas las nuevas ocupaciones que surgiesen en el futuro. El orador propuso una subenmienda para añadir la palabra «campo» después de «un oficio cualificado», de manera que la redacción final fuese «un oficio cualificado, campo u».
- 742.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que entendía el argumento defendido por el Vicepresidente empleador, pero podría buscarse un término alternativo a la palabra «campo».
- 743.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, puso en duda la pertinencia del término «oficio cualificado» en la actualidad y pidió a la secretaría una aclaración al respecto.
- 744.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no aceptó la subenmienda.
- 745.** El representante del Secretario General explicó que el término «oficio cualificado» se empleaba habitualmente en inglés.
- 746.** Los miembros gubernamentales de Australia y de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, dijeron que preferían el texto original.
- 747.** En aras de hacer avanzar la discusión, el Vicepresidente empleador retiró la subenmienda.
- 748.** La enmienda fue adoptada.
- 749.** Las enmiendas en las que se proponía insertar las palabras «ese oficio cualificado o» antes de «esa ocupación» en los apartados *a)* y *d)* del punto 11 (A.131 y A.133) también fueron adoptadas.
- 750.** El texto introductorio del punto 11 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 11, a)

- 751.** Una enmienda propuesta por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán para incluir «y los conocimientos previos» después de «las competencias» (A.129) no fue secundada y, por consiguiente, fue desestimada.
- 752.** El punto 11, *a)* fue adoptado.

Nuevo apartado después del apartado a)

A.139

- 753.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de Suiza, presentó una enmienda que consistía en insertar, después del apartado *a)*, un nuevo apartado cuyo texto era el siguiente: «los conocimientos especializados de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ámbito ocupacional, de la formación y del mercado de trabajo». La inclusión de este elemento era importante, ya que en el proceso para determinar si una ocupación se prestaba a la realización de aprendizajes de calidad solían recabarse las contribuciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que tenían conocimientos especializados en ese ámbito y podían aportar observaciones sobre la viabilidad de un aprendizaje o su carácter idóneo para lograr la competencia profesional. Ello

era coherente con el planteamiento general del instrumento, en particular con relación al punto 8.

- 754.** La enmienda recibió el apoyo del Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora.
- 755.** Los miembros gubernamentales del Camerún, hablando en nombre del grupo de África; Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Brasil rechazaron la enmienda porque la importancia de consultar a los interlocutores sociales ya figuraba en el texto introductorio.
- 756.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita expresó su apoyo a la enmienda, pero reconoció que implicaba repetir una idea que ya figuraba en el texto introductorio.
- 757.** El Vicepresidente empleador señaló que la oración introductoria se refería exclusivamente al proceso que los Miembros deberían adoptar y no al fondo de la cuestión. Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y de Suiza habían identificado los conocimientos especializados de las organizaciones de empleadores y de trabajadores como uno de los principales factores que deberían tenerse en cuenta.
- 758.** La Vicepresidenta trabajadora reconoció el valor de los argumentos presentados hasta el momento, pero señaló que el texto original fluía adecuadamente y en él ya se indicaba que se debería adoptar un proceso en el cual se tuviesen en cuenta los conocimientos especializados de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. No obstante, podía aceptar la enmienda habida cuenta de que el texto que se adoptaría en la 110.ª reunión de la Conferencia no sería el definitivo.
- 759.** En aras del consenso, los miembros gubernamentales del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, y Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicaron que estaban dispuestos a aceptar la enmienda.
- 760.** El miembro gubernamental de Australia respaldó la enmienda.
- 761.** La enmienda relativa a la introducción del nuevo apartado fue adoptada.

Punto 11, b) y c)

- 762.** No habiéndose presentado enmiendas, los apartados b) y c) fueron adoptados.

Punto 11, d)

A.116

- 763.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda a fin de suprimir «y el potencial de empleo» antes de «actuales y». Solicitó que la secretaría aclarara si el concepto de «potencial de empleo» estaba implícito en la frase «demanda de competencias actual y futura». Propuso asimismo una subenmienda a fin de añadir después de «competencias» la frase «y la amplia gama de campos ocupacionales emergentes, nuevos procesos de producción y servicios en esa ocupación», que era el texto propuesto en una enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores (A.104).
- 764.** El Vicepresidente empleador agradeció a la Unión Europea y a sus Estados miembros que hubieran abordado de manera constructiva su propuesta de enmienda. Apoyaba la subenmienda, pero proponía que la oración finalizara después de «y servicios» por cuanto la inclusión de «en esa ocupación» limitaría el alcance del instrumento. Tal decisión estaría en consonancia con el texto introductorio del punto 11 y tenía en cuenta la demanda de

competencias actual y futura, así como la amplia gama de nuevos campos ocupacionales emergentes y nuevos procesos de producción y servicios. En relación con la supresión de «y el potencial de empleo», prefería aguardar la aclaración de la secretaría.

- 765.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que ella también deseaba esperar la aclaración de la secretaría. No apoyaba la subenmienda porque consideraba que el texto no era adecuado para el apartado.
- 766.** El representante del Secretario General aclaró que el «potencial de empleo» ya estaba comprendido en «demanda de competencias actual y futura».
- 767.** En vista de la explicación facilitada por la secretaría, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la India y de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, manifestaron su preferencia por conservar el texto original y no apoyaron ni la enmienda ni la subenmienda.
- 768.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, dijo que él también prefería el texto original y observó que la adición de «la amplia gama de campos ocupacionales emergentes, nuevos procesos de producción y servicios» podría conducir a la enumeración de otros aspectos pertinentes, como el cambio climático, y, por lo tanto, consideró mejor ajustarse al texto original.
- 769.** El Vicepresidente empleador dijo que también aceptaría conservar el texto original. Sin embargo, instó a la Comisión a que tuviera presente el contenido discutido en el marco de la subenmienda, por cuanto esperaba seguir discutiendo al respecto como una propuesta independiente con arreglo a la enmienda presentada por su grupo (A.104). Advirtió sobre el peligro de oponerse a las enmiendas o subenmiendas con motivo de evitar repeticiones o debido a sus implicaciones, ya que consideraba que la claridad era importante para todos los usuarios potenciales de la recomendación.
- 770.** En interés del consenso, el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, retiró la subenmienda.
- 771.** La enmienda no fue adoptada.

A.104

- 772.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a fin de insertar «la amplia gama de campos ocupacionales emergentes y nuevos procesos de producción y servicios;» porque cuando se consideraba que una ocupación era adecuada para los aprendizajes debería tenerse en cuenta la forma en que estaba cambiando el mundo del trabajo. Algunas de las esferas a las que se aplicaban anteriormente los aprendizajes podrían empezar a necesitar cualificaciones más altas, por ejemplo, en tanto que otras esferas tradicionalmente menos cualificadas a la larga quizás se beneficiarían de los aprendizajes. La enmienda propuesta giraba en torno a adoptar una perspectiva más amplia de los procesos previstos en el texto introductorio del punto 11.
- 773.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la inserción de «la amplia gama de campos ocupacionales emergentes,», ya que podía repercutir en la demanda de competencias actual y futura señalada en el apartado *d)*. Su grupo no respaldaba la inserción de «, nuevos procesos de producción y servicios;» porque la palabra «nuevos» en realidad disminuiría la atemporalidad del instrumento. Consideraba importante no detenerse en detalles del proceso de producción sino en la ocupación en su conjunto.

- 774.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda.
- 775.** En respuesta a la inquietud manifestada por la Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador propuso una subenmienda consistente en sustituir «nuevos» por «la evolución de los» de modo que el texto dijera: «la evolución de los procesos de producción y los servicios;».
- 776.** La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Australia apoyaron la subenmienda.
- 777.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda prefiriendo el texto original. Las cuestiones relativas a los campos ocupacionales emergentes ya habían sido objeto de discusión. La evolución de los procesos de producción y los servicios era solo uno de los factores que determinaba la demanda de competencias y, por lo tanto, no resultaba apropiado incluirlo en el texto.
- 778.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 779.** El punto 11, *d)* fue adoptado en su forma enmendada.
- 780.** El punto 11 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12, texto introductorio

A.140 and A.117

- 781.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental del Canadá, presentó una enmienda a fin de insertar «, adoptando medidas acordes a la legislación nacional y, cuando proceda, a la legislación subnacional,». No todos los Estados Miembros contaban con legislación relativa a los aprendizajes en la que figuraba toda la diversidad de estándares específicos por ocupación para los aprendizajes de calidad previstos en los apartados del punto 12. En muchos países, tales asuntos se trataban en el marco de distintas leyes, reglamentos y prácticas. Así pues, la intención de la enmienda era tomar en consideración las diferentes circunstancias nacionales. Propuso subenmendar la propuesta añadiendo «y la práctica» después de «la legislación» a fin de incorporar una enmienda similar (A.117) presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 782.** La miembro gubernamental del Canadá pidió a la secretaría que aclarara si por «nacionales» se entendía las autoridades competentes, porque en tal caso no sería necesario incluir una referencia a la legislación subnacional.
- 783.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda en su forma subenmendada porque su propósito iba en el mismo sentido que la enmienda presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros (A.117).
- 784.** En respuesta a la pregunta de la miembro gubernamental del Canadá, el representante del Secretario General dijo que la secretaría entendía que las palabras «legislación nacional» o «práctica nacional» se referían a toda la nación, por lo que abarcarían la legislación en los planos federal, provincial o estatal. Sobre esa base, no sería necesario incluir una mención a lo «subnacional» porque ello formaba parte del sistema nacional.
- 785.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda en su forma subenmendada y dijo que no sería necesario suprimir la referencia a la legislación subnacional. Las Conclusiones relativas a la discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente adoptadas por la

Conferencia en su 109.^a reunión (2021) hacían referencia a «políticas y estrategias nacionales y, cuando proceda, subnacionales que sean integrales y coordinadas».

- 786.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. No encontró necesario hacer mención de la legislación nacional o subnacional. Tal texto era redundante dado que el instrumento sería una recomendación y, por tanto, solo podría hacerse efectivo por medio de la legislación y la práctica nacionales. Además, transmitiría un mensaje equivocado a la comunidad internacional ya que la recomendación debería estar dirigida a un nivel más alto y más amplio.
- 787.** La miembro gubernamental de Singapur apoyó ambas enmiendas (A.140 y A.117), pero manifestó que prefería la presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 788.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, prefirió el texto original por las razones expuestas por la Vicepresidenta trabajadora. Las palabras propuestas no serían necesarias en el punto 12, porque en el punto 6 ya se establecía lo siguiente: «Los Miembros podrán hacer efectivas las disposiciones del presente instrumento por medio de la legislación nacional, [...] acordes con la legislación y la práctica nacionales».
- 789.** El miembro gubernamental de la India expresó su preferencia por el texto presentado por la Oficina. Dada la aclaración facilitada por el representante del Secretario General, los Estados Miembros tomarían medidas acordes con la legislación nacional, por lo que las palabras propuestas eran redundantes.
- 790.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó la enmienda. En cuanto a la cuestión planteada por la Vicepresidenta trabajadora sobre el hecho de transmitir un mensaje equivocado dijo que cada región y cada país tenían requisitos particulares.
- 791.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que tal redundancia dejaría claro que las disposiciones contenidas en el punto 12 estaban en consonancia con toda la legislación aplicable y que ello sería beneficioso para la gran diversidad de partes interesadas que usarían la recomendación.
- 792.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo en que las palabras propuestas serían un aporte positivo al texto. La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) y la Recomendación núm. 195 usaban una terminología similar. Sería importante tener en cuenta las diferentes circunstancias y realidades de los países.
- 793.** La Vicepresidenta trabajadora pidió que la secretaría aclarara si había otros instrumentos que utilizaran una terminología similar.
- 794.** El Consejero Jurídico aclaró que la expresión que se utilizaba habitualmente en las normas internacionales del trabajo era «legislación nacional», como podía confirmarse en el *Manual de redacción de los instrumentos de la OIT* aprobado por el Consejo de Administración en 2005. Aunque la palabra «subnacional» podría haber sido incluida en conclusiones de discusiones generales o recurrentes celebradas en reuniones recientes de la Conferencia, este término no se utilizaba en las normas. Señaló que se había adoptado el punto 6, que ya se refería a la legislación nacional, los convenios colectivos, la práctica nacional y otros equivalentes. Por razones evidentes, en las normas internacionales del trabajo no se podía entrar en tal grado de detalle ni tratar de englobar todas las características nacionales específicas (refiriéndose, por ejemplo, a la normativa estatal, cantonal, provincial o municipal). Siguiendo la misma lógica, no era necesario entrar en detalles acerca de la práctica nacional, regional o local.

- 795. La Vicepresidenta trabajadora confirmó que prefería el texto original.
- 796. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda consistente en suprimir la frase «y, cuando proceda, subnacionales».
- 797. El miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda en su versión subenmendada a fin de avanzar.
- 798. La miembro gubernamental del Canadá manifestó que, si al decir «nacionales» se entendía que estaba hablándose de las autoridades competentes, también podía apoyar la subenmienda dirigida a suprimir la frase «y, cuando proceda, subnacionales».
- 799. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, retiró su enmienda.
- 800. Le enmienda presentada por los Estados Unidos y el Canadá fue adoptada en su forma subenmendada.
- 801. Dos enmiendas (A.118 y A.147) fueron retiradas.

A.119 y A.135

- 802. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda a fin de suprimir «ocupacionales» después de «estándares» por considerar que ello tendría lógica y estaría en consonancia con el resto del punto 12.
- 803. La miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de Australia, el Canadá y los Estados Unidos, presentó una enmienda a fin de insertar «o generales» y «, según proceda,» antes de «para los aprendizajes de calidad» y de «que prevean», respectivamente, ya que era posible que no todos los estándares por los que se regulaban los aprendizajes fueran ocupacionales, sino que en algunos casos serían generales o transversales.
- 804. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, en aras de la claridad, sería útil mantener la referencia a «ocupacionales». Los elementos enumerados en los apartados del punto 12, aparte del primero, serían en muchos casos ocupacionales.
- 805. El Vicepresidente empleador dijo que prefería la enmienda que consistía en insertar «o generales» y «, según proceda,» antes de «para los aprendizajes de calidad» y de «que prevean», respectivamente, porque presentaba un panorama preciso de la cobertura de los asuntos enumerados en el punto 12 y sentaría bases positivas para la presentación de la recomendación a quienes la aplicaran.
- 806. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la India y de Kenya también se manifestaron a favor de la enmienda.
- 807. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, retiró la enmienda.
- 808. La enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, el Canadá, los Estados Unidos y Suiza fue adoptada.
- 809. El texto introductorio del punto 12 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12, a)

A.148

- 810.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para sustituir «teniendo en cuenta» por «de conformidad con», indicando que en la formulación original se entendía que los convenios a los que se hacía referencia eran solo uno de los múltiples factores que había que tener en cuenta, en lugar de ser el criterio principal. En consecuencia, «de conformidad con» resultaba más adecuado en ese contexto.
- 811.** El Vicepresidente empleador rechazó la enmienda, señalando que «teniendo en cuenta» era una expresión más apropiada dado que la Comisión se disponía a elaborar una recomendación; «de conformidad con» era un término más estricto y suponía un compromiso legalmente vinculante que no tenía su lugar en una recomendación.
- 812.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda, afirmando que la lucha contra el trabajo infantil era una prioridad en la Unión Europea y sus Estados miembros y que por tanto acogía favorablemente toda formulación que tuviera por objeto la aplicación de estos instrumentos.
- 813.** Los miembros gubernamentales de la Argentina; el Canadá; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y los Estados Unidos apoyaron la enmienda.
- 814.** El Vicepresidente empleador respaldó la enmienda en aras del consenso, pero mantuvo su opinión de que «de conformidad con» no era la formulación adecuada en el contexto de una recomendación.
- 815.** La enmienda fue adoptada.
- 816.** El punto 12, a) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del apartado a)

A.149

- 817.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del apartado a), con el siguiente tenor: «las medidas de seguridad y salud», explicando que era muy importante aplicar esas medidas, en particular porque los aprendices tendían a ser muy jóvenes y tenían un peor conocimiento de las medidas de seguridad y salud que otros actores del lugar de trabajo. Era importante que las medidas de seguridad y salud se consideraran en función de cada ocupación, lo cual justificaba su inclusión en el punto 12.
- 818.** El Vicepresidente empleador aceptó la enmienda, ya que consideraba que era una aportación positiva al texto y reflejaba la discusión relativa a la inclusión del entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que mantenía la Comisión de Asuntos Generales en esa misma reunión de la Conferencia.
- 819.** La miembro gubernamental del Canadá expresó su apoyo a la enmienda. En vista de las discusiones que estaba manteniendo la Comisión de Asuntos Generales, propuso una subenmienda para añadir «, teniendo en consideración 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 «seguridad y salud».

- 820.** Los miembros gubernamentales de los Estados Unidos, Australia y Suiza apoyaron la enmienda y la subenmienda, ya que añadía claridad al texto.
- 821.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldó la enmienda y la subenmienda, y propuso una nueva subenmienda para insertar «en el trabajo» después de «medidas de seguridad y salud» a fin de evitar que el enunciado fuera demasiado restrictivo.
- 822.** El miembro gubernamental de Türkiye expresó su apoyo a la nueva subenmienda propuesta por Francia.
- 823.** La Vicepresidenta trabajadora aceptó la nueva subenmienda. También propuso otra subenmienda para sustituir «teniendo en consideración» por «de conformidad con» con objeto de mantener la coherencia con la formulación adoptada en la enmienda A.148, en el punto 12, *a*).
- 824.** El Vicepresidente empleador estaba en principio de acuerdo con la enmienda y las subenmiendas, pero pidió la opinión de la secretaría acerca de si las conclusiones de la Comisión podían referirse a un texto que aún no había sido adoptado por la Conferencia y que por consiguiente podía estar sujeto a cambios.
- 825.** El Consejero Jurídico declaró que la Comisión de Asuntos Generales había adoptado una resolución que reconocía que tanto el Convenio núm. 155 como el Convenio núm. 187 eran instrumentos fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de 1998. El proyecto de resolución se sometería a la sesión plenaria de la Conferencia para su adopción el viernes 10 de junio.
- 826.** El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda y las subenmiendas.
- 827.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, explicó que la propuesta inicial de la Unión Europea era insertar «en el trabajo» después de «seguridad y salud», sin referencia a los convenios. Preguntó si debía o no hacerse también referencia en este apartado al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), que también contenía disposiciones relativas a la SST y también era un convenio fundamental.
- 828.** El representante del Secretario General explicó que el Convenio núm. 138 no se consideraba un convenio sobre SST propiamente dicho, al igual que otros convenios que también contenían medidas relativas a la SST. Los Convenios núms. 155 y 187 eran los dos instrumentos en materia de SST que pasarían a ser convenios fundamentales. Por consiguiente, convenía referirse únicamente a estos dos convenios.
- 829.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, aceptó el enunciado del apartado *a*) después de escuchar la explicación de la secretaría.
- 830.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada, y el nuevo apartado fue adoptado.

Punto 12, b)

- 831.** Se retiraron dos enmiendas relativas a este apartado (A.150 y A.163).

A.152

- 832.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para insertar «en su caso» al final del enunciado, indicando que el texto incluía conceptos que podían contribuir a la transición de la economía informal a la economía formal, y recordó que no todos los aprendizajes exigían una cualificación académica para su ingreso.
- 833.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda, ya que compartían la opinión de que la expresión «en su caso» permitiría una mayor flexibilidad en lo que respectaba a las cualificaciones requeridas para ingresar en un aprendizaje.
- 834.** La enmienda fue adoptada.

A.164

- 835.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda a fin de insertar «, si» en lugar de «que», señalando que sería útil flexibilizar los criterios de ingreso en los sistemas de aprendizaje a fin de que las personas que tenían experiencia profesional, y no solo las personas que tenían cualificaciones académicas formales, también tuvieran la oportunidad de realizar aprendizajes.
- 836.** La Vicepresidenta trabajadora introdujo una subenmienda para sustituir «cualificaciones» por «logros», con el propósito de ofrecer una mayor flexibilidad.
- 837.** El Vicepresidente empleador propuso una nueva subenmienda para insertar «logros» después de «cualificaciones», en lugar de sustituir el término, a fin de abarcar una gama más amplia de circunstancias, mientras que la inserción de la conjunción «si» permitiría una mayor flexibilidad.
- 838.** El miembro gubernamental del Canadá y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldaron la nueva subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 839.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 840.** El punto 12, *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12, c)

A.105

- 841.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda que consistía en suprimir el apartado *c)* porque consideraba que las ratios estaban obsoletas y eran anticompetitivas, y que no tenían por qué implicar una mejora cualitativa y cuantitativa de los aprendizajes. Los empleadores necesitaban flexibilidad para estructurar su fuerza de trabajo en respuesta a las circunstancias específicas y a la demanda del mercado.
- 842.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. Afirmó que era esencial mantener el término «ratio» (relación en español) a fin de asegurar el mantenimiento de las medidas de seguridad y salud y la adecuada supervisión del entorno de aprendizaje y de formación, así como para evitar el mal uso del sistema de aprendizaje y la sustitución indebida de trabajadores regulares por aprendices.

- 843.** Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Camerún, hablando en nombre del grupo de África; Chile y el Canadá no aceptaron la enmienda debido a la preocupación que suscitaban los abusos, potenciales o reales, que podrían dar lugar a la sustitución de trabajadores por aprendices.
- 844.** La enmienda fue retirada.

A.162 y A.121

- 845.** El miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de Suiza, introdujo una enmienda (A.162) para insertar «la supervisión de los aprendices por personal cualificado y la naturaleza de la supervisión requerida, que puede incluir» antes de «la relación». Era importante que las normas que regían los aprendizajes incluyeran requisitos relativos a la supervisión del aprendiz en el plano profesional y en el lugar de trabajo. También destacó la evolución de la supervisión a medida que se ampliaban las competencias del aprendiz. Pidió que su enmienda se examinara conjuntamente con la enmienda sometida por la Unión Europea y sus Estados miembros (A.121)
- 846.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda para sustituir «relación» por «equilibrio adecuado entre aprendices y trabajadores».
- 847.** La Vicepresidenta trabajadora coincidió en que era importante dar más detalles acerca de la supervisión. No obstante, no estaba de acuerdo con la inserción de «que puede incluir», ya que la finalidad del punto 12 era, entre otras cosas, prevenir abusos en los aprendizajes. No apoyaba la supresión de «relación», ya que tenía un significado específico que resultaba útil en el marco de la SST y la prevención de abusos.
- 848.** El Vicepresidente empleador se pronunció a favor de la eliminación de «relación», pero no respaldó la enmienda presentada por Australia y Suiza. Explicó que la idea de un equilibrio adecuado entre aprendices y otros trabajadores en el lugar de trabajo era la noción correcta que debía transmitirse.
- 849.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, sugirió que se fusionaran ambas enmiendas de modo que el texto dijera: «la supervisión de los aprendices por personal cualificado y la naturaleza de la supervisión requerida, que puede tener en cuenta el equilibrio adecuado entre el número de aprendices y el número de trabajadores en el lugar de trabajo». El término «relación» o «ratio» solo abarcaba la proporción numérica, mientras que el término «equilibrio» establecería un objetivo claro y era mucho más conforme al espíritu de la enmienda propuesta por Australia y Suiza.
- 850.** La miembro gubernamental de la Argentina expresó preocupación por la adición del término «supervisión» al inicio del enunciado, ya que podría sugerir que la finalidad de la supervisión consistía en asegurar que existieran el equilibrio o ratio adecuados. La supervisión tenía un alcance más amplio.
- 851.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con la miembro gubernamental de la Argentina y rechazó la subenmienda presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros, ya que consideraba que la nueva formulación perdía de vista los demás elementos, que eran los motivos por los cuales debía mantenerse la noción de ratio o equilibrio entre aprendices y trabajadores.

- 852.** El Vicepresidente empleador respaldó la subenmienda de la Unión Europea y sus Estados miembros, puesto que combinaba adecuadamente los conceptos que se deseaba plasmar en el texto.
- 853.** La Vicepresidenta trabajadora prefería retomar el sentido inicial del texto original, esto es, la ratio entre aprendices y trabajadores. Habría que insistir en la necesidad de que haya una proporción adecuada de aprendices por cuestiones de salud en el trabajo y para prevenir abusos. Podía aceptar la expresión «equilibrio adecuado» propuesta en la enmienda, en la medida en que ese concepto tenía por objeto asegurar que había suficientes trabajadores para dar el apoyo necesario a los aprendices y para que el trabajo se efectuara correctamente. Sería más conveniente trasladar a otro lugar los términos propuestos relativos a la supervisión.
- 854.** El miembro gubernamental de Uganda dijo que la enmienda sometida por Australia y Suiza no cubría todos los motivos por los cuales se incluía «ratio», y que eran asegurar que se llevara a cabo la formación y evitar la explotación. La cuestión de la supervisión se abordaba debidamente en el apartado *i)*, y por ello se sumaba a la posición del Grupo de los Trabajadores y se decantaba por el texto original, aunque también podía apoyar la enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 855.** El miembro gubernamental de Australia, secundado por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, propuso una nueva subenmienda para que el texto tuviera el siguiente tenor: «la supervisión de los aprendices por personal cualificado y la naturaleza de la supervisión requerida, que incluya», puesto que estimaba que el aspecto de la supervisión no se abordaba suficientemente en el apartado.
- 856.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que estaba dispuesta a apoyar la enmienda presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros, ya que su formulación era apropiada. La noción de supervisión era importante pero podía tratarse en otro apartado.
- 857.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, insistió en que el aspecto de la supervisión era importante y propuso crear dos apartados separados, de modo que pudieran incluirse ambas enmiendas.
- 858.** El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Australia, la Argentina, el Canadá y Suiza apoyaron la subenmienda.
- 859.** Ambas enmiendas fueron adoptadas en su forma subenmendada.

A.110

- 860.** El miembro gubernamental de Omán introdujo una enmienda que tenía por objeto suprimir «también» y sustituir «las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas» por «que cumplan con las condiciones requeridas», aduciendo que era mejor que cada Miembro pudiera decidir el alcance de la aplicación de la recomendación. La enmienda propuesta flexibilizaba la aplicación.
- 861.** El Vicepresidente empleador rechazó la enmienda ya que consideraba importante que se hiciera una referencia explícita a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas para que se tuvieran en cuenta las necesidades de esas empresas en las discusiones.
- 862.** La Vicepresidenta trabajadora tampoco apoyó la enmienda.
- 863.** La enmienda fue retirada.
- 864.** El punto 12, *c)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12, d)

A.122

- 865.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda para sustituir «mínima y máxima», que consideraba demasiado restrictivo, por «general». En la duración del aprendizaje intervenían muchos factores, y esta podía variar.
- 866.** La Vicepresidenta trabajadora rechazó la enmienda, ya que era partidaria de incluir el plazo más corto y el plazo más largo previstos, pero se mostró flexible en cuanto a la formulación exacta.
- 867.** El miembro gubernamental de Australia compartía la intención de la enmienda y sugirió una subenmienda para sustituir «general» por «prevista».
- 868.** La Vicepresidenta trabajadora secundó la subenmienda de Australia.
- 869.** El miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda y expresó su preferencia por el texto de la Oficina.
- 870.** Los miembros gubernamentales de Colombia y la Argentina no respaldaron la enmienda. El texto original era más claro y preciso. El establecimiento de un mínimo y un máximo también contribuiría a prevenir abusos.
- 871.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos se opuso a la enmienda. Estaba dispuesto a aceptar otra formulación, pero era importante incluir una duración mínima específica a fin de asegurar que los aprendices recibieran suficiente formación para adquirir las competencias necesarias.
- 872.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, evidenció la necesidad de más flexibilidad y propuso otra subenmienda para añadir «mínima y máxima prevista» después de «duración», con lo que el enunciado diría: «la duración mínima y máxima prevista del aprendizaje;».
- 873.** El miembro gubernamental del Canadá secundó la subenmienda de la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 874.** Los miembros gubernamentales de Australia y el Camerún, la Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador se declararon favorables a la subenmienda de la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 875.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 876.** El punto 12, d) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12, e)

A.109

- 877.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, presentó una enmienda que consistía en suprimir el apartado e). Explicó que, en lugar de permitir que los aprendices que progresen con mayor rapidez completen antes su aprendizaje, se les podría ofrecer un reconocimiento adicional mediante mecanismos de recompensa o certificaciones adicionales. La inclusión de excepciones aumentaría la carga administrativa. Esta cuestión debería quedar a discreción de los Miembros.

- 878.** El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora no apoyaron la enmienda. Destacaron la importancia de permitir un cierto margen de flexibilidad en los sistemas de aprendizaje modernos. Existía el riesgo de que algunos aprendices no logran cualificarse porque no completaban a tiempo el programa. Igualmente, sería razonable que las personas que ya tuvieran experiencia pertinente pudieran acortar el periodo de aprendizaje. Ello no significaba que se promovieran aprendizajes más cortos, sino que se ofrecía una mayor flexibilidad.
- 879.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, rechazaron la enmienda por los motivos ya expuestos.
- 880.** El miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda. En su opinión, el tenor del apartado e) ya se contemplaba en el apartado b), y el apartado d) era redundante.
- 881.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, retiró la enmienda.
- 882.** La enmienda fue retirada.

A.123

- 883.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, introdujo una enmienda para sustituir «normal» por «general». Para mantener la coherencia con el lenguaje utilizado en el apartado e), propuso una subenmienda a fin de sustituir el término «general» por «prevista».
- 884.** La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y de Togo apoyaron la subenmienda.
- 885.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.106

- 886.** El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda que tenía por objeto insertar «reconocida» después de «formación previa» a fin de que quedase claro que solo se reconocerían los conocimientos previos evaluados conforme al marco nacional de cualificaciones.
- 887.** La Vicepresidenta trabajadora rechazó la enmienda, ya que consideraba que el término «reconocida» introducía un matiz de ambigüedad.
- 888.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda.
- 889.** El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.
- 890.** La enmienda fue retirada.

A.124

- 891.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda que no afectaba a la versión española y que consistía en suprimir «any» antes de «prior learning» en la versión inglesa.

- 892. La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Sudán del Sur y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.
- 893. La enmienda fue adoptada.
- 894. El punto 12, e) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12, f)

A.141

- 895. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Australia, presentó una enmienda que consistía en insertar «las competencias ocupacionales pertinentes y» antes de «las necesidades del mercado de trabajo». Destacó que el contenido de los resultados de aprendizaje y los planes de formación también debería basarse en las competencias y aptitudes ocupacionales requeridas, además de en las necesidades del mercado de trabajo, ya que estas podían ser de carácter transitorio.
- 896. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 897. La Vicepresidenta trabajadora expresó su conformidad con el texto adicional, pero propuso insertar las palabras «, las necesidades educativas y formativas de los aprendices» después de «las competencias ocupacionales pertinentes», ya que consideraba que era preciso destacar las necesidades de los aprendices en materia de educación y formación, como complemento del aprendizaje propiamente dicho.
- 898. El miembro gubernamental del Canadá dijo que prefería la enmienda original, y explicó que cuando las personas decidían seguir una vocación se presuponía que sus necesidades en materia de educación y formación habían sido satisfechas.
- 899. Los miembros gubernamentales de Singapur y Omán estuvieron de acuerdo con el miembro gubernamental del Canadá en cuanto a la preferencia por el texto propuesto en la enmienda.
- 900. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldó la subenmienda.
- 901. El Vicepresidente empleador manifestó su apoyo a la subenmienda, ya que parecía lógico que se tuviera en cuenta tanto las competencias ocupacionales, que eran el núcleo del aprendizaje, como las necesidades educativas y formativas de los aprendices, basadas en la oferta, y las necesidades del mercado de trabajo, basadas en la demanda.
- 902. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

Punto 12, g)

A.107 y A.125

- 903. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.107) con la finalidad de sustituir el texto del apartado por «la combinación de formación fuera del trabajo y formación en el trabajo», e indicó que la palabra «equilibrio», propuesta en la enmienda de la Unión Europea y sus Estados miembros, era más eficaz que la palabra «combinación».
- 904. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda (A.125) similar a la presentada por el Grupo de los Empleadores, con las palabras «el equilibrio adecuado entre» en lugar de «combinación de».

Asimismo, señaló que la palabra «proporción» era demasiado prescriptiva y que «equilibrio adecuado» aportaba mayor flexibilidad.

- 905. La Vicepresidenta trabajadora dijo que prefería la formulación propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros, si bien su grupo quería mantener la palabra «proporción» en el texto.
- 906. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, era partidario de adoptar la formulación «equilibrio adecuado».
- 907. La enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores (A.107) fue retirada y la enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros (A.125) fue adoptada.
- 908. El punto 12, g) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12, h)

A.142

- 909. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Australia, propuso una enmienda con el fin de insertar «el acceso a» al inicio de la frase en aras de la flexibilidad.
- 910. La Vicepresidenta trabajadora expresó su preferencia por el texto original. Los Estados Miembros deberían proporcionar a los aprendices servicios para «la orientación vocacional y el asesoramiento para el desarrollo profesional», en lugar de presuponer que los aprendices iban a acceder a tales servicios.
- 911. El Vicepresidente empleador también fue favorable a mantener el texto original y dijo que el término «acceso a» era ambiguo. Asimismo, preguntó si dicho término tenía por objeto incluir la orientación vocacional y el asesoramiento para el desarrollo profesional en línea.
- 912. Los miembros gubernamentales del Canadá, Singapur y Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.
- 913. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, también respaldó la enmienda ya que se centraba tanto en el proceso como en los beneficiarios, es decir, englobaba todos los elementos.
- 914. El miembro gubernamental de los Estados Unidos aclaró que era importante que los aprendices tuvieran acceso a la orientación vocacional y el asesoramiento para el desarrollo profesional, independientemente de que los proveedores fueran los Estados Miembros, como se indicaba en el texto introductorio del punto, u otras entidades.
- 915. El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la enmienda.
- 916. La enmienda fue adoptada.

A.144

- 917. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Suiza, propuso una enmienda consistente en añadir «y otros servicios de apoyo, según proceda,» después de «desarrollo profesional», y explicó que para los aprendices podría ser necesario disponer de servicios como el cuidado de niños, el transporte, financiación para equipos y ayudas al pago de los gastos de matrícula. Al utilizar una terminología general se podría dar cabida a las diferentes circunstancias nacionales.

- 918.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda al considerar que la formulación «otros servicios de apoyo,» se apartaba mucho de la orientación vocacional y el asesoramiento para el desarrollo profesional, por lo que restaría fuerza a la idea principal del apartado. Además, se plantearía la pregunta de quién financiaría tales servicios.
- 919.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda y dijo que estaba de acuerdo en que disponer de otros servicios de apoyo sería de gran ayuda para facilitar el acceso a los aprendizajes.
- 920.** El miembro gubernamental de Suiza citó la gestión de casos y las mentorías como ejemplos de otros servicios de apoyo.
- 921.** La miembro gubernamental del Brasil opinó que la formulación «otros servicios de apoyo» era poco clara y preguntó si el acceso a tales servicios formaba parte de los derechos de los aprendices.
- 922.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos aclaró que la enmienda no tenía como finalidad conceder un nuevo derecho a los aprendices, sino brindarles la oportunidad de ser orientados hacia servicios adicionales, en función del contexto del país.
- 923.** La miembro gubernamental de Singapur apoyó la enmienda, en la medida en que ello permitiría que los Estados determinaran qué servicios de apoyo debían proporcionarse en función de las circunstancias nacionales.
- 924.** Los miembros gubernamentales de Colombia y del Brasil manifestaron su desacuerdo con la enmienda y su preferencia por el texto original, pues, a su juicio, la formulación «otros servicios de apoyo» era ambigua y podía ser malinterpretada.
- 925.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, reconoció la finalidad positiva de la enmienda, pero recomendó explorar formulaciones alternativas para evitar la ambigüedad.
- 926.** La miembro gubernamental de la Argentina expresó su apoyo a la enmienda e indicó que los «otros servicios de apoyo» eran complementarios con respecto a la aplicación de políticas de empleo y de formación.
- 927.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda que consistía en añadir «gubernamentales» después de «de apoyo», de modo que el texto dijera «y otros servicios de apoyo gubernamentales, según proceda,», para aportar mayor claridad al texto.
- 928.** La Vicepresidenta trabajadora manifestó su desacuerdo con la subenmienda alegando que podían existir otros servicios de apoyo que fueran prestados por entidades no gubernamentales.
- 929.** Los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y los Estados Unidos no respaldaron la subenmienda, pues compartían la opinión del Grupo de los Trabajadores.
- 930.** El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda que consistía en sustituir «gubernamentales» por «establecidos».
- 931.** La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de los Estados Unidos no aceptaron la nueva subenmienda y señalaron que la intención del Grupo de los Empleadores no era clara.
- 932.** El Vicepresidente empleador dijo que estaba dispuesto a respaldar la enmienda en la forma en que se propuso inicialmente.

933. La enmienda fue adoptada.

934. El punto 12, *h*) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12, *i*)

A.154

935. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que consistía en insertar «, incluidas las cualificaciones pedagógicas» después de «empresa». Explicó que sería útil hacer explícitamente alusión a las cualificaciones pedagógicas, dado que estas eran necesarias, junto con los conocimientos especializados en el campo de la formación de aprendices.

936. El Vicepresidente empleador manifestó su desacuerdo con la propuesta debido a que si en el apartado se pusiera demasiado énfasis en las cualificaciones pedagógicas, la formación para aprender un oficio no funcionaría en la práctica. De hecho, podría dar lugar a la exclusión de algunos de los mejores formadores con décadas de experiencia, muchos de los cuales tenían cualificaciones pedagógicas pese a no poseer títulos universitarios.

937. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una subenmienda con objeto de sustituir «cualificaciones» por «conocimientos», como respuesta a la inquietud manifestada por el Grupo de los Empleadores.

938. El miembro gubernamental de Suiza, secundado por el miembro gubernamental del Canadá, presentó otra subenmienda que consistía en sustituir «cualificaciones» por «competencias».

939. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda porque en el texto original quedaba implícito que los docentes tenían las cualificaciones pedagógicas requeridas para impartir instrucción a los estudiantes.

940. Ante las inquietudes manifestadas por el Vicepresidente empleador, el miembro gubernamental del Canadá, secundado por el miembro gubernamental de Suiza, propuso una nueva subenmienda con miras a añadir «y andragógicas» después de «pedagógicas», y puntualizó que la palabra «andragógicas» hacía referencia a la educación de adultos que habitualmente se autodirigían, lo cual era frecuente en los aprendizajes.

941. La Vicepresidenta trabajadora aceptó la nueva subenmienda y señaló que la propuesta era útil y concordaba con su visión de las competencias necesarias para formar a aprendices.

942. El Vicepresidente empleador dijo que su grupo no tenía ninguna objeción con respecto al concepto introducido, pero puso de relieve que el instrumento debería estar redactado con un lenguaje sencillo. Por ese motivo, pidió a los miembros de la Comisión que redactaran el apartado empleando términos fácilmente comprensibles.

943. El miembro gubernamental de Omán estuvo de acuerdo con la opinión del Grupo de los Empleadores.

944. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, manifestó su conformidad con la propuesta de sustituir «cualificaciones» por «competencias», pero no respaldó la propuesta de añadir «y andragógicas», porque consideraba que la mayoría de las personas desconocerían el término.

945. La miembro gubernamental de Colombia estuvo de acuerdo con el grupo de África en que, por definición, se esperaba que los docentes tuvieran cualificaciones pedagógicas. Por consiguiente, en aras de la simplicidad, prefería mantener el texto original.

- 946. El miembro gubernamental de Australia, secundado por el miembro gubernamental del Canadá, propuso sustituir «pedagógicas y andragógicas» por «enseñanza y educación de adultos».
- 947. La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la propuesta.
- 948. Los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, la Arabia Saudita, la Argentina, Barbados, el Brasil, Chile, los Estados Unidos y Namibia, así como el Vicepresidente empleador, manifestaron su preferencia por el texto original.
- 949. La Vicepresidenta trabajadora reiteró la importancia que tenían las competencias pedagógicas, pero retiró la enmienda por falta de apoyo.

A.134

- 950. El miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Suiza, presentó una enmienda consistente en añadir las palabras «y el personal de supervisión» después de «formadores en la empresa». Dijo que el instrumento no solo debería regular las cualificaciones y los conocimientos especializados de los docentes y los formadores en la empresa, sino también los del personal que supervisaba a los aprendices en el lugar de trabajo.
- 951. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda.
- 952. El Vicepresidente empleador no aceptó la enmienda. Manifestó su preocupación por la impracticabilidad y la inflexibilidad que dicha formulación podía generar en las actividades cotidianas.
- 953. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dio su respaldo a la enmienda.
- 954. Los miembros gubernamentales de la Argentina, Colombia y el Senegal no apoyaron la enmienda.
- 955. La enmienda fue retirada.
- 956. El punto 12, *i)* fue adoptado.

Nuevo apartado después del apartado *i)*

A.108

- 957. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda con el objeto de insertar un nuevo apartado con el texto siguiente: «los mecanismos de solución de conflictos;». A la vista de los casos de conflicto que podían surgir en el área de los aprendizajes, consideró necesario que el en el marco regulatorio hubiera mecanismos de esa índole.
- 958. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda argumentando que el marco para la solución de conflictos ya debía estar instaurado y que la proliferación de los mecanismos con tal finalidad podía ser un freno a la hora de resolver problemas de manera eficaz y rápida.
- 959. El miembro gubernamental de los Estados Unidos no estuvo de acuerdo con la enmienda por considerar que estaba fuera de lugar, a la luz del texto introductorio del punto. Le preocupaba que la enmienda pudiera impedir a los aprendices utilizar los mecanismos de solución de conflictos previstos en la legislación.

- 960. La miembro gubernamental de la India no respaldó la enmienda alegando que la legislación vigente podía contener disposiciones relativas a la solución de reclamaciones en el contexto de los aprendizajes.
- 961. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó su desacuerdo con la enmienda e indicó que la cuestión a la que se refería podía discutirse en el punto 19, donde se mencionaba la solución de conflictos.
- 962. La enmienda fue retirada.

A.156

- 963. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda en la que se proponía insertar un nuevo apartado con el texto siguiente: «la proporción adecuada de aprendices por docente, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar una educación y una formación de calidad;». En su opinión, los estándares ocupacionales para los aprendizajes en la docencia y la formación eran útiles, y señaló que había diferencias en el tipo de instrucción, que podía ir desde la formación individual a la enseñanza en el aula con varias personas.
- 964. El Vicepresidente empleador recordó a la Comisión la discusión anterior sobre el término «proporción» y, en particular, el acuerdo para sustituirlo por «equilibrio adecuado». Antes de exponer la postura de su grupo sobre la enmienda, invitó a los miembros gubernamentales a expresar sus opiniones al respecto, porque la enmienda tendría repercusiones financieras en los presupuestos para la educación y formación profesional.
- 965. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, estuvo de acuerdo con la finalidad de la enmienda, y destacó la importancia de brindar orientación, supervisión y asistencia suficientes a los aprendices. En sintonía con la discusión anterior, propuso una subenmienda con el objeto de sustituir «proporción adecuada de aprendices por docente» por «equilibrio adecuado entre aprendices y docentes».
- 966. El miembro gubernamental del Canadá respaldó la subenmienda.
- 967. La miembro gubernamental del Brasil expresó su desacuerdo con la subenmienda, pues determinar qué era un equilibrio adecuado entre aprendices y docentes sería ambiguo en la práctica y establecer un estándar al respecto era prescriptivo.
- 968. La miembro gubernamental de Colombia se hizo eco de la declaración de la miembro gubernamental del Brasil y añadió que el equilibrio entre aprendices y docentes en los ámbitos educativos no se podía aplicar a la formación en empresas.
- 969. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que el término «adecuado» aportaba la flexibilidad necesaria para dar cabida a diferentes realidades y prácticas.
- 970. La Vicepresidenta trabajadora expresó su conformidad con la subenmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 971. El Vicepresidente empleador, si bien estaba sorprendido por la falta de reacción de los Gobiernos ante las importantes repercusiones presupuestarias del apartado, no se opuso a la adopción de la enmienda en su forma subenmendada.
- 972. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo apartado fue adoptado.

Punto 12, j)

A.155

- 973.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando también en nombre del Brasil y de Chile, presentó una enmienda en la que se proponía insertar al inicio del apartado «los dispositivos que certifiquen las capacidades y competencias previas del aprendiz y», y al final del apartado «durante el contrato». La finalidad de la enmienda era valorar las capacidades y competencias adquiridas y adoptar un mecanismo para asegurar el reconocimiento de los conocimientos previos.
- 974.** El Vicepresidente empleador no estuvo de acuerdo con la enmienda y argumentó que en los apartados *b)* y *e)* ya se había abordado la cuestión del mecanismo empleado para certificar las capacidades y competencias previas. Además, la formulación «competencias adquiridas» englobaba las adquiridas durante el aprendizaje.
- 975.** La Vicepresidenta trabajadora tomó nota de la finalidad de la enmienda y dijo que estaba de acuerdo con la declaración del Grupo de los Empleadores.
- 976.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, compartió las opiniones de la Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador.
- 977.** La enmienda fue retirada.
- 978.** El punto 12, *j)* fue adoptado en su forma original.

Punto 12, k)

- 979.** Al no haberse recibido enmiendas al apartado *k)*, se procedió a su adopción.

Nuevo apartado después del apartado k)

A.158

- 980.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso una enmienda consistente en añadir un nuevo apartado *k)* con el texto siguiente: «el establecimiento de consejos ocupacionales o sectoriales de competencias». Tomó nota de la orientación que había aportado la secretaría durante la discusión sobre el punto 4, *a)* y propuso que la enmienda fuese examinada en el marco del punto 24.
- 981.** El examen de la enmienda fue aplazado con el fin de que se llevara a cabo junto con el punto 24 (véanse los párrafos 1502 a 1505 *infra*).
- 982.** El punto 12 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 13

A.207, A.248 y A.255

- 983.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda para sustituir el texto del punto por el siguiente, dado que el enunciado original no expresaba claramente que para transferir a un aprendiz de una empresa a otra se necesitaba su consentimiento:

Los Miembros deberían adoptar medidas para que la transferencia de un aprendiz de una empresa a otra solo se pueda llevar a cabo previo consentimiento del aprendiz.

- 984.** La Vicepresidenta trabajadora presentó dos enmiendas (A.248 y A.255) para sustituir el texto del punto por el siguiente texto:
- Los Miembros deberían adoptar medidas para que se establezca un proceso equitativo y transparente que permita efectuar el aprendizaje en más de una empresa cuando se considere necesario para completar el aprendizaje. Este proceso debería estar sujeto al consentimiento del aprendiz y garantizar una formación de igual nivel.
- 985.** Su grupo no estaba satisfecho con la palabra «transferencia» porque implicaba que el aprendiz era simplemente un participante pasivo. Destacó la importancia de que se estableciera un proceso equitativo y transparente debido a que los aprendices carecían de poder de negociación. Además, era fundamental que, de ser transferido, el aprendiz recibiera una formación de la misma calidad en la segunda empresa. Prefería la formulación propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros —«solo se pueda llevar a cabo»— al texto sugerido en la segunda enmienda de su grupo («Este proceso debería estar sujeto al»).
- 986.** El Vicepresidente empleador consideraba que el texto original tenía carácter prescriptivo y que podía ir en contra del interés de los aprendices. Instó a los miembros de la Comisión a que consideraran las razones positivas por las cuales podía ser necesario transferir a un aprendiz, y mencionó como ejemplos el modelo de formación grupal y cuando una empresa toma el control de otra. En un modelo de formación grupal la entidad contratante enviaba aprendices a que recibieran formación práctica en diversas empresas. Los procedimientos de transferencia restrictivos podían hacer que los aprendices corrieran el riesgo de ser despedidos si una empresa tomaba el control de otra. La inserción de «una formación de igual nivel» era ambigua y redundante, dado que el punto 12 ya fijaba los estándares de aprendizajes que se aplicaban a todas las empresas. Por estos motivos, el orador no apoyó ninguna de las tres enmiendas.
- 987.** La miembro gubernamental de Malawi, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la primera parte del texto propuesta por el Grupo de los Trabajadores y sugirió además sustituir la palabra «completar» por «efectuar».
- 988.** La miembro gubernamental de Colombia afirmó que, en principio, estaba de acuerdo con el texto original, pero que podía apoyar la primera parte del texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores.
- 989.** La miembro gubernamental de Singapur apoyó el texto propuesto por la Unión Europea y sus Estados miembros debido a que la preocupación principal estaba relacionada con el consentimiento de los aprendices. Consideraba que las enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores eran demasiado prescriptivas.
- 990.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró el motivo de la primera parte del texto propuesto, y destacó la importancia de establecer un proceso justo y transparente, y del consentimiento de los aprendices cuando debían completar el aprendizaje en varias empresas.
- 991.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, prefería el texto propuesto por la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 992.** La miembro gubernamental de la Argentina dijo que el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores abarcaba el consentimiento del aprendiz, que también era el punto clave de la enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros. Propuso que la Comisión avanzara en la discusión sobre esa base.
- 993.** Los miembros gubernamentales del Brasil, Chile y Colombia suscribieron la declaración de la Argentina.

- 994.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, sostuvo que su texto era más claro con respecto a la naturaleza del consentimiento de los aprendices. La primera parte del texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores era ambigua en ese sentido y consideraba que podía malinterpretarse como si el consentimiento de los aprendices se necesitara únicamente cuando la transferencia estaba relacionada con completar aprendizajes.
- 995.** La Vicepresidenta trabajadora propuso cambiar el orden de las oraciones en la propuesta de su grupo a fin de abordar las inquietudes planteadas por la Unión Europea y sus Estados miembros, de modo que el texto dijera: «Los Miembros deberían adoptar medidas para que se establezca un proceso justo y transparente que permita efectuar el aprendizaje en más de una empresa, previo consentimiento del aprendiz, cuando se considere necesario para completar el aprendizaje».
- 996.** El Vicepresidente empleador apoyó el texto.
- 997.** La Vicepresidenta trabajadora sugirió además trasladar «previo consentimiento del aprendiz» a una segunda oración.
- 998.** El Vicepresidente empleador no estuvo de acuerdo con ese cambio.
- 999.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, reiteró que se mantenía la ambigüedad en el texto debido a que había dos expresiones opuestas en el mismo apartado. O bien el consentimiento del aprendiz era absoluto, o el aprendiz podía ser trasladado de una empresa a otra cuando se estimara necesario. Sostuvo que la única forma de resolver esta cuestión era considerar el consentimiento del aprendiz como necesario o absoluto.
- 1000.** El Vicepresidente empleador no estuvo de acuerdo con la necesidad de obtener el consentimiento de los aprendices, y observó que la mayoría de los trabajadores no tenían poder de veto con respecto al cambio de propiedad de su entidad empleadora.
- 1001.** La miembro gubernamental de Malawi apoyó la primera parte del texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores, pero no la segunda. Si se priorizara el consentimiento de los aprendices, resultaría difícil gestionar los aprendizajes en la mayoría de los países africanos.
- 1002.** El miembro gubernamental de Uganda estaba a favor del texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores, en su forma subenmendada, que contenía todos los elementos clave —el consentimiento del aprendiz, un proceso justo y transparente, y la posibilidad de completar el aprendizaje en más de una empresa—.
- 1003.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que podía aceptar el texto en su forma subenmendada, pero se preguntaba qué sucedería si un aprendiz debía ser trasladado de una empresa a otra, pero no estaba de acuerdo.
- 1004.** El representante del Secretario General leyó, como referencia, el texto sobre el traslado de aprendices que figuraba en la Recomendación núm. 117:
- Mediante acuerdos entre las partes interesadas, debería ser posible trasladar un aprendiz de una empresa a otra cuando se considere necesario o conveniente para completar su formación.
- 1005.** El miembro gubernamental del Camerún se refirió a las autoridades reguladoras responsables de los aprendizajes, de conformidad con el punto 9, y afirmó que esas autoridades intervendrían en caso de desacuerdo entre las empresas y los aprendices.

- 1006.** El Vicepresidente empleador apoyó el texto que figuraba en la Recomendación núm. 117 y propuso sustituir «su» por «esa».
- 1007.** La primera enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores (A.248) fue adoptada en su forma subenmendada y las otras dos enmiendas (A.207 y A.255) fueron rechazadas.
- 1008.** El punto 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo punto después del punto 13

A.253

- 1009.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar un nuevo punto con el siguiente contenido: «Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar la protección y promoción efectivas de los derechos humanos de los aprendices». Observó que el texto propuesto estaba en consonancia con el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y destacó la necesidad de proteger los derechos humanos de los aprendices, habida cuenta de su vulnerabilidad.
- 1010.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, dado que ya se había incluido en el punto 3 una referencia a la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, para que formara parte del preámbulo. Además, consideraba que hacer una referencia imprecisa y poco práctica a los derechos humanos en la sección del instrumento dedicada al marco regulatorio podía prestarse a errores de interpretación.
- 1011.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 1012.** La miembro gubernamental de Singapur estaba de acuerdo con las opiniones expresadas por el Grupo de los Empleadores de que la enmienda resultaría repetitiva.
- 1013.** Los miembros gubernamentales del Canadá, el Brasil, la República Centroafricana, este último hablando en nombre del grupo de África, Türkiye y Chile no apoyaron la enmienda.
- 1014.** La enmienda fue retirada.

A.251 y A.252

- 1015.** La Vicepresidenta trabajadora propuso dos enmiendas que consistían en insertar los nuevos puntos indicados a continuación:

Al adoptar medidas para que los aprendices y los empleadores disfruten de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían proteger el derecho de los aprendices y de los empleadores de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, en función de lo dispuesto en sus estatutos. (A.251)

Todo Miembro debería, en relación con los aprendizajes, adoptar las medidas necesarias para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (A.252)

- 1016.** Con la primera enmienda, se pretendía asegurar que la recomendación estableciese con claridad que los aprendices y los empleadores deberían disfrutar de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. La segunda enmienda estaba relacionada con la obligación que tenían los Estados de adoptar medidas a fin de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Para el Grupo de los Trabajadores, era crucial incluir este tipo de textos, en particular en lo relativo a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. En la práctica, era frecuente que los aprendices no pudiesen afiliarse a los sindicatos, de modo que no estaban cubiertos por los convenios colectivos. La oradora citó el ejemplo de una fábrica asiática en la que el sindicato había logrado negociar un convenio colectivo que imponía límites al uso del trabajo en régimen de subcontratación y establecía cauces para convertir a los trabajadores precarios en permanentes. Sin embargo, posteriormente la dirección había contratado a 40 aprendices con contratos de aprendizaje de tres años de duración. No se contaba con la participación de ningún instituto de formación o educación y sus salarios eran un 40 por ciento más bajos que los de los trabajadores permanentes. En realidad, habían sido contratados para sustituir empleos fijos. Sin embargo, ante las quejas del sindicato, la empresa respondió que este no tenía ningún derecho a cuestionar la actuación, puesto que los aprendices no se podían afiliarse al sindicato.
- 1017.** El Vicepresidente empleador no respaldó las enmiendas, pues consideraba que esas cuestiones ya se abordaban en el punto 3, e) del preámbulo. Tanto en la Declaración de 1998 como en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022 y la Declaración del Centenario se contemplaban los derechos a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva, así como los cuatro principios fundamentales enunciados en el segundo punto propuesto. El texto del preámbulo era una fórmula estable acuñada por las más altas instancias de la Organización, de modo que no convenía destacar aspectos particulares de esta en otras partes del instrumento. Adujo además que el nuevo punto propuesto no resolvería situaciones como la que había descrito en su ejemplo la Vicepresidenta trabajadora.
- 1018.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se sumó a las inquietudes planteadas por el Grupo de los Trabajadores y propuso una subenmienda para que el texto fuera más conciso, conservando únicamente la frase «Todo Miembro debería, en relación con los aprendizajes, adoptar las medidas necesarias para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.».
- 1019.** Los miembros gubernamentales del Canadá, Türkiye, el Brasil, Australia, Colombia y Kenya, hablando este último en nombre del grupo de África, se pronunciaron a favor del texto subenmendado propuesto por la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 1020.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que también podía aceptar la subenmienda presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros, ya que en ella se sintetizaba el contenido de las dos enmiendas propuestas.
- 1021.** El Vicepresidente empleador no apoyó la subenmienda y preguntó a los demás miembros de la Comisión si cabría la posibilidad de que reconsiderasen sus posiciones, teniendo en cuenta que la intención del texto propuesto era aplicar un modelo de contrato de aprendizaje que tuviera como finalidad el empleo, cuando en algunos países los aprendizajes no estaban basados en el empleo.
- 1022.** La Vicepresidenta trabajadora sostuvo que las normas internacionales del trabajo se aplicaban también a los aprendices bajo cualquier modalidad de contratación, como se

desprendía claramente de las decisiones adoptadas por el Comité de Libertad Sindical y otros órganos de control de la OIT.

- 1023.** El Vicepresidente empleador reiteró que el Grupo de los Empleadores no estaba de acuerdo en que los principios y derechos fundamentales en el trabajo fuesen aplicables a los contratos de aprendizaje en todo el mundo, ya que quizás no siempre se tratase de relaciones de trabajo.
- 1024.** La primera enmienda (A.251) no fue adoptada y la segunda (A.252) fue adoptada en su forma subenmendada.
- 1025.** Por consiguiente, se adoptó la introducción de un nuevo punto.

A.254

- 1026.** La Vicepresidenta trabajadora preguntó a la secretaria si el texto de un nuevo punto sobre la elegibilidad de una empresa para llevar a cabo aprendizajes que figuraba en una enmienda presentada por su grupo (A.254) se debería abordar durante el examen del punto 15, en el cual se estipulaban las condiciones que tendría que cumplir una empresa para poder formar aprendices.
- 1027.** La secretaria confirmó que, efectivamente, así era.
- 1028.** La enmienda fue retirada.

Punto 14, texto introductorio

A.171

- 1029.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para insertar «entre ellas proporcionar apoyo financiero e incentivos» después de «medidas,». Explicó que las diversas medidas enumeradas en el punto 14 conllevaban repercusiones financieras y los Gobiernos podrían intervenir para ayudar a los empleadores a cumplir sus obligaciones en esos ámbitos a fin de promover los aprendizajes. En diversos países, entre los que figuraban Francia, la India y el Reino Unido, era una práctica firmemente asentada que los Gobiernos prestasen asistencia financiera y concediesen incentivos para estimular y apoyar la participación de las empresas, especialmente las más pequeñas, en los sistemas de aprendizajes.
- 1030.** La Vicepresidenta trabajadora no estaba en desacuerdo con las líneas generales de la enmienda, pero consideraba que el punto 14 no era el lugar más adecuado para insertar ese texto, puesto que el punto se refería a derechos y disposiciones para los aprendices, y no a medidas de apoyo para los empleadores.
- 1031.** La enmienda fue rechazada por los miembros gubernamentales de Francia, que hablaba en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, Kenya, Suiza y los Estados Unidos.
- 1032.** El Vicepresidente empleador sostuvo que en algunos contextos nacionales varios de los elementos mencionados en el punto 14 solo serían posibles con el apoyo financiero del Gobierno. El texto propuesto transmitiría un mensaje claro y aportaría a la recomendación un carácter positivo, práctico y pragmático.
- 1033.** La enmienda no fue adoptada.

A.249, A.172 y A.218

- 1034.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para que se suprimiera la frase «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales» (A.249). A fin de integrar la enmienda

presentada por el Grupo de los Empleadores para insertar «y la legislación» después de «circunstancias» (A.172), la oradora propuso una subenmienda a la enmienda de su propio grupo que aplicaba la recomendación formulada previamente por la secretaría respecto al hecho de que ya se hubiese insertado en el punto 6 una referencia a las circunstancias y la legislación nacionales. En su forma enmendada, el texto introductorio rezaría así: «Los Miembros deberían adoptar medidas, por los medios previstos en el punto 6, para que los aprendices:».

- 1035.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá y Türkiye, propuso una enmienda (A.218) para que el apartado dijese lo siguiente: «Los Miembros deberían tomar medidas, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales, para que los aprendices:».
- 1036.** El Vicepresidente empleador explicó que, entre las tres enmiendas propuestas, prefería la que habían presentado los miembros gubernamentales, ya que su redacción resultaba más precisa, práctica y útil para quienes trabajaban en el ámbito nacional.
- 1037.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que no todos los Estados Miembros disponían de leyes y reglamentos sobre los aprendizajes que abarcasen toda la serie de elementos incluidos en el punto 14. Algunos de los elementos estaban regulados al amparo de lo establecido en otras leyes. La enmienda tenía por objeto dotar al texto de la mayor claridad posible, incluso para aquellos usuarios de la recomendación que no estuviesen familiarizados con el lenguaje jurídico empleado en este tipo de documentos.
- 1038.** Los miembros gubernamentales de Uganda, hablando en nombre del grupo de África; Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Brasil, Colombia y Singapur también se manifestaron a favor de la enmienda presentada por los Estados Unidos, el Canadá y Türkiye.
- 1039.** La Vicepresidenta trabajadora preguntó si por la expresión «de conformidad con» debería entenderse «en la mayor medida posible que permitan las circunstancias nacionales» o simplemente «con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional». Ello sería útil a fin de aclarar las modalidades de aplicación de la recomendación por parte de los Gobiernos. La subenmienda propuesta por la oradora tenía por objeto mirar más allá de la legislación vigente y considerar la introducción de posibles adaptaciones inspiradas por la recomendación.
- 1040.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, que también hablaba en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá y Türkiye, reiteró que la intención de su enmienda era que las prestaciones ofrecidas a los aprendices no se rigiesen únicamente por las leyes relativas a los aprendizajes. Toda la serie de derechos de los que, según la lista del punto 14, eran acreedores los aprendices podrían contemplarse en muchas otras leyes.
- 1041.** Ante esa aclaración, la Vicepresidenta trabajadora estaba en condiciones de apoyar la enmienda.
- 1042.** La enmienda propuesta por los Estados Unidos, el Canadá y Türkiye (A.218) fue adoptada.
- 1043.** Las enmiendas presentadas por el Grupo de los Trabajadores (A.249) y por el Grupo de los Empleadores (A.172) fueron rechazadas.
- 1044.** La Vicepresidenta trabajadora retiró otra enmienda (A.250).
- 1045.** El texto introductorio del punto 14 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14, a)

A.208

1046. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda (A.208) que consistía en insertar «u otra compensación» después de «remuneración». Señaló que se trataba de una cuestión fundamental para la Unión Europea y sus Estados miembros, que ya habían propuesto cambios idénticos en otras partes del texto. No obstante, tras escuchar las anteriores deliberaciones al respecto y las explicaciones facilitadas por la secretaría, se entendía que en algunos países la expresión «u otra compensación» podría incluir los pagos en especie, que no deberían figurar en el ámbito de la recomendación. Por consiguiente, la Unión Europea y sus Estados miembros retiró la enmienda propuesta y el orador declaró que prefería el uso original del término «remuneración», tanto en el presente apartado como en otras partes del texto.

A.173 y A.246

- 1047.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda que consistía en sustituir «una remuneración adecuada» por «un subsidio, estipendio, remuneración u otra forma de pago, según proceda» (A.173). En vista de las discusiones anteriores, subenmendó la propuesta mediante la inserción, después de «remuneración», de la expresión «u otra compensación». En el mundo existía toda una serie de prácticas y disposiciones con relación a los aprendizajes que era necesario tener en cuenta. Era posible incitar o animar a la introducción de indemnizaciones o pagos apropiados que se pudiesen incrementar a lo largo de las diferentes etapas del aprendizaje y fuesen aplicables en todas las circunstancias. El orador destacó que para su grupo era muy importante evitar el riesgo de que se limitasen los incentivos y se alejase el objetivo de brindar apoyo a más aprendizajes. El texto propuesto resultaba pertinente para una amplia gama de circunstancias nacionales y tenía un gran interés práctico.
- 1048.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó ninguna de las subenmiendas. Manifestó su preferencia por el término «remuneración», que en la definición de la secretaría incluía los pagos directos e indirectos, así como otras prestaciones. Sería el término más adecuado y, además, ya se había utilizado en otras normas. Contribuiría a ampliar la participación en los aprendizajes y aseguraría el acceso a estos de personas que quizás no tuviesen otra posibilidad para acceder a un trabajo mejor remunerado.
- 1049.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos no apoyó la subenmienda y suscribió la opinión de la Vicepresidenta trabajadora, considerando que la amplitud del término «remuneración» resultaría suficiente.
- 1050.** El miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, explicó que de las amplias consultas celebradas entre los Gobiernos africanos se desprendía un claro apoyo a la enmienda, ya que la remuneración se entendía, en general, como un salario o sueldo que implicaba un vínculo directo entre empleador y empleado. Sin embargo, un aprendiz no era un empleado. Por lo tanto, la palabra «remuneración» no sería pertinente en todos los países africanos. Para que la recomendación fuese efectiva en África, sería importante, en aras de la claridad, insertar las palabras adicionales que se proponían en la subenmienda, aunque con ello se introdujese una cierta redundancia.
- 1051.** La miembro gubernamental de Colombia dijo que el término «remuneración» podría plantear dificultades, ya que implicaba la existencia de un contrato de trabajo. Un contrato de

aprendizaje no era lo mismo que un contrato de trabajo, y en español el término «remuneración» tenía un significado demasiado restringido. Si se utilizaba la palabra «remuneración», sería necesario introducir otra subenmienda en la que se matizase el término indicando que la remuneración no equivalía a un salario, o algo por el estilo.

- 1052.** La miembro gubernamental del Brasil respaldó la enmienda en su forma subenmendada.
- 1053.** El Vicepresidente empleador hizo hincapié en la importancia de tener en cuenta, por motivos prácticos, la diversidad de formas y tipos de remuneración existentes en diversos países. Citó la definición del término «remuneración» que figuraba en el *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, de 2012. Según esa definición, el término implicaba la recepción de un salario, de modo que solo podría aplicarse a los aprendices con contrato de trabajo.
- 1054.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que, a juzgar por la formulación utilizada en la Recomendación núm. 117, donde se abordaba la remuneración que había de pagarse a los aprendices, el término era suficientemente amplio para aplicarse a todas las circunstancias.
- 1055.** El miembro gubernamental de Chile respaldó la enmienda en su forma subenmendada, y reconoció que, en función de los países, existían diferentes formas de pago para remunerar a los aprendices, tanto monetarias como no monetarias.
- 1056.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos suscribió los argumentos expuestos por el Grupo de los Trabajadores y propuso que la secretaría transmitiese a todos los representantes una definición del término «remuneración» basada en las normas internacionales del trabajo antes de proseguir las deliberaciones al respecto.
- 1057.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, coincidió en que era importante reconocer las variaciones existentes entre las diferentes definiciones del término «remuneración».
- 1058.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, preguntó si existía algún riesgo en la introducción de la expresión «u otra compensación». Explicó que el grupo de África estaría en disposición de apoyar la subenmienda si se incluía ese término. Por otro lado, también podrían aceptar el término «remuneración», puesto que ya se había utilizado en diversos instrumentos y documentos de la OIT.
- 1059.** El miembro gubernamental de Uganda reconoció que existían diferentes enfoques respecto a la remuneración o compensación de los aprendices. Llamó la atención sobre la definición de «remuneración» que figuraba en el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y en el Convenio núm. 100, donde este término se definía como una forma de pago del empleador al trabajador en concepto de un trabajo realizado. En la práctica, ello excluiría a los aprendices en algunas jurisdicciones en las que estos no tenían la consideración de trabajadores.
- 1060.** La Vicepresidenta trabajadora declaró que «remuneración» era el término correcto, se había utilizado anteriormente con relación a los aprendices y no implicaba necesariamente la existencia de una relación de trabajo. Aunque se utilizasen diferentes palabras en cada país, la recomendación debería establecer una serie de normas rigurosas que pudiesen adaptarse a las diferentes circunstancias e interpretaciones y aplicarse en todos los países. Los aprendices se exponían con demasiada frecuencia a situaciones de explotación y era importante que se dejasen atrás los pagos en especie y se formulase de forma clara la necesidad de pagarles adecuadamente, es decir, mediante una «remuneración».

- 1061.** El miembro gubernamental del Camerún quiso aclarar que en modo alguno se oponía a que los aprendices recibiesen una remuneración económica. Lo importante era que el texto fuese claro y tomase en consideración las diversas circunstancias nacionales. Propuso otra subenmienda para que el texto dijese «una remuneración u otra compensación financiera».
- 1062.** La miembro gubernamental de Colombia apoyó la nueva subenmienda propuesta por el miembro gubernamental del Camerún. El término «compensación financiera» podría disipar las dudas del Grupo de los Trabajadores sobre la posibilidad de que el uso exclusivo de la palabra «compensación» se percibiese como una limitación a la necesidad de una contraprestación económica.
- 1063.** El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresaron su apoyo al uso de la expresión «u otra compensación financiera».
- 1064.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó el texto propuesto y presentó una nueva enmienda (A.246) para sustituir la palabra «appropriate» por «adequate» en inglés, cambio que no afectaba a la versión española del texto, que rezaría: «perciban una remuneración u otra compensación financiera adecuadas».
- 1065.** El Vicepresidente empleador observó que la introducción de la palabra «adequate» en inglés planteaba una discusión diferente. En primer lugar, convendría describir la forma de pago y luego se podría debatir sobre el uso de calificativos como «appropriate» o «adequate».
- 1066.** La miembro gubernamental del Brasil pidió al Grupo de los Trabajadores que explicase por qué preferían el término «adequate» en lugar de «appropriate».
- 1067.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostró a favor de la propuesta planteada por el Grupo de los Trabajadores y observó que el término «appropriate» podía tener un carácter subjetivo, mientras que «adequate» se ajustaba mejor al objetivo general del punto.
- 1068.** Los miembros gubernamentales del Canadá y Australia también expresaron su apoyo a la propuesta.
- 1069.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos respaldó la inclusión de «otra compensación financiera» y la sustitución de «appropriate» por «adequate» en la versión inglesa del texto.
- 1070.** La miembro gubernamental de Colombia se mostró de acuerdo con el texto en su forma enmendada, pero no consideraba conveniente utilizar la palabra «adequate» dos veces en la misma frase.
- 1071.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que no era su intención repetir la palabra «adequate», pero reiteró la importancia de utilizar ese término a fin de asegurar que los aprendizajes estuviesen al alcance de una amplia variedad de personas.
- 1072.** La miembro gubernamental del Brasil declaró que compartía las opiniones expresadas por la Unión Europea y sus Estados miembros y también dio su apoyo al texto, pero con una sola inclusión de la palabra «adequate».
- 1073.** El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, también respaldaron el texto en su forma enmendada.
- 1074.** La enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores (A.173) fue adoptada en su forma subenmendada y la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores (A.246) fue adoptada en su forma original.

A.219

- 1075.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de Australia y el Canadá, propuso una enmienda que consistía en sustituir «ajustarse» por «aumentarse» y en añadir, al final del apartado, «para reflejar la adquisición progresiva de competencias ocupacionales por el aprendiz». Observó que el uso de la palabra «ajustarse» podría dar cabida a la introducción de rebajas en la remuneración a medida que los aprendices avanzasen en los programas de aprendizaje, y ciertamente esa no era la intención. Por consiguiente, sería más acertado utilizar el término «aumentarse».
- 1076.** La enmienda recibió el apoyo del Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África.
- 1077.** La enmienda fue adoptada.
- 1078.** Otra enmienda (A.174) al apartado *a)* fue retirada.
- 1079.** El punto 14, *a)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14, *b)*

A.209, A.259 y A.260

- 1080.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda (A.209) que consistía en insertar «en la legislación nacional y en los convenios colectivos;» después de «límites establecidos». Explicó que el texto original era poco preciso, porque no indicaba por qué medios se decidía el número máximo de horas de trabajo de los aprendices.
- 1081.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda y retiró las dos enmiendas presentadas por su grupo (A.259 y A.260) dado que todas las cuestiones a las que estas se referían estaban comprendidas en la enmienda presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 1082.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, pues prefería la versión original. Recordó que en el punto 6 ya se indicaban otros medios mediante los cuales los Estados Miembros podían dar efecto a las disposiciones del instrumento, como la legislación nacional y las políticas y los convenios colectivos.
- 1083.** Los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, Sudán del Sur, hablando en nombre del grupo de África, la Argentina y Australia apoyaron la enmienda.
- 1084.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda a fin de sustituir «y» por «o» de modo que hubiera opciones para elegir.
- 1085.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la subenmienda por entender que reducía el campo de aplicación y no aumentaba la protección de los aprendices.
- 1086.** La enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros de (A.209) fue adoptada.
- 1087.** El punto 14, *b)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14, c)

A.175

- 1088.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda consistente en sustituir «pagadas» por «, durante las cuales los aprendices deberían seguir percibiendo el pago al que se hace referencia en el apartado *a*), cuando proceda». La enmienda se propuso con el fin de que estuviera en consonancia con la formulación del punto 14, *a*).
- 1089.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que la enmienda era innecesaria y que prefería la formulación más concisa del texto original. La palabra «pagadas» cubría la remuneración y otras compensaciones financieras según se indica en el apartado *a*). La frase «cuando proceda» era innecesaria.
- 1090.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo en suprimir «, cuando proceda».
- 1091.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, destacó dos cuestiones. La primera, que en algunos países los aprendices podían tener estatuto de estudiantes, por lo que el derecho a vacaciones pagadas no se les aplicaría. La secretaria podía proponer un texto que abarcara las situaciones en que a las personas les correspondieran vacaciones. La otra cuestión se refería a la claridad y precisión de la enmienda. Estaba de acuerdo con el Grupo de los Empleadores en cuanto a la utilización de la frase «remuneración u otra compensación financiera» que había convenido la Comisión. Sin embargo, consideró que la formulación del texto era innecesariamente compleja. Propuso otra subenmienda para simplificar todo el apartado, a fin de que dijera: «tengan derecho a vacaciones, con remuneración u otra compensación financiera».
- 1092.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una nueva subenmienda que consistía en añadir «adecuadas» de modo que la frase dijera: «con una remuneración u otra compensación financiera adecuadas».
- 1093.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Brasil y el Canadá apoyaron las nuevas subenmiendas propuestas por la Unión Europea y sus Estados miembros y el Grupo de los Trabajadores.
- 1094.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 1095.** El punto 14, *c*) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14, d)

A.176

- 1096.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda cuyo fin era modificar el apartado *d*) y que subenmendó de modo que dijera: «tengan derecho a ausentarse por enfermedad o accidente, con una remuneración u otra compensación financiera adecuadas;».
- 1097.** La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda, aunque manifestaron que preferían el texto original.
- 1098.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 1099.** El punto 14, *d*) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14, e)

A.177 y A.243

- 1100.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.177) a fin de suprimir «la misma» antes de «protección» y de «formación», añadir «pertinente en lo que respecta» después de «formación», y suprimir «que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere». Explicó que lo que era importante para los aprendices era la pertinencia de la formación y no la equivalencia. La formación debía impartirse de conformidad con las necesidades ocupacionales y las normas nacionales apropiadas o el contexto del lugar de trabajo.
- 1101.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda similar (A.243), que difería de la presentada por el Grupo de los Empleadores solo en la ausencia del término «pertinente». Solicitó que la secretaría aclarara si existían distintos niveles de formación y protección, y si a los aprendices se les aplicaban niveles más bajos. Recalcó que, en cambio, los aprendices deberían recibir un nivel de formación y protección más elevado debido a su inexperiencia y vulnerabilidad. Recordó que la Comisión no había concluido la discusión sobre una enmienda al preámbulo en la que se indicaba que ninguna disposición de la recomendación podía establecer una protección para los aprendices inferior a la brindada por otros instrumentos. No apoyó la inserción de «pertinente» porque limitaba las opciones de formación.
- 1102.** El representante adjunto del Secretario General recordó que el apartado al que hacía referencia la Vicepresidenta trabajadora se encontraba en el principio del documento, donde se establecía el alcance del instrumento. Así, pues, el punto 14, e) no podía invalidarlo ni podía interpretarse que otorgaba un nivel de protección inferior. Observó que la protección y la formación necesarias para los aprendices serían distintas a las que se ofrecían en el lugar de trabajo, pero no inferiores.
- 1103.** La Vicepresidenta trabajadora aclaró que la intención de su grupo era garantizar que la protección que se otorgaba a los aprendices no fuera inferior a la que se otorgaba a otras personas.
- 1104.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, pidió aclaraciones sobre el alcance del término «protección».
- 1105.** El miembro gubernamental de Uganda observó que todas las personas estaban expuestas de la misma forma a riesgos profesionales, independientemente del tipo de contrato que tuvieran. Por consiguiente, los aprendices deberían recibir la misma formación sobre seguridad y salud en el trabajo que los demás trabajadores.
- 1106.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, convino con el Grupo de los Trabajadores y manifestó que los derechos de los aprendices no deberían diferir de los de los otros trabajadores. Para lograr mayor claridad, la Unión Europea y sus Estados miembros proponían una subenmienda consistente en sustituir todo el apartado por el siguiente texto: «se beneficien al menos de la misma protección y reciban al menos la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo,». Consideró que el término «pertinente» era subjetivo y por lo tanto no correspondía en ese contexto.
- 1107.** El Vicepresidente empleador indicó que a su grupo no le molestaba la idea de una protección y formación equivalentes. No obstante, se oponía a que se dijera «al menos de la misma» por no ser compatible con las prácticas en el lugar de trabajo. Con referencia a la enmienda propuesta por su grupo (A.177), estuvo de acuerdo en suprimir la palabra «pertinente» para estar en consonancia con la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores (A.243).

Observó además que la frase «que las demás personas en el lugar de trabajo» era poco precisa. Por consiguiente, propuso otras tres versiones alternativas: «que otras personas, comparativamente», «que otros empleados comparables», o «que otras personas que realicen un trabajo comparable».

- 1108. La miembro gubernamental del Brasil observó que la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores era más sencilla y clara, por lo que manifestó su preferencia por ella.
- 1109. Los miembros gubernamentales de Bangladesh; Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Singapur, así como el Vicepresidente empleador, apoyaron la enmienda (A.243).
- 1110. La enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores fue adoptada y la propuesta por el Grupo de los Empleadores fue rechazada.
- 1111. Otra enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores (A.178) fue retirada.
- 1112. El punto 14, e) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14, f)

A.242

- 1113. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a fin de sustituir el apartado en su totalidad por el siguiente: «disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a las demás personas en el lugar de trabajo en lo que respecta a la protección contra los accidentes del trabajo.». La intención era que los aprendices no recibieran un nivel de protección inferior. Dijo que, en la versión inglesa, prefería «employment injury protection» a «work-related injuries» porque la primera expresión abarcaba no solo las lesiones causadas por accidentes en el lugar de trabajo sino también las enfermedades que pudieran contraerse o desarrollarse debido a cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo.
- 1114. El Vicepresidente empleador sostuvo que la enmienda no era necesaria porque no ofrecía una orientación práctica a los usuarios del instrumento. Prefería el texto original. Señaló que el derecho de los aprendices a recibir una indemnización por accidentes del trabajo debía considerarse a la luz de las circunstancias nacionales y los sistemas de indemnización.
- 1115. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda y propuso una subenmienda para sustituir «disfruten de» por «tengan derecho a», por entender que el verbo «disfrutar» era impreciso y poco apropiado para el instrumento.
- 1116. Los miembros gubernamentales de Singapur y el Brasil apoyaron el texto original.
- 1117. El Vicepresidente empleador se opuso a la utilización de la expresión en inglés «employment-based injury protection» porque los aprendices no eran empleados en muchos países. El texto original era conciso y abarcaba una gran variedad de circunstancias. Hizo hincapié en que la expresión «accidentes del trabajo» abarcaba tanto los accidentes del trabajo como los sufridos en el marco de modalidades de aprendizaje no definidas como una forma de empleo.
- 1118. La Vicepresidenta trabajadora reiteró que la expresión «accidentes del trabajo» no comprendía las enfermedades contraídas en el trabajo o debidas a este. Recalcó la importancia de que los aprendices tuvieran derecho a una indemnización por accidentes en el lugar de trabajo o enfermedades contraídas en el trabajo. Apoyó la subenmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros.

- 1119.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, dijo que prefería el texto original.
- 1120.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos manifestó su preferencia por el texto original. Secundado por los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y de Australia propuso otra subenmienda consistente en conservar el texto original añadiendo simplemente al final «y enfermedades profesionales».
- 1121.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 1122.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de la India; Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la propuesta formulada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 1123.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.168

- 1124.** Se retiró otra enmienda presentada por el miembro gubernamental de Omán, que hablaba en nombre de los países del CCG.
- 1125.** El punto 14, *f*) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del apartado *f*)

A.241

- 1126.** La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda en la que se proponía insertar un nuevo apartado (A.240) y presentó otra que consistía en insertar, después del apartado *f*), un nuevo apartado que dijera: «tengan acceso a un mecanismo completo de quejas y reclamaciones.». Los aprendices por lo general carecían de experiencia y eran vulnerables, y podrían no tener acceso a esos mecanismos.
- 1127.** El Vicepresidente empleador señaló que, aunque entendía la intención de la enmienda, la cuestión planteada por el Grupo de los Trabajadores estaba comprendida en el punto 19, *b*).
- 1128.** La Vicepresidenta trabajadora aclaró que la intención de la enmienda era que los Gobiernos adoptaran otras medidas, además de las previstas en el punto 19, *b*), en el que se establecían los términos, disposiciones y derechos aplicables al contrato de aprendizaje. La finalidad era garantizar que existiera un mecanismo completo de quejas y reclamaciones.
- 1129.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para sustituir «completo» por «eficaz» y «reclamaciones» por «solución de conflictos». Tales modificaciones darían cabida a dos tipos de conflictos: los relativos a las cuestiones contractuales comprendidas en el punto 19, *b*), y aquellos que excedieran el ámbito de los contratos de aprendizaje, por ejemplo los relativos a las notas obtenidas en el examen final de cualificación o al sistema de aprendizaje en su conjunto.
- 1130.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda aduciendo que podría facilitar el consenso.
- 1131.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la versión subenmendada del texto. Observó que los aprendices podrían no ser necesariamente

trabajadores del sector industrial y deberían poder beneficiarse de un proceso que les permitiera recibir un trato justo en relación con las reclamaciones, las quejas y los conflictos.

- 1132. El miembro gubernamental de Australia respaldó la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 1133. La Vicepresidenta trabajadora dijo que el término «solución de conflictos» no terminaba de satisfacer a su grupo porque no abarcaba por completo la dinámica de los aprendices en el lugar de trabajo, pero que, en aras del consenso, aceptaba la subenmienda propuesta.
- 1134. La miembro gubernamental de la India, secundada por el miembro gubernamental de Bangladesh, presentó otra subenmienda en la que se proponía utilizar las palabras «un mecanismo eficaz de quejas y reclamaciones» en lugar de las palabras «solución de conflictos», que figuraban en el punto 19, *b*).
- 1135. La subenmienda propuesta por la India y Bangladesh no se adoptó por falta de apoyo.
- 1136. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo apartado fue adoptado.
- 1137. La Vicepresidenta trabajadora retiró una enmienda en la que se proponía otro apartado nuevo (A.239), puesto que ya se habían incluido en el texto disposiciones relativas a la remuneración.

A.169 y A.244

- 1138. El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países CCG, presentó una enmienda (A.169) que consistía en insertar, después del apartado *f*), un nuevo apartado que dijera: «tengan derecho a licencia de maternidad, licencia de paternidad o licencia parental remuneradas.». Con respecto al aprendizaje permanente, consideraba esencial que se facilitaran prestaciones estándar para que las personas de todos los grupos etarios pudieran participar en los programas de aprendizaje.
- 1139. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que consistía en insertar un nuevo apartado que dijera: «tengan derecho a la seguridad social y a la protección de la maternidad.», y expresó su apoyo a la enmienda propuesta por los países del CCG. Explicó que ambas enmiendas eran importantes: la de los países del CCG porque abarcaba distintas modalidades de licencia, y la de su grupo porque, al referirse a la seguridad social y a la protección, abarcaba un conjunto de medidas de protección más amplio que los derechos a licencias.
- 1140. El Vicepresidente empleador no respaldó la enmienda de los países del CCG (A.169) porque la propuesta no reflejaba la diversidad de las modalidades de aprendizaje. Declaró que los aprendices tendrían derecho a la licencia de maternidad, licencia de paternidad o licencia parental remuneradas cuando estuvieran empleados, y reunirían de ese modo los requisitos para acceder a una licencia remunerada. Sin embargo, sostuvo que las prestaciones que dependieran del empleo podrían no ser aplicables en los países en los que los aprendices se consideraran estudiantes.
- 1141. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyó ambas enmiendas y dijo que se inclinaba por la del Grupo de los Trabajadores porque la seguridad social tenía un significado más amplio.
- 1142. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, observó que el derecho a la seguridad social era necesario, así como lo era la protección de la maternidad y la paternidad. Propuso combinar ambas formulaciones

en un mismo apartado que dijera: «tengan derecho a la seguridad social, en particular a licencia de maternidad, licencia de paternidad o licencia parental».

- 1143.** La miembro gubernamental del Brasil propuso otra subenmienda para que el apartado dijera lo siguiente: «tengan derecho a cobertura de protección social», con el fin de retomar las palabras del punto 3, c). Las características de la cobertura deberían ser definidas por las autoridades nacionales.
- 1144.** El miembro gubernamental de Türkiye respaldó la propuesta del Brasil y señaló que, en su país, las prestaciones de la seguridad social para los aprendices no incluían la licencia de maternidad o de paternidad, por lo que no podía apoyar la inclusión de esas modalidades de licencia en el texto.
- 1145.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos prefería que los dos apartados se mantuvieran separados, ya que, a su juicio, la protección social no englobaba esas modalidades de licencia. Expresó su preferencia por la fórmula «cobertura de protección social» en la enmienda del Grupo de los Trabajadores y propuso subenmendar la otra enmienda para que el apartado dijera: «tengan igual acceso a licencia de maternidad, licencia de paternidad o licencia parental remuneradas», con el fin de evitar que se crearan derechos inadvertidamente, pues en el texto introductorio del punto se hacía referencia a la «legislación nacional».
- 1146.** El Vicepresidente empleador apoyó la propuesta de los Estados Unidos y presentó otra subenmienda al texto del Grupo de los Trabajadores para que se sustituyera «derecho» por «acceso». Recordó que la formulación utilizada en las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) adoptadas en 2021 era «acceso a la protección social». Del mismo modo, propuso que, en la versión inglesa de la enmienda presentada por los países del CCG, se sustituyera «are granted access» (se les conceda igual acceso) por «have access to» (tengan acceso). «Conceder» acceso sonaba paternalista, pues implicaba la existencia de una autoridad superior que diera el acceso a las personas. El orador consideraba que, teniendo en cuenta la diversidad de las necesidades de protección social de los aprendices, cuyas edades y etapas de carrera diferían, hablar de «igual» acceso a la protección social sería inadecuado.
- 1147.** La Vicepresidenta trabajadora estaba de acuerdo con que ambos apartados se mantuvieran separados. Con respecto a los derechos a licencias, aceptó la nueva subenmienda debido a que la igualdad de acceso a esos derechos se aseguraba en el texto introductorio del punto. Observó que la miembro gubernamental del Brasil había propuesto que se utilizara «protección social» y señaló que no era lo mismo que «seguridad social». La oradora prefería que se incluyera el segundo término en el texto porque la seguridad social se centraba en medidas de protección financiera o de otra índole sobre cuestiones diversas, como la maternidad, mientras que la protección social tenía que ver con los cuidados y los servicios y derechos relacionados con ellos.
- 1148.** Tanto el Vicepresidente empleador como la Vicepresidenta trabajadora expresaron su apoyo a la versión subenmendada del apartado que decía: «tengan acceso a licencia de maternidad, licencia de paternidad o licencia parental remuneradas».
- 1149.** El miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, también respaldaron la subenmienda.
- 1150.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, se pronunció a favor de la subenmienda en aras del consenso, a pesar de que consideraba que «acceso»

era inferior a «derecho». También prefería que se utilizara el término «seguridad social» en el apartado propuesto por el Grupo de los Trabajadores.

1151. La enmienda propuesta por los países del CCG se adoptó en su forma subenmendada.
1152. La Vicepresidenta trabajadora pidió a la secretaría que aclarara la diferencia entre «protección social» y «seguridad social».
1153. El representante del Secretario General explicó que «protección social» por lo general se utilizaba en un sentido más amplio dentro del sistema de las Naciones Unidas y solía designar una «seguridad social» que, además de las enfermedades relacionadas con el trabajo, comprendía la vivienda, la educación y otras cuestiones, que a veces se percibían como más importantes para las personas más excluidas de la sociedad. Añadió que, en la Recomendación núm. 202, se establecía lo siguiente: «A efectos de la presente Recomendación, los pisos de protección social constituyen conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional que aseguran una protección destinada a prevenir o a aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social». Por consiguiente, entendía que lo que se pretendía abordar con el nuevo apartado era la «seguridad social».
1154. En vista de la aclaración facilitada por la secretaría, la Vicepresidenta trabajadora propuso una nueva subenmienda para sustituir «protección social» por «seguridad social» y añadir «y protección de la maternidad;». Hizo hincapié en la importancia de proteger la maternidad y establecer mecanismos adecuados en el lugar de trabajo, por ejemplo, para promover la lactancia y prevenir riesgos y peligros particulares, que diferirían ligeramente de otros aspectos financieros de la licencia de maternidad, licencia de paternidad o licencia parental remuneradas.
1155. El Vicepresidente empleador expresó su apoyo a la propuesta de introducir el nuevo apartado e indicó que el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000, podían servir de base para la puesta en práctica del apartado.
1156. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo apartado fue adoptado.
1157. El punto 14 se adoptó en su forma enmendada.

Punto 15, texto introductorio

A.170

1158. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir «definir las condiciones con arreglo a las cuales» por «crear condiciones favorables para», y observó que la frase propuesta era más pragmática y práctica y destacaba los aspectos positivos de los aprendizajes de calidad que él consideraba importantes.
1159. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, aduciendo que el texto introductorio era clave para vincular el marco regulatorio con las medidas que tomarían los Miembros. Por otra parte, señaló que la cuestión del entorno favorable para los aprendizajes ya se abordaba ampliamente en el punto 24.
1160. Los miembros gubernamentales del Canadá; Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Türkiye no apoyaron la enmienda y suscribieron las opiniones emitidas por la Vicepresidenta trabajadora.
1161. La enmienda fue retirada.

1162. El texto introductorio del punto 15 se adoptó en su forma original.

Punto 15, a)

1163. Se retiró una enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores (A.182).

A.179

- 1164.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar «los incentivos alientan a» antes de «las empresas» y sustituir «para poder» por «a» antes de la palabra «formar», y adujo que era el lugar adecuado en el instrumento para señalar el papel fundamental que podían desempeñar los incentivos en apoyar y facilitar que las empresas ofrecieran aprendizajes. Reconoció que no todo aprendizaje funcionaría sobre la base de incentivos.
- 1165.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, dado que no era el lugar adecuado en el instrumento para abordar los incentivos. El apartado a) del punto 15 pretendía determinar las condiciones con arreglo a las cuales las empresas podían ofrecer aprendizajes. Estaba relacionado con la reglamentación, la elegibilidad y lo que se esperaba de las empresas. Los incentivos debían discutirse, en cambio, en la sección V, en particular en el punto 24, que trataba de la promoción de aprendizajes.
- 1166.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda debido a que no solo los Gobiernos sino todas las partes interesadas debían ofrecer incentivos. No obstante, se mostró abierto a la propuesta de discutir los incentivos en otra sección de las conclusiones propuestas.
- 1167.** Los miembros gubernamentales de la Argentina; el Canadá; Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Nueva Zelandia no apoyaron la enmienda, pues compartían la opinión del Grupo de los Trabajadores.
- 1168.** La miembro gubernamental de Colombia apoyó la enmienda e indicó que era flexible ante la posibilidad de que se abordaran los incentivos en otra sección.
- 1169.** Habida cuenta de que la enmienda había recibido cierto apoyo, el Vicepresidente empleador solicitó que se aplazara su discusión para poder considerar una redacción alternativa.
- 1170.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que, si bien prefería el texto original, no se oponía a aplazar la discusión para considerar una redacción alternativa.
- 1171.** Al reanudar la discusión, la enmienda fue rechazada.

Punto 15, b)

1172. Una enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores (A.181) fue retirada.

A.183

- 1173.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar «en consulta con los interlocutores sociales» después de la palabra «trabajo». También propuso una subenmienda que consistía en insertar la palabra «desarrollada» para que el texto dijera: «desarrollada en consulta con los interlocutores sociales». De ese modo se disponía la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de un programa de adquisición de competencias actualizado.
- 1174.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, puesto que cambiaría la intención del apartado b), que consistía en determinar las condiciones con respecto a las cuales las

instituciones de educación y de formación podían impartir formación fuera del trabajo. Con la enmienda propuesta, el texto significaría que la formación debía elaborarse en consulta con los interlocutores sociales y, por consiguiente, los Gobiernos solo podían establecer las condiciones con arreglo a las cuales las instituciones de educación y de formación podían impartir formación fuera del trabajo en esas circunstancias. La participación de los interlocutores sociales se contemplaba en los puntos 8 y 9.

- 1175.** Los miembros gubernamentales de Nueva Zelanda y de Singapur estuvieron de acuerdo con la Vicepresidenta trabajadora y no apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 1176.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda y coincidió con la declaración de la Vicepresidenta trabajadora. Consideraba que en la Unión Europea y sus Estados miembros no sería posible poner en práctica el texto en su forma enmendada.
- 1177.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos pidió a la secretaría que aclarara qué abarcaba exactamente la «formación fuera del trabajo».
- 1178.** El representante del Secretario General dijo que la «formación fuera del trabajo» se refería a la formación teórica o académica, generalmente en una institución educativa de algún tipo, como un instituto técnico, a diferencia de la formación impartida a diario en el trabajo por un maestro artesano u otro supervisor.
- 1179.** La enmienda fue retirada.
- 1180.** El punto 15, *b)* fue adoptado.

Punto 15, *c)*

- 1181.** Dos enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores (A.184 y A.185) fueron retiradas.
- 1182.** El punto 15, *c)* fue adoptado.

Punto 16

A.225

- 1183.** El miembro gubernamental del Reino Unido, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá y de Türkiye, presentó una enmienda para insertar la frase «, según proceda» al final de la oración, y para suprimir la palabra «constantemente». La enmienda procuraba que el texto fuera más realista con respecto a los recursos gubernamentales.
- 1184.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. El punto sobre el desarrollo de capacidades era importante, y la enmienda hacía que el texto fuera demasiado vacilante para una recomendación sobre ese tema.
- 1185.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda y suscribió la opinión de la Vicepresidenta trabajadora respecto de la inserción de los términos «según proceda». En cuanto a la palabra «constantemente», el orador estimaba que esta no implicaba el requisito de acelerar o aumentar el financiamiento de manera continua. Por el contrario, la recomendación alentaba a que hubiera un cierto grado de constancia y estabilidad con respecto a la capacidad de los organismos gubernamentales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y otras partes involucradas en los sistemas de aprendizaje.

- 1186.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no aceptó la enmienda. Si bien no se oponía a suprimir la palabra «constantemente», no apoyó la inclusión de «según proceda».
- 1187.** La miembro gubernamental de Singapur apoyó la enmienda, puesto que quienes leyeran la recomendación quizá no sabrían que no era jurídicamente vinculante.
- 1188.** La miembro gubernamental de la Argentina dijo que la enmienda no era adecuada para una recomendación y no la apoyó.
- 1189.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, rechazó la enmienda.
- 1190.** La enmienda fue retirada.

A.187, A.210 y A.211

- 1191.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda (A.187) para insertar la frase «de las empresas, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas,» después de «trabajadores», puesto que era importante hacer hincapié en el desarrollo de las capacidades de las empresas. El objetivo era ayudar a las empresas a entender cómo acceder al sistema de aprendizajes, qué se esperaba de ellas, qué implicaba su compromiso y cuánto tiempo duraría. Podía llevarse a cabo a través de asociaciones que dieran apoyo a microempresas y pequeñas empresas con el fin de acoger a aprendices o trabajar con ellos, permitiendo así que esas empresas formaran parte del sistema de aprendizaje.
- 1192.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda. La frase que se proponía insertar no se integraba bien en el apartado si debía hacerse una distinción entre desarrollar las capacidades de las organizaciones —organismos gubernamentales y organizaciones de empleadores y de trabajadores— y desarrollar los conocimientos y las aptitudes de las personas, como los docentes, los formadores y otros expertos involucrados en los aprendizajes. Reconoció la importancia de apoyar a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, pero dijo que se debería incluir en otro punto de la recomendación.
- 1193.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda apoyó el comentario del Grupo de los Trabajadores y sugirió que sería más adecuado tratar este tema en el punto 25.
- 1194.** La miembro gubernamental de la Argentina sugirió que deberían fortalecerse todas las entidades que participaban en los sistemas de aprendizaje, incluidas las empresas. También planteó la cuestión de si debería considerarse la posibilidad de fortalecer a las instituciones educativas o a los intermediarios.
- 1195.** El Vicepresidente empleador sugirió reestructurar el punto 16 en dos enmiendas (A.210 y A.211), sobre la base de la idea propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros de dividir el punto en dos partes. Ello permitiría tener en cuenta las diversas enmiendas y abarcar a todas las entidades del sistema de aprendizaje cuya capacidad debía fortalecerse, como elementos del marco regulatorio. Su grupo podía aceptar la inclusión de los docentes, los formadores en la empresa y otros expertos. Por consiguiente, propuso una subenmienda para reconstruir el punto, con el siguiente contenido:

Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a fomentar y reforzar constantemente la capacidad de:

- a) los organismos gubernamentales;
- b) las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

- c) las empresas, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y
- d) los docentes, los formadores en la empresa y otros expertos que participan en los aprendizajes.

1196. La Vicepresidenta trabajadora dijo que su grupo prefería que la división en dos del punto 16, como habían sugerido la Unión Europea y sus Estados miembros en las enmiendas A.210 y A.211, tuviera el siguiente contenido:

Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a fomentar y reforzar constantemente la capacidad de los organismos gubernamentales y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los Miembros deberían asegurarse de que los docentes, los formadores en la empresa y otros expertos que participan en los aprendizajes puedan actualizar sus competencias, conocimientos y aptitudes con los métodos de enseñanza y formación más avanzados.

- 1197.** El Vicepresidente empleador dijo que la cuestión principal no era si se agrupaba a los apartados en uno o dos puntos, sino la importancia de incluir a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas en uno de ellos. De ser necesario, podía trasladarse el punto 16 en su totalidad a la sección V relativa a la promoción de los aprendizajes.
- 1198.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que el objetivo de sus enmiendas era aclarar la redacción y el fondo. El texto se referiría en primer lugar a las organizaciones y, posteriormente, a las personas. Hacía una distinción entre la función de los dos grupos sin modificar la intención principal del punto.
- 1199.** El Vicepresidente empleador dijo que, a la luz de esta explicación, tendría sentido mencionar a las empresas, en particular a las empresas más pequeñas. Con respecto al segundo punto propuesto, era sin duda importante actualizar las competencias de los docentes, los formadores en la empresa y otros expertos, y no se opondría a su inclusión, pero se preguntó si sería más adecuado insertarlos en la sección relativa al marco regulatorio. Solicitó que se dejara constancia en las actas de la flexibilidad del Grupo de los Empleadores.
- 1200.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que no estaba de acuerdo con incluir a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas en el primer punto propuesto. Si bien reconocía que las empresas desempeñaban un papel importante, ese no era el lugar para incluirlas, dado que el enunciado trataba sobre el desarrollo de capacidades en el ámbito de la infraestructura.
- 1201.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, dijo que prefería el texto original, puesto que hacía referencia a los organismos gubernamentales, así como a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y por lo tanto englobaba a las entidades que añadían valor al marco de aprendizajes.
- 1202.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso otra subenmienda que podría responder a las diversas inquietudes que se habían planteado y consistía en añadir al final del primer punto propuesto, después de «trabajadores», «empresas y otras partes interesadas».
- 1203.** El miembro gubernamental del Reino Unido dijo que podía aceptar el texto original o tal como estaba en la subenmienda propuesta por el Vicepresidente empleador, en el supuesto de que el punto 16 se aplicaría al desarrollo de capacidades de las organizaciones mencionadas en relación con los aprendizajes, y no en términos generales.
- 1204.** Los miembros gubernamentales del Brasil, el Canadá, Chile y Colombia preferían el texto original porque era claro y conciso.

- 1205. En aras de alcanzar un consenso, las tres enmiendas (A.187, A.210 y A.211) fueron retiradas.
- 1206. Otras dos enmiendas (A.188 y A.261) fueron retiradas.

A.224

- 1207. El miembro gubernamental del Reino Unido, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá y de Türkiye, presentó una enmienda a fin de sustituir «que participen en los aprendizajes» por «para apoyar los aprendizajes de calidad». La finalidad de la enmienda era reforzar el texto y aclarar la razón del fortalecimiento de la capacidad.
- 1208. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la enmienda creaba ambigüedad, ya que no quedaba claro si estaba dirigida a apoyar los aprendizajes que ya se ajustaban al marco para aprendizajes de calidad, o a integrar aprendizajes en dicho marco. Para que quedara más claro propuso una subenmienda en la que se reformulaba el nuevo texto de modo que dijera lo siguiente: «para mejorar la calidad de los aprendizajes».
- 1209. El Vicepresidente empleador señaló que su grupo estaba conforme con el texto original, que se centraba en los distintos destinatarios de las medidas, mientras que la enmienda se refería a la finalidad de las medidas. El texto original aportaba mayor precisión y claridad. No apoyó ni la enmienda ni la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.
- 1210. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores por estimar que añadía claridad y precisión.
- 1211. El miembro gubernamental de Suiza no apoyó la enmienda; era redundante añadir una referencia a los aprendizajes de calidad cuando la recomendación se refería a tales aprendizajes.
- 1212. Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán, el Brasil, Chile, Colombia, Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, prefirieron el texto original, que consideraban más claro.
- 1213. El miembro gubernamental del Canadá, que había sido uno de quienes presentaron la enmienda por considerar que la garantía de calidad era un proceso permanente y que la enmienda propuesta destacaba esa característica en el punto, dijo que en aras de lograr un consenso daría también su apoyo al texto original.
- 1214. La enmienda fue retirada.
- 1215. El punto 16 fue adoptado en su forma original.

Punto 17

A.205

- 1216. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental del Canadá, presentó una enmienda a fin de insertar la frase «por las autoridades competentes» después de «con regularidad», haciendo observar que era importante aclarar quién controlaría y evaluaría los sistemas y programas de aprendizaje.
- 1217. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda, pero refiriéndose a su versión inglesa recordó que en el punto 11 se había acordado utilizar la expresión «competent authorities» y, por lo tanto, en aras de la coherencia, propuso sustituir «recognized» por «the competent».

- 1218. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Brasil, el Canadá y la República Islámica del Irán apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 1219. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 1220. Una enmienda (A.235) fue retirada.

A.189

- 1221. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda consistente en añadir al final del texto: «, en particular mediante la publicación periódica de estadísticas de alta calidad y por usuario sobre aprendizajes, en función de la capacidad y recursos de las autoridades nacionales. Para ser eficaz, la evaluación también debería incorporar la garantía de calidad y la evaluación basada en los resultados de los docentes y formadores de los centros de formación públicos y privados.». Las estadísticas relativas a los aprendizajes eran esenciales para medir los resultados y el impacto.
- 1222. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda por considerarla demasiado detallada para la finalidad del instrumento. Estimó, además, que la evaluación de los docentes y los cursos de formación era un tema muy complejo y que había muchas variables que debían tomarse en consideración en función de las circunstancias nacionales particulares. Por consiguiente, opinó que las autoridades competentes de cada país deberían ser quienes atendieran a tales pormenores, y que estos no deberían formar parte de una norma internacional.
- 1223. El miembro gubernamental de Türkiye estuvo de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores y no apoyó la enmienda; señaló que, aunque la intención de la enmienda era positiva, el texto propuesto era demasiado detallado.
- 1224. El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por el miembro gubernamental de Suiza, propuso una subenmienda consistente en suprimir «de los docentes y los formadores». Si bien la evaluación y el seguimiento tenían que centrarse en los programas de aprendizaje, la enmienda incluía la evaluación y el seguimiento de los docentes y los formadores, cosa que sería muy compleja y difícil de realizar en la práctica.
- 1225. Los miembros gubernamentales de la Argentina; el Brasil; Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron ni la enmienda ni la subenmienda, ya que consideraron que el texto sería demasiado prescriptivo para una recomendación.
- 1226. La enmienda fue retirada.

A.234

- 1227. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda a fin de añadir, al final del punto, la siguiente oración: «Los resultados de los controles y evaluaciones deberían utilizarse para adaptar los sistemas y programas en consecuencia.». Estimó que resultaría fundamental para mejorar las normas y garantizar la calidad.
- 1228. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la enmienda.
- 1229. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, manifestó flexibilidad con respecto a la enmienda, aunque no encontraba que la propuesta añadiera valor.
- 1230. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.

1231. La enmienda fue adoptada.

1232. El punto 17 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo punto después del punto 17

A.190

1233. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda consistente en añadir un nuevo punto que dijera lo siguiente:

Los Miembros deberían implementar modelos de financiación efectivos y sostenibles, que incluyan sistemas de incentivos para las empresas y los aprendientes y una financiación basada en los resultados para las instituciones de educación y formación.

1234. Propuso aplazar la discusión de la enmienda hasta el momento en que se abordara la sección V.

Sección III. Contrato de aprendizaje

1235. No se habían recibido enmiendas al título de la sección III, por lo que este fue adoptado.

Punto 18

A.212 y A.263

1236. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda (A.212) a fin de sustituir «una empresa o un intermediario» por «un empleador». Los contratos deberían ser firmados únicamente por los aprendices y los empleadores para evitar que los aprendices quedasen en una relación triangular que pudiera crear confusión.

1237. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda entendiendo que la claridad que planteaba sería de beneficio para los aprendices.

1238. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda. Los aprendizajes no siempre eran relaciones de trabajo, como sucedía por ejemplo en muchos países de África y América Latina. Aun cuando se siguiera un modelo de trabajo claro para los aprendizajes, los contratos con frecuencia no se concertaban únicamente entre el aprendiz y el empleador, sino que también incluían a instituciones de formación o, en algunos casos, a la autoridad encargada de los aprendizajes, y la triangularidad en ese contexto no generaba vulnerabilidad sino protección y constituía una parte inherente del sistema de aprendizaje. Así pues, el efecto de la enmienda sería reductivo y tendría como resultado un texto que no tomaría en consideración las distintas circunstancias nacionales en las cuales los aprendizajes no se basaban en una relación de trabajo.

1239. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, dijo que apoyaba la sustitución de «una empresa» por «un empleador» y la supresión de «o un intermediario». Presentó una enmienda conexa (A.263), en la que se proponía añadir «o un intermediario» al final del punto, y suprimir «educación o» antes de «formación». Se hizo eco de lo manifestado por el Vicepresidente empleador en cuanto a que, en los casos en que la legislación nacional lo permitiera, un intermediario también podía ser parte de tales contratos.

1240. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el miembro gubernamental de Türkiye apoyaron la enmienda.

- 1241.** La miembro gubernamental de Colombia no apoyó la enmienda A.212 porque el término «empleador» podía ser confusa en algunas partes del mundo, donde los contratos de aprendizaje no eran contratos de trabajo, pero podía aceptar la enmienda A.263.
- 1242.** La miembro gubernamental del Brasil apoyó la enmienda formulada por el grupo de África de añadir «o un intermediario», pero no apoyó la enmienda propuesta con el fin de añadir «un empleador», por las razones expuestas por la miembro gubernamental de Colombia.
- 1243.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la propuesta de añadir «o un intermediario» al final del apartado. Dijo que el término «empleador» se empleaba como una etiqueta conveniente y que se entendía generalmente, y que no apuntaba forzosamente a una relación de trabajo.
- 1244.** El Vicepresidente empleador dijo que prefería la redacción original de la enmienda A.263, esto es, mantener la palabra «empresa», porque consideraba que era la formulación menos ambigua.
- 1245.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, en aras del consenso, convino en utilizar la palabra «empresa» en lugar de «empleador» como en el texto original. No obstante, la Unión Europea y sus Estados miembros no estaban de acuerdo con la propuesta de suprimir «educación».
- 1246.** La Vicepresidenta trabajadora coincidía con la Unión Europea y sus Estados miembros. Quiso saber si la palabra «empresa» se aplicaba a todas las instituciones del sector público, o si el texto debería decir «una empresa o un empleador» o expresión semejante, de modo que quedara claro que el sector público estaba incluido.
- 1247.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, estuvo de acuerdo en subenmendar la enmienda de su grupo conservando la palabra «educación» como en el texto original.
- 1248.** El Vicepresidente empleador dijo que prefería no añadir «o empleador», como propuso el Grupo de los Trabajadores, ya que la utilización de la palabra «empresa» estaba en consonancia con el punto 5, en su versión previamente acordada.
- 1249.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que el punto 5 se refería a las empresas o sectores de actividad económica, lo que no incluía al sector público.
- 1250.** La miembro gubernamental de Colombia propuso añadir, como se había hecho en otro punto, «sector público o privado».
- 1251.** En respuesta a la inquietud planteada por el Grupo de los Trabajadores, el representante del Secretario General dijo que existían dos opciones: añadir «una empresa o autoridad pública» o mantener la palabra «empresa» y añadir una nota a pie de página explicativa.
- 1252.** La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador manifestaron que preferían la opción de insertar «o autoridad pública» en el punto en lugar de añadir una nota a pie de página.
- 1253.** La enmienda propuesta por el grupo de África fue adoptada en su forma subenmendada.
- 1254.** La enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros (A.212) no fue adoptada.
- 1255.** La enmienda presentada por la República Islámica del Irán (A.165) no recibió apoyo, por lo que fue desestimada.
- 1256.** El punto 18 fue adoptado.

Punto 19, texto introductorio

A.233

- 1257.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda que consistía en insertar las palabras «, como mínimo» después de «aprendizaje» a fin de que los aprendices tuvieran claro cuáles eran sus funciones, derechos, obligaciones y otras cuestiones derivadas de la relación que mantenían con las organizaciones donde trabajaban. Las palabras «como mínimo» permitirían agregar otros elementos al contrato.
- 1258.** El Vicepresidente empleador no respaldó la enmienda por considerarla superflua e innecesaria.
- 1259.** Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Uganda, hablando en nombre del grupo de África, y el Brasil no aceptaron la enmienda.
- 1260.** La enmienda fue retirada.
- 1261.** El texto introductorio del punto 19 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 19, a)

- 1262.** Una enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores (A.232) fue retirada.
- 1263.** El punto 19, a) fue adoptado.

Punto 19, b)

A.213

- 1264.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda que tenía por objeto insertar «, a menos que la legislación establezca otra cosa» después de «aprendizaje» y propuso una subenmienda consistente en insertar «o los convenios colectivos» después de «legislación».
- 1265.** La Vicepresidenta trabajadora entendía que en el contrato se establecerían todos los términos y condiciones pertinentes que era importante que los aprendices conocieran. En su opinión, la enmienda era innecesaria porque todo lo que fuera regulado por la legislación o los convenios colectivos formaría lógicamente parte del contrato, pero pidió a otros miembros de la Comisión que expresaran sus puntos de vista.
- 1266.** El Vicepresidente empleador indicó que en el texto convenido del punto 6 ya se afirmaba de manera explícita que los Miembros podrían hacer efectivas las disposiciones del instrumento «por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos, las políticas y programas u otras medidas acordes con la legislación y la práctica nacionales».
- 1267.** El miembro gubernamental de Australia expresó su conformidad con la enmienda en su forma subenmendada. Puso de relieve que, desde su perspectiva, el término «contrato de aprendizaje» daba a entender que las partes en el mismo tenían que dar su consentimiento. Explicó que en el sistema de su país había varias cuestiones en la materia que no se regirían necesariamente por el contrato de trabajo, sino que se basarían en un estatuto o en un convenio colectivo. En tal contexto, el contrato de formación no incluiría forzosamente todas las condiciones, pues algunas estarían establecidas en otras partes del marco de la legislación laboral.

- 1268.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no dio su apoyo a la enmienda, pues la práctica establecida era que en los contratos de trabajo se indicaban su duración, la remuneración, el tiempo de trabajo, los derechos a licencias, etc., aunque en la legislación ya existieran disposiciones al respecto. Para evitar la explotación de los aprendices, en el contrato se deberían exponer sus derechos y obligaciones. No incluir tal disposición en el instrumento estaría en contradicción con el apartado *a)*, donde se establecía que el contrato debería indicar claramente las funciones, las obligaciones y los derechos de las partes.
- 1269.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos aceptó la enmienda en su forma subenmendada. Tomó nota de las cuestiones planteadas por el grupo de África, y señaló que el apartado *b)* no era restrictivo, de modo que las partes en el acuerdo podían incorporar disposiciones adicionales si era su deseo.
- 1270.** La miembro gubernamental del Brasil dijo que compartía la opinión del grupo de África, por lo que no apoyó la enmienda.
- 1271.** La Vicepresidenta trabajadora subrayó la importancia de que los aprendices fueran conscientes de todas las disposiciones del acuerdo que revestían interés para ellos, independientemente de que estuvieran establecidas también en la legislación o en convenios colectivos. Por consiguiente, no apoyó la enmienda y propuso una subenmienda que consistía en insertar «, incluidas las previstas en la legislación o los convenios colectivos» después de «contrato de aprendizaje».
- 1272.** El miembro gubernamental del Reino Unido no aceptó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores pero apoyó la enmienda en su forma subenmendada por la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 1273.** El Vicepresidente empleador manifestó su preferencia por el texto original.
- 1274.** La miembro gubernamental del Brasil pidió al miembro gubernamental de Francia que aclarase si la idea era que algunos elementos no podían negociarse o no podían incluirse en el contrato de aprendizaje.
- 1275.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, explicó que la idea era velar por que las disposiciones del contrato no estuvieran en contradicción con la legislación o los convenios colectivos. No obstante, en aras de lograr el consenso, retiró la enmienda.
- 1276.** Dos enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores (A.180 y A.191) fueron retiradas.

A.214

- 1277.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda con el fin de insertar las palabras «u otra compensación» después de «remuneración», y propuso una subenmienda de manera que el texto fuera «, la remuneración u otra compensación financiera» para que estuviera en sintonía con los términos ya convenidos por la Comisión.
- 1278.** El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora dieron su respaldo a la enmienda en su forma subenmendada.
- 1279.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.231

1280. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que consistía en insertar las palabras «y su periodicidad» antes de «el tiempo de trabajo». Explicó que era importante expresar claramente cuándo se pagaría a los aprendices, además de indicar el monto de la remuneración.
1281. El miembro gubernamental de Australia estuvo de acuerdo con la finalidad de la enmienda aunque, con el respaldo de la miembro gubernamental del Brasil, propuso una subenmienda que consistía en sustituir «periodicidad» por «frecuencia».
1282. El miembro gubernamental del Canadá, secundado por los miembros gubernamentales de Suiza y los Estados Unidos, presentó otra subenmienda consistente en sustituir «periodicity» por «intervals», la cual no afectaba al texto en español.
1283. El Vicepresidente empleador opinó que, en la versión inglesa, la palabra «frequency» era más adecuada y pidió asesoramiento al respecto a la secretaría.
1284. El representante del Secretario General dijo que, en la versión inglesa, la palabra «frequency» era más clara.
1285. La Vicepresidenta trabajadora manifestó su acuerdo para sustituir «periodicity» por «frequency» en la versión inglesa.
1286. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.215

1287. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda que consistía en insertar «el tiempo de descanso, las pausas,» antes de «los derechos a licencias». Sostuvo que, dada la vulnerabilidad de los aprendices, el contrato de aprendizaje debería incluir tantas medidas de protección como fuera posible.
1288. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, aduciendo que las limitaciones de las horas de trabajo se habían abordado ya en el punto 14, b).
1289. La Vicepresidenta trabajadora aceptó la enmienda. Eran importantes tanto la cantidad total de horas de trabajo como el patrón de trabajo comprendido dentro de ese tiempo.
1290. El miembro gubernamental del Canadá expresó su apoyo a la enmienda y subrayó que los aprendices eran vulnerables debido a la falta de conocimiento.
1291. El miembro gubernamental de Australia también respaldó la enmienda.
1292. El Vicepresidente empleador sostuvo que la enmienda era impracticable. Recordó a la Comisión la importancia de la coherencia lingüística y pidió a la secretaría que comprobara que se utilizara la terminología adecuada.
1293. El representante del Secretario General explicó que, con respecto a las horas, en un punto anterior del documento se decía que los aprendices no debían «trabajar más horas de los límites establecidos», por lo que podría utilizarse una expresión similar en el apartado b) para mantener la coherencia. Con respecto a «los derechos a licencias», señaló que otras disposiciones del documento se referían a las «vacaciones pagadas», al derecho a «ausentarse por enfermedad o accidente» y a la «licencia parental». La secretaría propuso añadir «vacaciones y» antes de «derechos a licencias». Con respecto a «solución de conflictos», señaló que en otros puntos se hacía referencia a «mecanismos de solución de

conflictos». Con respecto a la palabra «adecuadas», la secretaría consideraba que, dada la naturaleza del apartado, no era necesario incluirla en el apartado *b*). Por lo tanto, el texto propuesto podría quedar del siguiente modo: «contenga disposiciones relativas a la duración del aprendizaje, la remuneración u otra compensación financiera y su periodicidad, las horas de trabajo, el tiempo de descanso, las pausas, las vacaciones y los derechos a licencias, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social, los mecanismos de solución de conflictos y la terminación del contrato de aprendizaje;»

- 1294.** El orador recordó que la Comisión no estaba redactando la recomendación final sino facilitando orientaciones, y que esta tendría la oportunidad de ajustar la redacción en la siguiente discusión.
- 1295.** El Vicepresidente empleador propuso suprimir «los derechos a» para armonizar el texto del apartado con el del punto 16, que solo hacía referencia a «vacaciones y licencias». Propuso que se insertara «de conformidad con las circunstancias nacionales» después de «disposiciones», ya que esa formulación se utilizaba en el texto introductorio del punto 16 y era apropiada en el apartado *b*).
- 1296.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que el texto propuesto por la secretaría era satisfactorio y no apoyaba la subenmienda del Grupo de los Empleadores. Teniendo en cuenta que el apartado se refería a las condiciones de trabajo de los aprendices, la palabras «de conformidad con las circunstancias nacionales» no ayudarían, sino que añadirían confusión. Por otra parte, preferiría mantener «los derechos a» porque sumaba claridad.
- 1297.** La miembro gubernamental de Singapur respaldó la subenmienda del Grupo de los Empleadores.
- 1298.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que era importante mencionar «los derechos a» al hablar de licencias y vacaciones. Además, era esencial que las disposiciones de los contratos se enmarcaran en la legislación y la capacidad nacionales, por lo que sería importante mantener «de conformidad con las circunstancias nacionales».
- 1299.** El miembro gubernamental de Australia afirmó que, al igual que el miembro gubernamental de Francia, prefería mantener «los derechos a» y apoyó la inclusión de las palabras «de conformidad con las circunstancias nacionales».
- 1300.** El miembro gubernamental del Reino Unido respaldó la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores. El Reino Unido tenía contratos de aprendizaje que se regían por la legislación y una declaración de compromiso de la que se facilitaba una plantilla. Incumbía al empleador y al aprendiz determinar qué se incluía en ella. De ahí que fuera importante facilitar esa flexibilidad para que el sistema funcionara y se evitaran la sobrecarga burocrática. El orador expresó su firme apoyo a la inclusión de las palabras «de conformidad con las circunstancias nacionales».
- 1301.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó una nueva subenmienda para insertar «la legislación y» antes de «las circunstancias nacionales».
- 1302.** La miembro gubernamental de Egipto no apoyó la nueva subenmienda propuesta por el grupo de África.
- 1303.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados, respaldó la nueva subenmienda propuesta por el grupo de África porque aportaba claridad y precisión. No obstante, para facilitar el consenso, la Unión Europea y sus Estados miembros podían ser flexibles en relación con esa subenmienda.

- 1304.** La Vicepresidenta trabajadora pidió a los miembros gubernamentales que aclararan lo que entendían por «de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales».
- 1305.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso que se retomara la versión presentada por la secretaría.
- 1306.** El miembro gubernamental de Australia, en respuesta a la Vicepresidenta trabajadora, dijo que, a su entender, la inclusión de las palabras «de conformidad con las circunstancias nacionales» no tenía que ver con limitar derechos sino con facilitar flexibilidad en la manera de concederlos. En algunos países, estas cuestiones se contemplaban esencialmente en la legislación.
- 1307.** La miembro gubernamental de la Argentina, secundada por la Vicepresidenta trabajadora, no estaba a favor de incluir «y las circunstancias», ya que las circunstancias nacionales no siempre se correspondían con la legislación nacional y el término «circunstancias» era ambiguo.
- 1308.** El Vicepresidente empleador dijo que no podía aceptar ningún texto que difiriera del acordado en relación con el punto 16.
- 1309.** El miembro gubernamental de Francia, respondiendo a la Vicepresidenta trabajadora en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que su interés era asegurar que las disposiciones estipuladas en los contratos no tuvieran menos peso que aquellas establecidas en la legislación nacional.
- 1310.** El Presidente recordó que, en el texto introductorio del punto 16, la Comisión había acordado la formulación siguiente: «Los Miembros deberían tomar medidas, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales». Con miras a facilitar el consenso, propuso utilizar la misma formulación y mantener «los derechos a».
- 1311.** La Vicepresidenta trabajadora agradeció las aclaraciones de los miembros gubernamentales de Australia y Francia. Observó que, a pesar de que otros miembros gubernamentales aún no habían respondido, parecía haber consenso con respecto a que la frase no tenía que ver con la limitación de derechos sino, más bien, con la manera en que se aplicarían las disposiciones. Estaría dispuesta a apoyar la inclusión de la expresión «de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales».
- 1312.** El miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, dijo que también era partidario de incluir «de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales», pero que se oponía a la inclusión de «los derechos a». Explicó que las palabras «los derechos a» por lo común se utilizaban en referencia a los empleados asalariados y no a los aprendices.
- 1313.** En un esfuerzo por hacer avanzar la discusión, el Vicepresidente empleador propuso una nueva subenmienda para suprimir tanto «y las circunstancias» como «los derechos a».
- 1314.** El miembro gubernamental del Reino Unido dijo que, en su país, muchas de las disposiciones mencionadas estaban contempladas en las leyes laborales y los contratos de trabajo. Prefería la formulación «de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales», pero mantenía una posición flexible a ese respecto. En interés del consenso, aceptó la nueva subenmienda propuesta por el Vicepresidente empleador.
- 1315.** La Vicepresidenta trabajadora aceptó la nueva subenmienda.
- 1316.** La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.

A.262

- 1317.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para insertar «las competencias que deberá poseer el aprendiz al finalizar la formación, la forma de evaluación y la certificación que obtendrá el aprendiz,» después de «seguridad social,». Explicó que el contrato de aprendizaje debería especificar qué competencias debían adquirirse, evaluarse y certificarse.
- 1318.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, ya que era importante establecer el proceso de certificación al que sería sometido el aprendiz e indicar las competencias que se prevé que este adquiriera. Advirtió de que su grupo había sometido una enmienda similar a fin de insertar un nuevo apartado después del apartado *b*).
- 1319.** El Vicepresidente empleador sugirió que algunas de estas cuestiones ya estaban contempladas en el punto 12. Propuso una subenmienda para insertar «un plan de formación que establezca» antes de «las competencias».
- 1320.** El miembro gubernamental de Chile alegó que el contrato no era el lugar idóneo para enumerar de manera exhaustiva las competencias que se adquirirían, y que el plan de formación resultaba más adecuado a tales efectos.
- 1321.** La miembro gubernamental de la Argentina pensaba que había que referirse al perfil profesional del que era objeto el contrato, con independencia de que hubiera un plan de formación en el que se indicaran las competencias que se adquirirían.
- 1322.** El miembro gubernamental de Suiza agradeció la intención de la subenmienda, pero opinaba que bastaba con hacer referencia a la certificación que debía obtener el aprendiz, en función de lo dispuesto en la normativa nacional, que abarcaría todos los elementos mencionados, como el plan de formación y las competencias que se adquirirían.
- 1323.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos era favorable a la formulación de la enmienda en general y consideraba que era una aportación interesante, pero opinaba que esta debería ser objeto de un apartado independiente.
- 1324.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, puso de manifiesto que las competencias que el aprendiz debía adquirir tenían que establecerse antes del inicio del aprendizaje, y que esta cuestión no tenía cabida en el contrato. Por consiguiente, no apoyaba la enmienda del grupo de África ni la subenmienda del Grupo de los Empleadores.
- 1325.** La miembro gubernamental del Brasil reconoció que era importante garantizar que el aprendiz supiera en el momento de firmar el contrato qué competencias se disponía a adquirir en el marco del aprendizaje, pero no hacía falta que se especificara en el contrato propiamente dicho. La Comisión debía buscar un lugar más adecuado para insertar el enunciado propuesto.
- 1326.** El miembro gubernamental del Canadá coincidía con el grupo de África en que la adquisición de competencias, la evaluación y la certificación eran fundamentales para que los aprendizajes fueran exitosos. Sin embargo, ello no debía formar parte del contrato de aprendizaje. Por lo tanto, rechazó la enmienda.
- 1327.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, reiteró que el contrato de aprendizaje era un contrato de formación para adquirir determinadas competencias. El mecanismo de solución de conflictos previsto en el apartado no solo debía aplicarse a la remuneración, sino también a los casos en que el aprendiz no estuviera

recibiendo la formación prevista. Su grupo estaba dispuesto a discutir otra formulación e insistió en que el texto propuesto en su enmienda debería incluirse en el contrato.

- 1328.** La miembro gubernamental del Brasil no aceptó la subenmienda, e indicó que los cambios propuestos eran demasiado prescriptivos y establecían obligaciones para terceros que no eran partes en el contrato, como las escuelas o instituciones de formación.
- 1329.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán suscribió la opinión expresada por el miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, y destacó que era importante incluir el plan de formación en el contrato.
- 1330.** El Vicepresidente empleador recordó a la Comisión que aún no estaban redactando el instrumento, sino más bien elaborando orientaciones para su redacción. Habida cuenta de que la mayoría de los miembros de la Comisión estaban de acuerdo con respecto a los conceptos subyacentes, a pesar de no haber consensuado ningún enunciado concreto, sugirió que el Comité de Redacción se encargara de la formulación exacta.
- 1331.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con el Grupo de los Empleadores. Además, añadió que, después de reposicionar y reformular el texto propuesto, prefería que se introdujera en un nuevo apartado y que se incluyera además el «apoyo educativo» y «un proceso de certificación para identificar las cualificaciones», tal como se proponía en la enmienda de su grupo (A.230).
- 1332.** Los miembros gubernamentales de Suiza y la Argentina expresaron su conformidad con las opiniones expresadas por el grupo de África y el Grupo de los Trabajadores.
- 1333.** El miembro gubernamental de Uganda reiteró que, dado que la Comisión había llegado en general a un acuerdo sobre la sustancia del texto, tal vez la secretaría podría proporcionar orientaciones acerca de la ubicación y la formulación del enunciado.
- 1334.** La enmienda fue retirada, en el entendimiento de que el texto se combinaría con el texto propuesto en la enmienda A.230 que se examinaría más adelante, una vez recibidas las aclaraciones de la secretaría.

A.257

- 1335.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Australia, propuso una enmienda con el fin de insertar «la igualdad de oportunidades de empleo para la formación en el trabajo y fuera del trabajo» antes de «y la terminación», indicando que era importante que el contrato de aprendizaje contuviera de manera explícita disposiciones relativas a la no discriminación. La enmienda propuesta también estaba en consonancia con los puntos 21, 22 y 23, en los que se ponía de relieve la igualdad y la diversidad en los aprendizajes de calidad.
- 1336.** El Vicepresidente empleador rechazó la enmienda, ya que la cuestión de la igualdad de oportunidades no era un aspecto contractual, sino que estaba relacionada con los derechos y la protección previstos en la legislación. En su opinión, la enmienda era superflua, no era práctica y fomentaría la presentación de litigios por los aprendices.
- 1337.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, ya que consideraba que muchas organizaciones del sector privado y del sector público ya habían adoptado algún tipo de política antidiscriminatoria o de igualdad de oportunidades. Era importante que esas políticas se aplicaran también a los aprendices.

- 1338.** Los miembros gubernamentales de Chile y el Brasil estaban de acuerdo con el Grupo de los Empleadores y no apoyaron la enmienda. Recordaron a la Comisión que los aspectos relativos a la discriminación y a la igualdad se contemplaban ya en el punto 14, e).
- 1339.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no aceptó la enmienda propuesta, y dijo que no era conforme a las disposiciones nacionales habituales.
- 1340.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyó la enmienda porque esta cuestión ya se abordaba en otro lugar de la recomendación.
- 1341.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundado por el miembro gubernamental de Australia, propuso una subenmienda para sustituir «igualdad de oportunidades de empleo» por «no discriminación» a fin de establecer explícitamente que no debería haber discriminación.
- 1342.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda, pero estaba dispuesta a ser flexible en cuanto a su ubicación en la sección IV, si la Comisión así lo prefería.
- 1343.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos estaba dispuesto a discutir esa disposición en la sección IV.
- 1344.** El Vicepresidente empleador rechazó la enmienda y la subenmienda.
- 1345.** La enmienda fue rechazada.
- 1346.** El miembro gubernamental de Australia, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Suiza, Türkiye y los Estados Unidos, retiró la enmienda A.256, pero quiso que constara en acta su convencimiento de la importancia de que el punto 6 de las conclusiones propuestas fuera flexible en lo relativo a las modalidades de aplicación del instrumento. En algunos países, por lo menos, determinadas cuestiones como la SST y la seguridad social no eran negociables en el marco del contrato de aprendizaje, sino que tenían carácter legal.
- 1347.** El punto 19, b) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del apartado b)

A.230

- 1348.** La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda a la que se había referido durante la discusión de la enmienda A.262 y la subenmendó a fin de tomar en consideración dicha discusión. El nuevo apartado propuesto rezaría así: «identifique las cualificaciones que se obtendrán, el apoyo educativo que se proporcionará, y las tareas y el trabajo que se realizarán;».
- 1349.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para que el texto dijese lo siguiente: «prevea un plan de formación que identifique las cualificaciones que se obtendrán y las competencias que se adquirirán, la naturaleza general de la formación fuera del trabajo y todo apoyo educativo adicional que se proporcione;».
- 1350.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso una nueva subenmienda que consistía en insertar «las competencias que se adquirirán» antes de «las cualificaciones que se obtendrán», y en suprimir la expresión «la naturaleza general de la formación fuera del trabajo».

- 1351.** El miembro gubernamental de Suiza respaldó la nueva subenmienda presentada por el grupo de África y propuso otra subenmienda, secundada por el miembro gubernamental de Australia, que consistía en suprimir las palabras «prevea un plan de formación que».
- 1352.** La miembro gubernamental del Brasil apoyó la nueva subenmienda propuesta por Suiza.
- 1353.** El miembro gubernamental del Canadá propuso otra subenmienda para sustituir la redacción del nuevo apartado por el siguiente texto: «indique las competencias, certificaciones o cualificaciones que se prevé alcanzar y todo apoyo educativo adicional que se pueda proporcionar;».
- 1354.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la nueva subenmienda, con sus limitaciones, pero consideraba importante que el texto también mencionase específicamente el trabajo y las tareas que desarrollarían los aprendices.
- 1355.** El miembro gubernamental del Canadá destacó que las competencias solían figurar en los estándares ocupacionales, los planes de formación, las hojas de registro y otras fuentes, de tal modo que el aprendiz fuera consciente del trabajo y las tareas exigidos.
- 1356.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, expresaron su apoyo al texto en su forma subenmendada por el miembro gubernamental del Canadá.
- 1357.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y, con ello, fue adoptado el nuevo apartado.

Punto 19, c) y d)

- 1358.** En vista de que no se habían presentado enmiendas con relación a los apartados c) y d), estos fueron adoptados en su forma original.
- 1359.** El punto 19 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 20

- 1360.** Dos enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores (A.192 y A.193) fueron retiradas.
- 1361.** Una enmienda propuesta por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán (A.166) no fue secundada y, por lo tanto, fue desestimada.
- 1362.** El punto 20 fue adoptado.

Sección IV. Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad

- 1363.** No habiéndose presentado ninguna enmienda al título de la sección IV, este fue adoptado.

Nuevo punto antes del punto 21

A.220

- 1364.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental del Canadá, propuso una enmienda para insertar un nuevo punto que dijese lo siguiente: «Los Miembros deberían tomar medidas positivas para prevenir la discriminación, la violencia, el acoso o la intimidación hacia los aprendices en el lugar de

trabajo o en el aula». Era sumamente importante que los aprendices pudiesen formarse en un entorno seguro, exento de violencia, acoso, intimidación o discriminación.

- 1365.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a la enmienda, pues estimaba que se trataba de una adición útil.
- 1366.** El Vicepresidente empleador se manifestó a favor del contenido del nuevo punto, pero sugirió que sería más lógico insertarlo después del punto 23 y propuso una subenmienda del texto con el siguiente tenor: «Los Miembros deberían tomar medidas para prevenir la discriminación, la violencia y el acoso hacia los aprendices en la formación dentro y fuera del trabajo.».
- 1367.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda, pero no respaldó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores. El orador señaló que se debería conservar la formulación original del texto propuesto y, dada su importancia, este debería ser el punto que abriera la sección IV.
- 1368.** La miembro gubernamental del Brasil expresó su apoyo a la enmienda. Pidió que se precisase de qué modo se abordaba la «intimidación» en el contexto de la OIT, y dijo que prefería la formulación propuesta por el Grupo de los Empleadores: «la formación dentro y fuera del trabajo».
- 1369.** El miembro gubernamental de Türkiye se pronunció a favor de la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
- 1370.** El miembro gubernamental de Chile apoyó la formulación de la subenmienda que había propuesto el Grupo de los Empleadores, pero prefería que el nuevo punto fuese el primero de la sección IV.
- 1371.** El miembro gubernamental del Canadá, secundado por el miembro gubernamental de los Estados Unidos y también con el respaldo de los miembros gubernamentales de Australia; el Brasil, y Kenya, hablando este último en nombre del grupo de África, insistió en la importancia de conservar el término «affirmative» (que en un primer momento se había traducido al español como «positivas» y posteriormente como «afirmativas») y también la referencia a «la intimidación». A fin de simplificar el texto, el orador sugirió que se eliminase «en el lugar de trabajo o en el aula».
- 1372.** El Vicepresidente empleador preguntó a la secretaria si las palabras «afirmativas» e «intimidación» figuraban en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- 1373.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán se pronunció a favor de conservar la palabra «afirmativas», ya que añadía valor al texto.
- 1374.** El miembro gubernamental del Reino Unido hizo hincapié en la importancia de incluir «afirmativas» y respaldó la subenmienda presentada por el Canadá.
- 1375.** El miembro gubernamental de Chile expresó su apoyo a la subenmienda propuesta por el Canadá.
- 1376.** El representante del Secretario General confirmó que ni la palabra «afirmativas» ni «intimidación» figuraban de forma explícita en el texto del Convenio núm. 190. El primero de los términos («affirmative» en inglés) había sido utilizado explícitamente en la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), donde se había traducido al español como «positiva»: «Debería alentarse a las agencias de empleo privadas a que promuevan la igualdad en el empleo a través de programas de acción positiva». La

palabra «intimidación» también aparecía en otros instrumentos, como la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203), cuando se hacía referencia a la «protección contra actos de intimidación y represalia».

- 1377.** Al reanudar la discusión en otra sesión, el Vicepresidente empleador dijo que lo importante era el contenido de los puntos que figuraban en la sección IV y no su orden. Destacó la importancia de mantener la coherencia del texto y observó que ni «afirmativas» ni «intimidación» se habían utilizado en el Convenio núm. 190. Señaló que el Grupo de los Empleadores apoyaba plenamente los esfuerzos dirigidos a combatir la discriminación, la violencia y el acoso contra los aprendices. El orador propuso una subenmienda que consistía en sustituir la palabra «afirmativas» por «efectivas», término que se había utilizado en la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), en la Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y en la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129). La inclusión de la expresión «o la intimidación» no era coherente con la terminología utilizada por la OIT en el contexto de las normas adoptadas.
- 1378.** La Vicepresidenta trabajadora seguía prefiriendo el uso del término «afirmativas», cuyo significado era más amplio que el de «efectivas» y era más propicio a la adopción de medidas. Añadió además que la intimidación era un problema grave en los lugares de trabajo, de modo que también prefería mantener esa palabra en el texto.
- 1379.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos agradeció al Grupo de los Trabajadores su apoyo a los cambios que había propuesto introducir en la enmienda. No obstante, consciente de las preocupaciones planteadas por la Comisión respecto a la posibilidad de que la palabra «afirmativas» se prestase a confusión con otros conceptos o no existiese un término equivalente en otros idiomas (en particular, en español), podía aceptar que en su lugar se utilizase la palabra «efectivas». Con respecto al uso del término «intimidación», su intención no era hacer referencias a otros convenios. El Convenio núm. 190, aunque se centraba en el acoso, no mencionaba expresamente la intimidación, que era un concepto diferente del acoso y merecía una mención explícita en la recomendación. Así, el orador prefería conservar la referencia a la intimidación, pues se trataba de un problema grave y frecuente en el lugar de trabajo y podría ser pertinente para los aprendices, que habitualmente eran personas jóvenes y sin experiencia.
- 1380.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que era preferible utilizar, respectivamente, los términos «efectivas» y «acoso». En su opinión, el término «affirmative» era propio del inglés norteamericano y no se utilizaba del mismo modo en la mayor parte de los países europeos. Con respecto a la palabra «intimidación», tras la explicación proporcionada por la secretaria y teniendo en cuenta que no se había utilizado dicho término en el Convenio núm. 190, el orador sostuvo que se trataba de un tipo de acoso y, por lo tanto, el término «acoso» también incluía la intimidación.
- 1381.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, hizo suyas las observaciones expresadas por el miembro gubernamental de Francia con relación al uso del término «acoso», en el sentido de que este también abarcaba la intimidación. No obstante, manifestó su preferencia por el uso de la palabra «afirmativas» en lugar de «efectivas», ya que en su opinión el primer término era más adecuado como calificativo del sustantivo «medidas».
- 1382.** La miembro gubernamental del Brasil, con el respaldo de los miembros gubernamentales de la India y Chile, dijo que prefería los términos «efectivas» y «acoso». Señaló que las «medidas

efectivas» conducirían a la aplicación de «medidas afirmativas» y, como había explicado la secretaría, la intimidación constituía un tipo de acoso.

1383. La miembro gubernamental de Colombia dijo que también prefería los términos «efectivas» y «acoso», por idénticas razones a las expuestas por la miembro gubernamental del Brasil. En español, era más habitual la palabra «efectivas» y, por otro lado, sostuvo que el uso del término «intimidación» podría hacer que la frase resultase más compleja y confusa.
1384. El miembro gubernamental del Canadá agradeció al Grupo de los Trabajadores y al miembro gubernamental de los Estados Unidos su apoyo a la enmienda inicial. En aras del consenso, convino en apoyar la última subenmienda del texto que había presentado el Grupo de los Empleadores. El orador aclaró que en ningún momento había pretendido reescribir el Convenio núm. 190, pero consideraba que la intimidación constituía un problema muy grave y por ese motivo había hecho hincapié en la necesidad de incluir una mención explícita.
1385. El miembro gubernamental de los Estados Unidos suscribió las inquietudes del miembro gubernamental del Canadá con respecto a la intimidación. No obstante, en aras de lograr un consenso, aceptó que se eliminase la palabra «intimidación».
1386. El Vicepresidente empleador expresó su agradecimiento a los miembros de la Comisión por la fructífera discusión y por la flexibilidad que habían demostrado.
1387. La Vicepresidenta trabajadora también se mostró agradecida a los miembros de la Comisión por el interesante debate que habían mantenido, que les había permitido alcanzar el consenso y había propiciado la inclusión de un nuevo punto relativo a cuestiones importantes.
1388. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y, con ello, el nuevo punto fue adoptado.

A.216 y A.229

1389. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda (A.216) en la que proponía que se insertaran las palabras «y el equilibrio» después de «igualdad». El término «equilibrio de género» se concentraba principalmente en las desigualdades entre hombres y mujeres, en particular en materia de remuneración, pero no englobaba las desigualdades de representación entre hombres y mujeres en los lugares de trabajo. Por ese motivo, era importante añadir «y el equilibrio».
1390. La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda propuesta e indicó que era similar a una enmienda (A.229) presentada por el Grupo de los Trabajadores en la que se proponía añadir «y en el acceso a los aprendizajes» al final del apartado. Había motivos fundados para suponer que, si bien se estaban adoptando medidas en este ámbito, seguía habiendo desigualdades en materia de remuneración, condiciones, acceso y equilibrio en algunas ocupaciones y sectores. Era, pues, necesario que se adoptaran medidas voluntaristas con el fin de generar oportunidades en condiciones de igualdad para hombres y mujeres.
1391. El Vicepresidente empleador respaldó la enmienda presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros, dado que parecía más precisa que la propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
1392. El miembro gubernamental de Guyana estuvo de acuerdo con la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, pues el principal problema que había que resolver no era el «equilibrio», sino el «acceso».

- 1393.** Los miembros gubernamentales de la Argentina, Chile y Colombia dieron su respaldo a la enmienda presentada la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 1394.** La miembro gubernamental de Malawi explicó que el concepto de «equilibrio» era diferente del concepto de «igualdad» y que ella prefería que se adoptase el primero. Además, para lograr el equilibrio y la igualdad era necesario poder acceder a los aprendizajes, de modo que estuvo también de acuerdo en que se incluyera la palabra «acceso».
- 1395.** El miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, y la Vicepresidenta trabajadora dijeron que compartían la opinión de la miembro gubernamental de Malawi.
- 1396.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que, si bien con la adopción de ambas enmiendas el texto sería redundante, estaba dispuesto a aceptar la inclusión de ambas.
- 1397.** El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para evitar la ambigüedad. El punto diría entonces lo siguiente: «Los Miembros deberían adoptar las medidas adecuadas para promover la igualdad de género y el equilibrio en el acceso a los aprendizajes y en su puesta en práctica».
- 1398.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que agradecía los intentos por clarificar los términos, pero no estuvo de acuerdo con la subenmienda presentada por el Vicepresidente empleador.
- 1399.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no dio su apoyo a la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Al respecto, indicó que se había logrado el consenso en cuanto a la combinación de ambas enmiendas.
- 1400.** Las enmiendas fueron adoptadas.

A.221

- 1401.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales de Australia e Israel, propuso una enmienda que consistía en añadir un texto al final del apartado, con el fin de aportar algunos ejemplos de medidas concretas para promover la igualdad de género que ofrecerían una orientación útil: «entre ellas medidas para asegurar la adopción de estrategias de contratación adecuadas, la igualdad de remuneración, tareas con el mismo nivel de calidad, el mismo número de horas de trabajo y el acceso a servicios de apoyo apropiados para mejorar la retención de los aprendices».
- 1402.** El Vicepresidente empleador no aceptó la enmienda porque la consideraba demasiado prescriptiva y porque los conceptos indicados eran demasiado subjetivos. Muchos de los elementos que se proponía insertar estaban implícitos en la legislación nacional contra la discriminación que daban cumplimiento al Convenio núm. 111. Asimismo, destacó el hecho de que muchos Gobiernos carecían de espacio fiscal para aplicar el texto propuesto.
- 1403.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda. Indicó que añadir ejemplos concretos sería útil, sobre todo el elemento final relativo a la retención de los aprendices.
- 1404.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán también apoyó la enmienda.
- 1405.** La miembro gubernamental del Brasil no estuvo de acuerdo con la enmienda debido a que el texto era demasiado prescriptivo para una recomendación.

- 1406.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, opinó también que la formulación era demasiado específica para una recomendación, por lo que no apoyó la propuesta. Explicó que el peligro de proporcionar una lista de esa índole era que algunos elementos podían ser dejados de lado, lo cual generaría inseguridad jurídica.
- 1407.** Los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, Colombia, India y Türkiye expresaron su desacuerdo con la enmienda.
- 1408.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que comprendía las inquietudes expresadas por los miembros de la Comisión pero que, al tomar en consideración los problemas de desigualdad de género reconocidos, sería útil aportar por lo menos algunos ejemplos de medidas concretas que los Miembros podrían adoptar para abordar la situación. No se pretendía que la lista fuera ni prescriptiva ni exhaustiva, por lo que propuso sustituir «entre ellas» por «por ejemplo».
- 1409.** La miembro gubernamental de Singapur afirmó que prefería que la lista no se incluyese, pero estaba dispuesta a aceptar la propuesta formulada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 1410.** La miembro gubernamental de la Argentina dijo que estaba claro que el texto propuesto en su forma subenmendada no pretendía ser prescriptivo, y, si bien no era suficientemente preciso desde un punto de vista técnico, podía servir como fuente de inspiración para los Gobiernos a la hora de adoptar las medidas en cuestión. En particular, se posicionó a favor de incluir «servicios de apoyo apropiados», pues la ausencia de tales servicios ponía freno al acceso de las mujeres en muchos países.
- 1411.** El miembro gubernamental de Australia expresó su apoyo al texto en su forma subenmendada.
- 1412.** El miembro gubernamental de Chile dijo que la enmienda ponía de relieve formas de abordar la desigualdad de género, y que la inclusión de dichos ejemplos se podía interpretar como una señal política por parte de la Comisión de la enorme importancia que otorgaba a la cuestión. Por consiguiente, respaldó la enmienda en su forma subenmendada.
- 1413.** La miembro gubernamental de Malawi manifestó su desacuerdo con la enmienda y la subenmienda. Explicó que las medidas propuestas eran ideas útiles para los países y que los Gobiernos presentes habían tomado nota de las mismas, pero no consideraba que fuera preciso incluirlas en la recomendación.
- 1414.** La Vicepresidenta trabajadora aceptó la subenmienda, argumentando que dichos ejemplos concretos constituían medios de importancia crucial para promover la igualdad y el equilibrio de género.
- 1415.** El Vicepresidente empleador dijo que no estaba de acuerdo ni con la enmienda ni con la subenmienda porque los ejemplos propuestos eran subjetivos e imprecisos y era imposible aplicarlos y evaluarlos. En una recomendación debería haber enunciados como la versión original del punto 21, sobre cuya base los expertos deberían identificar buenas prácticas y comunicarlas a los Gobiernos para su empleo como recursos técnicos. Consideró, entonces, que la descripción detallada propuesta en la enmienda no era adecuada.
- 1416.** Los miembros gubernamentales de Burkina Faso y Guyana tampoco respaldaron la subenmienda.
- 1417.** La enmienda no fue adoptada.

A.167

- 1418.** Una enmienda presentada por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no fue secundada y, por lo tanto, fue desestimada.
- 1419.** El punto 21 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 22

A.194, A.195, A.196, A.197, A.198, A.199, A.200 y A.201

- 1420.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda con miras a añadir al final del texto introductorio «las personas en situaciones de vulnerabilidad o que pertenecen a grupos desfavorecidos», así como siete enmiendas consistentes en suprimir los apartados de *a)* a *g)*. La finalidad de tales enmiendas era alentar a los países a identificar las cuestiones prioritarias en el contexto del aprendizaje a nivel nacional, pero en ningún caso se pretendía dar a entender que las personas indicadas en los apartados de *a)* a *g)* no eran vulnerables.
- 1421.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que era favorable a la adopción de las enmiendas, y explicó que el nuevo texto que se proponía para el punto dejaba margen de flexibilidad a nivel nacional e internacional. Agregó que, como la determinación de los grupos vulnerables podía cambiar con el tiempo en función de las circunstancias sociales, sería difícil incluir una lista al respecto, y que, por lo tanto, convendría más adoptar un texto general e inclusivo.
- 1422.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, expresó su conformidad con el texto propuesto pero presentó una subenmienda con el objeto de insertar «, de conformidad con la legislación nacional,» después de «adoptar medidas», pues las diferentes jurisdicciones identificaban a los grupos prioritarios de manera diferente.
- 1423.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que estaba de acuerdo con el texto propuesto porque era mejor adoptar un enfoque más amplio que basarse en una lista, pues le parecía difícil prever cuáles serían todas las poblaciones vulnerables. Indicó también que la subenmienda no sería necesaria si la enmienda fuera adoptada.
- 1424.** La miembro gubernamental del Brasil declaró que era favorable a incluir «, de conformidad con la legislación nacional,» en el texto original, pero no apoyó las enmiendas en aras de la coherencia entre el texto y el preámbulo, donde se hacía alusión a inquietudes con respecto a los derechos humanos. Asimismo, dijo que era importante mencionar al menos algunos grupos desfavorecidos.
- 1425.** Los miembros gubernamentales de Chile, Guyana y Türkiye respaldaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 1426.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y se adoptaron las siete enmiendas en las que se proponía suprimir los apartados.
- 1427.** Todas las demás enmiendas al punto 22 (A.206, A.217, A.222, A.223, A.227 y A.228) fueron desestimadas.

A.264

- 1428.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda con objeto de eliminar las palabras «, la diversidad», e indicó que ello no afectaría a la finalidad del texto siempre y cuando se mantuvieran las palabras «inclusión social».

- 1429.** La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador pidieron a la secretaría que proporcionase ejemplos recientes de textos tripartitos que se hubiera convenido en la materia.
- 1430.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, explicó que «diversidad» era un término general que englobaba numerosos aspectos. En efecto, había muchos tipos de diversidad —de origen, medio, religión, etc.—, y le parecía conveniente hacer alusión a ello en el punto. En respuesta a la petición de los Vicepresidentes, hizo referencia al punto 23, e) de las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, que habían sido adoptadas por la Conferencia en diciembre de 2021, donde figuraba la expresión «promover la igualdad, la diversidad y la inclusión». Por consiguiente, no apoyó la enmienda.
- 1431.** El representante del Secretario General añadió que el término «diversidad» también había sido empleado recientemente en el *Llamamiento mundial a la acción*, fruto del acuerdo tripartito, adoptado por la Conferencia en junio de 2021. Concretamente, el texto se refería a «ejecutar en los sectores público y privado un programa transformador para lograr la igualdad, la diversidad y la inclusión que tenga por objeto eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la no discriminación por cualquier motivo».
- 1432.** La enmienda fue retirada.
- 1433.** El punto 22 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo punto antes del punto 23

A.202

- 1434.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar un nuevo punto que dijera: «Los Miembros deberían promover activamente los ‘aprendizajes para adultos’ para las personas con experiencia que desean cambiar de sector o de ocupación, perfeccionar sus competencias, o aumentar su empleabilidad». Uno de los mensajes clave era que los itinerarios de aprendizaje debían ser accesibles no solo para los jóvenes que estaban en la mitad o en los últimos años de sus estudios de enseñanza secundaria, sino también para los adultos o quienes deseaban cambiar de carrera.
- 1435.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la noción expresada y la enmienda propuesta, pero se preguntaba si no se había discutido ya este aspecto y si no estaba ya incluido en otro apartado de las conclusiones.
- 1436.** Los miembros gubernamentales de Australia; Bangladesh; el Canadá; Colombia; Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la enmienda por considerarla constructiva.
- 1437.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la adición y el concepto, pero preguntó si el Grupo de los Empleadores estaría dispuesto a suprimir el término «adulto» debido a las diferentes connotaciones asociadas con ese término en distintas jurisdicciones.
- 1438.** Los miembros gubernamentales del Brasil; la India, y Kenya, hablando este último en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda, pero coincidieron con el miembro gubernamental de los Estados Unidos en lo relativo a la supresión del término «adulto».
- 1439.** El miembro gubernamental de Marruecos consideraba que se estaba haciendo referencia al aprendizaje permanente, y no al aprendizaje para adultos.

- 1440.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para sustituir «aprendizajes para adultos para las personas con experiencia» por «aprendizajes para los adultos y las personas con experiencia» a fin de promover activamente los aprendizajes para adultos.
- 1441.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda en su forma subenmendada.
- 1442.** La miembro gubernamental de Malawi acogió con agrado el enunciado en su conjunto, pero se preguntaba si mencionar a los adultos y las personas con experiencia no restringía innecesariamente el alcance del punto.
- 1443.** El miembro gubernamental de Marruecos se preguntó si se estaba haciendo referencia a la validación de la experiencia profesional para que las personas obtuvieran una cualificación formal a fin de poder cambiar de empleo o sector.
- 1444.** Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Kenya, hablando en nombre del grupo de África; la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y la India apoyaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 1445.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo punto fue adoptado.

Punto 23

A.203

- 1446.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para sustituir «en particular para las personas que trabajan en la economía informal» por «como medio para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal», con objeto de aclarar que la función de los aprendizajes de calidad no era mantener la participación en la economía informal, sino facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.
- 1447.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en que la enmienda era útil, pero propuso una subenmienda para sustituir «como medio para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal» por «para los trabajadores informales y las personas en formas de trabajo precarias o inseguras, como medio para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal y asegurar que esas personas no regresen a la economía informal».
- 1448.** El miembro gubernamental de Suiza acogió con agrado el texto adicional del Grupo de los Trabajadores, pero propuso sustituir «para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal y asegurar que las personas no regresen a la economía informal» por «para facilitar la transición exitosa de la economía informal a la economía formal».
- 1449.** La miembro gubernamental de la India señaló que el texto se había vuelto demasiado complejo y apoyó la enmienda del Grupo de los Empleadores.
- 1450.** En aras del consenso, el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, podía apoyar la última propuesta, pero destacó que podía haber personas en formas de trabajo precarias e inseguras también en la economía formal.
- 1451.** El Vicepresidente empleador no apoyó las subenmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores y el miembro gubernamental de Suiza. Los aprendizajes estaban regulados y, por consiguiente, no eran ni inseguros ni precarios. El texto no estaba en el lugar adecuado y no era práctico.

- 1452.** La Vicepresidenta trabajadora recordó que la discusión giraba en torno a garantizar la igualdad y la diversidad en los aprendizajes de calidad. El texto aludía a los grupos diversos y a las vulnerabilidades y desventajas que afrontaban. La oradora hizo hincapié en la importancia de facilitar la transición definitiva de las personas en formas de trabajo precarias e inseguras hacia la economía formal y formas de trabajo seguras. Presentó otra subenmienda para añadir «y del trabajo inseguro al trabajo seguro» después de «de la economía informal a la economía formal».
- 1453.** Los miembros gubernamentales de Australia, Suiza, la Argentina, el Canadá, los Estados Unidos, y Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la subenmienda adicional.
- 1454.** El Vicepresidente empleador propuso suprimir «para los trabajadores informales y en formas de trabajo precarias o inseguras» porque era redundante.
- 1455.** La Vicepresidenta trabajadora adujo que era útil mencionar explícitamente a las personas a las cuales se dirigía el texto.
- 1456.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, y el miembro gubernamental de Bangladesh apoyaron la propuesta del Grupo de los Empleadores.
- 1457.** El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para insertar la frase «como medio para facilitar la transición exitosa del trabajo inseguro al trabajo seguro en la economía formal y en la economía informal», después «aprendizajes de calidad».
- 1458.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la propuesta.
- 1459.** La miembro gubernamental de Zambia, hablando en nombre del grupo de África, apoyó el fundamento de la subenmienda presentada por el Vicepresidente empleador, pero propuso suprimir la frase «la educación y la formación formales, incluidos».
- 1460.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda presentada por el Vicepresidente empleador.
- 1461.** El representante del Secretario General observó que el último texto tenía un cierto grado de ambigüedad, puesto que implicaba facilitar el acceso a aprendizajes de calidad en la economía informal y facilitar la transición del trabajo inseguro al trabajo seguro en la economía informal. Ello no reforzaba el enfoque a largo plazo de procurar la transición de la economía informal a la economía formal.
- 1462.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, sostuvo que muchos factores eran responsables de la existencia de la economía informal y que las personas deberían tener un trabajo seguro y satisfactorio incluso en la economía informal.
- 1463.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con el representante del Secretario General en que la intención no era promover la seguridad en la economía informal, y sugirió que se volviera a considerar el texto anterior.
- 1464.** El Vicepresidente empleador propuso crear un punto aparte sobre seguridad e inseguridad en el trabajo.
- 1465.** El representante del Secretario General sugirió invertir la referencia a «inseguro y seguro» e «informal y formal» para que el texto dijera: «como medio para facilitar la transición exitosa de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro al trabajo seguro».
- 1466.** La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador apoyaron la sugerencia.

1467. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.204 y A.226

1468. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar «inclusive» antes de «mediante el reconocimiento de los conocimientos previos».

1469. La Vicepresidenta trabajadora no se opuso a la enmienda, pero observó que su grupo había sometido una enmienda (A.226) para insertar un nuevo punto que dijera: «Los Miembros deberían tomar medidas para reconocer los conocimientos previos por medio de la evaluación de docentes cualificados».

1470. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.

1471. El miembro gubernamental de Uganda dijo que el nuevo punto propuesto por el Grupo de los Trabajadores era innecesario, dado que ya se había abordado el reconocimiento de los conocimientos previos en el nuevo punto 13, c).

1472. El Vicepresidente empleador añadió que en el punto 4, d) ya se mencionaba a los evaluadores cualificados.

1473. La Vicepresidenta trabajadora solicitó a la secretaría que confirmara si ya se habían abordado los conceptos que figuraban en la enmienda propuesta. El representante del Secretario General así lo confirmó.

1474. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda.

1475. El Vicepresidente empleador observó que el proceso de reconocer efectivamente las competencias adquiridas informalmente mediante cualificaciones formales era una forma clave para subsanar la brecha entre la informalidad y la formalidad. Se necesitarían docentes y evaluadores cualificados para desempeñar esa tarea. Era importante enviar un mensaje claro a los países con elevados índices de informalidad.

1476. El punto 23 fue adoptado en su forma enmendada.

Sección V. Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional

A.281

1477. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda que consistía en sustituir el título de la sección V por «Promoción de aprendizajes de calidad mediante la cooperación nacional e internacional» para reflejar la importancia de la cooperación eficaz entre unidades subnacionales, estados, cantones y provincias en el sistema de educación y formación.

1478. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque la sección abarcaba cuestiones distintas de la promoción de aprendizajes de calidad mediante la cooperación internacional y nacional.

1479. El miembro gubernamental de Marruecos, hablando en nombre del grupo de África, propuso sustituir «cooperación nacional» por «alianzas», lo que abarcaría también el nuevo apartado propuesto por el Grupo de los Empleadores relativo a las alianzas entre el sector público y el sector privado.

1480. El Vicepresidente empleador propuso sustituir «y» por «mediante», atendiendo a los comentarios del Grupo de los Trabajadores.

- 1481. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó la enmienda propuesta porque consideraba que la versión original era más clara.
- 1482. La miembro gubernamental del Brasil y el miembro gubernamental del Canadá no apoyaron la enmienda.
- 1483. El Vicepresidente empleador retiró la enmienda.
- 1484. El título de la sección V fue adoptado sin modificaciones.

Punto 24, texto introductorio

A.332

- 1485. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para añadir «, en colaboración con los interlocutores sociales,» después de «Miembros», pues era importante que hubiera una mención expresa a los interlocutores sociales, lo cuales podían desempeñar un papel importante en la promoción de los aprendizajes de calidad.
- 1486. El Vicepresidente empleador respaldó la enmienda.
- 1487. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, presentó una subenmienda que consistía en sustituir «colaboración» por «consulta», para uniformar la terminología en todo el texto.
- 1488. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y la miembro gubernamental del Brasil se pronunciaron a favor de la subenmienda.
- 1489. La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador aceptaron la subenmienda.
- 1490. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.325

- 1491. El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los miembros gubernamentales del Canadá, los Estados Unidos y el Reino Unido, propuso una enmienda para sustituir «que consista principalmente en» por «por ejemplo», con el fin de que la lista no fuera exhaustiva. Las medidas de promoción comprendidas en los apartados siguientes deberían ofrecer inspiración y orientaciones a los Miembros sobre prácticas útiles y de eficacia comprobada, pero no todas esas medidas serían adecuadas para todos los Miembros.
- 1492. Los miembros gubernamentales de Singapur y Chile apoyaron la enmienda.
- 1493. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para suprimir, en la versión inglesa, «by» después de «such as» de modo que quedara aún más claro que la lista era indicativa y no obligatoria.
- 1494. La Vicepresidenta trabajadora y la miembro gubernamental de Zambia, hablando en nombre del grupo de África, no aceptaron la enmienda ni la subenmienda, ya que la versión original decía que los Miembros deberían considerar todas las medidas enumeradas.
- 1495. Atendiendo a los comentarios del grupo de África, el Vicepresidente empleador retiró la subenmienda y no apoyó la enmienda.

- 1496.** La Vicepresidenta trabajadora reconoció que algunos casos requerían flexibilidad y dijo que estaba dispuesta a aceptar la enmienda.
- 1497.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda y recordó que las recomendaciones no eran jurídicamente vinculantes y que la intención era promover mejores prácticas.
- 1498.** El miembro gubernamental de Suiza señaló que la intención de la enmienda era conceder flexibilidad a los Estados Miembros en relación con las medidas que habrían de adoptarse para promover los aprendizajes, pero que, en vista de la oposición expresada, retiraba la enmienda.
- 1499.** El texto introductorio del punto 24 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 24, a)

- 1500.** Al no haberse recibido enmiendas al punto 24, a), este fue adoptado.

Punto 24, b)

- 1501.** Una enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores (A.282) fue retirada.
- 1502.** El punto 24, b) fue adoptado.

Nuevo apartado después del apartado b)

A.158

- 1503.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda que consistía en añadir, después del apartado b), un nuevo apartado que dijera: «establecer organismos sectoriales u ocupacionales de competencias para facilitar la realización de aprendizajes de calidad».
- 1504.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a la enmienda y señaló que los organismos sectoriales u ocupacionales de competencias eran útiles para promover los aprendizajes de calidad.
- 1505.** El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Australia, Suiza, la República Islámica del Irán y Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda por considerarla una propuesta sumamente constructiva.
- 1506.** La enmienda fue adoptada y el nuevo apartado fue adoptado.

Punto 24, c)

A.328

- 1507.** El miembro gubernamental de Suiza, hablando también en nombre de los Estados Unidos, presentó una enmienda para sustituir «un mecanismo robusto» por «mecanismos robustos, tales como un» y para añadir «y consultas regulares con los interlocutores sociales» después de «trabajo». Según su experiencia, los datos del mercado de trabajo no eran suficientes por sí solos, por lo que era necesario obtener datos cualitativos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para tener un panorama más completo de las necesidades en materia de competencias.
- 1508.** El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora, así como el miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda.

- 1509.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda propuesta por considerarla constructiva, pero señaló que podía resultar innecesaria en vista de la versión enmendada del texto introductorio.
- 1510.** La miembro gubernamental del Brasil también respaldó la enmienda, pero coincidía en que podría resultar redundante.
- 1511.** La enmienda fue adoptada.

A.310

- 1512.** Una enmienda presentada por la miembro gubernamental de la República Islámica del Irán no fue secundada y, por lo tanto, se desestimó.
- 1513.** El punto 24, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del apartado c)

A.190

- 1514.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda que consistía en insertar, después del apartado c), un nuevo apartado que dijera: «Los Miembros deberían implementar modelos de financiación efectivos y sostenibles, que incluyan sistemas de incentivos para las empresas y los aprendientes y una financiación basada en los resultados para las instituciones de educación y formación;» con el fin de propiciar un sistema de aprendizaje eficaz, productivo y de calidad que ofreciera resultados.
- 1515.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda porque la educación y la formación deberían enmarcarse en un modelo público fuerte de EFTP. La financiación basada en los resultados planteaba una verdadera dificultad, ya que las evaluaciones de las necesidades educativas a corto plazo basadas en los resultados no eran precisas ni contribuían al desarrollo. Era importante asegurar que el sistema fuera robusto, pero la financiación basada en los resultados podría exacerbar la desigualdad y no ayudaría a construir un modelo público fuerte.
- 1516.** El miembro gubernamental de Suiza coincidió con el Grupo de los Trabajadores con respecto a los modelos de financiación basada en los resultados y sostuvo que los sistemas de incentivos eran problemáticos en algunos contextos. Propuso una subenmienda, que fue secundada por el miembro gubernamental del Canadá, para suprimir «, que incluyan sistemas de incentivos para las empresas y los aprendientes y una financiación basada en los resultados para las instituciones de educación y formación».
- 1517.** El miembro gubernamental del Reino Unido propuso sustituir «incluyan» por «puedan incluir». El Reino Unido había introducido sistemas de incentivos para las empresas como una medida excepcional en la pandemia para mantener la demanda de aprendices, pero luego había llegado a la conclusión de que la mayoría de esos aprendizajes se habrían ofrecido incluso sin las subvenciones. El orador señaló que, por consiguiente, su Gobierno se reservaba el derecho de introducir incentivos de forma selectiva, pero observó que ello no era universalmente necesario.
- 1518.** El Vicepresidente empleador propuso subenmendar el apartado para que dijera: «Los Miembros deberían implementar modelos de financiación efectivos y sostenibles, que incluyan la consideración de sistemas de incentivos para las empresas y los aprendientes;», con el fin de destacar que los Gobiernos deberían considerar los sistemas de incentivos, que

podrían ser importantes para motivar tanto a las potenciales empresas de acogida como a los potenciales aprendices.

- 1519.** La Vicepresidenta trabajadora y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, aceptaron la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Suiza, pero no la subenmienda adicional del Grupo de los Empleadores.
- 1520.** El miembro gubernamental de Suiza afirmó que la cuestión de los incentivos podría enmarcarse mejor en el apartado *d*), en el cual se abordaban los paquetes de incentivos para las empresas, incluidos los de índole financiera.
- 1521.** El miembro gubernamental del Reino Unido dijo que seguía considerando conveniente que se hablara de los sistemas de incentivos como un ejemplo de algo que los Gobiernos podrían decidir aplicar y apoyó la nueva subenmienda del Grupo de los Empleadores.
- 1522.** El miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, y los miembros gubernamentales del Canadá y los Estados Unidos manifestaron su apoyo a la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Suiza, pero no aceptaron la nueva subenmienda del Grupo de los Empleadores. Coincidían en que era más propicio abordar la cuestión de los incentivos en el nuevo apartado propuesto.
- 1523.** El Vicepresidente empleador retiró la nueva subenmienda y, por lo tanto, el texto del apartado propuesto para su inserción después del punto 24, *c*) quedó del siguiente modo: «implementar modelos de financiación efectivos y sostenibles;».
- 1524.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo apartado fue adoptado.

Punto 24, *d*)

A.265

- 1525.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda que consistía en suprimir «(por ejemplo, participación en la financiación de los gastos, exenciones fiscales, subvención de las cotizaciones a la seguridad social o formación de formadores) a las empresas, en particular a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas», ya que no era útil enumerar una serie de elementos si la lista no sería exhaustiva.
- 1526.** La Vicepresidenta trabajadora manifestó su acuerdo y respaldó la enmienda.
- 1527.** El miembro gubernamental de Zambia, hablando en nombre del grupo de África, el miembro gubernamental de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, y los miembros gubernamentales del Brasil y de Türkiye apoyaron la enmienda.
- 1528.** El Vicepresidente empleador no estaba a favor de que se suprimiera la lista, ya que aclaraba cuáles eran los servicios de apoyo, pero reconoció el consenso existente en la Comisión.
- 1529.** La enmienda fue adoptada y las demás enmiendas al apartado (A.283, A.284, A.313, A.329, A.348, A.349 y A.350) fueron desestimadas.
- 1530.** El punto 24, *d*) fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del apartado d)

A.186

- 1531.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda a fin de insertar un nuevo apartado que dijera lo siguiente: «la cooperación público-privada apoye a los aprendices para que tengan acceso a oportunidades de formación y de trabajo». Recalcó la importancia de la cooperación público-privada porque era una medida comprobada en los sistemas de aprendizaje en muchos países.
- 1532.** La Vicepresidenta trabajadora consideró que la adición no era necesaria, por cuanto el concepto ya se abordaba en otros apartados del punto 24.
- 1533.** Los miembros gubernamentales de Türkiye y del Brasil no apoyaron la enmienda.
- 1534.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, consideró que la expresión «cooperación público-privada» era imprecisa.
- 1535.** El miembro gubernamental de Suiza apoyó la enmienda. Observó que la cooperación público-privada era una piedra angular de los sistemas de aprendizaje en cuanto a su buen funcionamiento y a su flexibilidad, y que era importante para garantizar tanto la gobernanza como la implementación.
- 1536.** El miembro gubernamental de Marruecos, hablando en nombre del grupo de África, reconoció la importancia de las alianzas público-privadas, pero no apoyó la enmienda.
- 1537.** El miembro gubernamental de Burkina Faso apoyó la enmienda, pero consideró que el término «cooperación» era demasiado amplio y propuso sustituirlo por «alianzas».
- 1538.** Haciendo referencia al *Llamamiento mundial a la acción* de 2021, el Vicepresidente empleador propuso una nueva subenmienda para reformular la enmienda de modo que dijera «promover alianzas público-privadas efectivas para favorecer aprendizajes de calidad». Explicó que las formas de apoyo dependían de los contextos nacionales y destacó el apoyo práctico y significativo que las empresas privadas podrían aportar a los sistemas de aprendizaje públicos. Sostuvo que la formación de aprendices no sería posible si solo dependiera de los recursos públicos.
- 1539.** La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la subenmienda argumentando que las alianzas público-privadas deberían sustentarse firmemente en la infraestructura de la educación pública y el sistema de EFTP.
- 1540.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda. Propuso que en la versión francesa se utilizara la expresión «partenariats entre le secteur public et le secteur privé», por cuanto la expresión «partenariats public-privé» tenía una connotación referida a la gestión de infraestructuras públicas por empresas privadas.
- 1541.** El miembro gubernamental de Suiza, en relación con los puntos planteados por el Grupo de los Trabajadores, propuso otra subenmienda consistente en añadir «en un marco regulatorio nacional».
- 1542.** El miembro gubernamental de Marruecos se mostró de acuerdo con el punto planteado por el miembro gubernamental de Francia y apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Suiza.
- 1543.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda propuesta.

- 1544.** La Vicepresidenta trabajadora propuso otra subenmienda a fin de sustituir «en un marco regulatorio nacional» por «en una infraestructura robusta de EFTP».
- 1545.** La miembro gubernamental del Brasil no apoyó la propuesta del Grupo de los Trabajadores, ya que la discusión se centraba en la cooperación internacional.
- 1546.** El Vicepresidente empleador no apoyó la nueva subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores y manifestó que prefería la propuesta del miembro gubernamental de Suiza. En su opinión, el «marco regulatorio nacional» incluía el marco regulatorio de la EFTP, por lo que estimaba que el texto propuesto por el Grupo de los Trabajadores era innecesario. Aclaró que la sección V no solo se refería a la cooperación internacional sino también a la promoción de unos aprendizajes de calidad y que, por lo tanto, las alianzas público-privadas resultaban pertinentes.
- 1547.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con las opiniones de la miembro gubernamental del Brasil. Prefería no insertar otro apartado, dado que gran parte del contenido propuesto en la enmienda ya se tenía en cuenta en otras partes del documento.
- 1548.** Los miembros gubernamentales de la Arabia Saudita, los Estados Unidos y Türkiye apoyaron la nueva subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Suiza.
- 1549.** En aras de lograr un consenso, la Vicepresidenta trabajadora apoyó la nueva subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Suiza.
- 1550.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, también apoyó la nueva subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de Suiza. Señaló que faltaba un verbo antes de «efficient» en la versión inglesa, y propuso que el Comité de Redacción lo añadiera.
- 1551.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo apartado fue adoptado.

Punto 24 e)

A.266

- 1552.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda a fin de suprimir el apartado 24, e), dado que el futuro instrumento no debería alentar a que se recurriera a intermediarios, mucho menos mediante ayudas financieras. Recordó asimismo que los marcos regulatorios de muchos Estados miembros de la Unión Europea no incluían a los intermediarios.
- 1553.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda y observó que los intermediarios desempeñaban una función importante. La supresión del apartado limitaría las vías de aprendizaje ya que no todos los programas de aprendizaje se ajustaban al modelo tradicional de una sola empresa, por lo que los intermediarios contribuían a mantener los sistemas de aprendizaje.
- 1554.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda basándose en el argumento de la posible falta de conveniencia de alentar a los intermediarios, que podría conducir a que los programas de aprendizaje funcionaran como negocios.
- 1555.** La miembro gubernamental de Singapur apoyó la enmienda.
- 1556.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda.
- 1557.** La enmienda fue retirada.

A.347 y A.330

- 1558.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a fin de añadir «acreditados» antes de «intermediarios», de modo que los intermediarios cumplieran las obligaciones conforme a un marco regulatorio que favoreciera la protección de los aprendices.
- 1559.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda por entender que cada Gobierno imponía condiciones a las contrataciones públicas, que eran equivalentes en la práctica a la acreditación. Así pues, la referencia a la acreditación no añadía valor, sino que, en cambio, agregaría un nivel de burocracia sin aportar un rendimiento de la inversión para los Gobiernos.
- 1560.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda. Propuso una subenmienda a fin de que el apartado dijera: «reconocer que los intermediarios acreditados pueden contribuir a proporcionar, coordinar y apoyar los aprendizajes;», suprimiendo, pues, la referencia a las ayudas financieras.
- 1561.** Las miembros gubernamentales de la Argentina, el Brasil y Colombia apoyaron la subenmienda.
- 1562.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, también apoyó la subenmienda, pero propuso otra a fin de que el apartado dijera: «reconocer el papel de los intermediarios acreditados en la provisión, coordinación y apoyo de los aprendizajes» para armonizar la redacción con la del punto 4, apartado b).
- 1563.** La Vicepresidenta trabajadora insistió en mantener la palabra «acreditados». Con referencia al punto 15, donde se definían las funciones de los intermediarios y se instaba a los Miembros a exigir el cumplimiento de las condiciones regulatorias a las que estos debían atenerse, sostuvo que la acreditación era un requisito previo para los intermediarios.
- 1564.** El Vicepresidente empleador recordó que el punto 15 trataba de los aspectos regulatorios, y sostuvo que el apartado en cuestión debería centrarse en los aspectos promocionales, de conformidad con el título de la sección. Sobre esa base, pidió que se reconociera el papel de los intermediarios. Por lo que respecta a las ayudas financieras, aclaró que la intención era hacer posible que los intermediarios oficiaran como agentes, brindando servicios tales como atraer al sistema a un mayor número de aprendices. La subenmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros parecía indicar que se había perdido la intención de incentivar a los pequeños negocios a tomar aprendices.
- 1565.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso otra subenmienda a fin de insertar la frase «, cuando proceda» después de «los aprendizajes», porque ello permitiría una mayor flexibilidad entre los distintos marcos nacionales para los aprendizajes.
- 1566.** El miembro gubernamental del Reino Unido apoyó al Grupo de los Empleadores, y citó tres ejemplos de funciones desempeñadas por los intermediarios en su país, donde el Gobierno obtenía los servicios de los intermediarios a través de procesos de convocatorias a licitación.
- 1567.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, manifestó que prefería el texto original. Señaló que la referencia a las ayudas financieras era innecesaria porque en el texto introductorio se pedía que los Miembros crearan «un entorno favorable».
- 1568.** El miembro gubernamental de Türkiye hizo referencia a otra enmienda (A.330), propuesta por su país y por Suiza, a fin de suprimir la frase «, inclusive mediante ayudas financieras,».

- 1569. El miembro gubernamental de Suiza hizo hincapié en la importancia de suprimir la mención de las ayudas financieras en el apartado. Explicó que, en su país, los intermediarios desempeñaban una función fundamental sin recibir ninguna subvención.
- 1570. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de los Estados Unidos y Singapur apoyaron la propuesta de Türkiye y Suiza.
- 1571. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no apoyó que se alentara a los intermediarios, pero manifestó que podía aceptar el texto si se añadía «, cuando proceda» al final del apartado.
- 1572. El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Australia, el Brasil y Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyaron la nueva subenmienda.
- 1573. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 1574. La enmienda A.347 no fue adoptada. Tres enmiendas (A.345, A.346 y A.285) fueron retiradas.
- 1575. El punto 24, e) fue adoptado.

Nuevo apartado después del apartado e)

A.344

- 1576. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a fin de insertar «evaluar la contribución de los intermediarios acreditados a la educación de calidad y buenas condiciones de trabajo;» después del punto 24, dado que debería haber un proceso de evaluación de la contribución de su participación.
- 1577. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda por considerar que debería abordarse en el punto 15, c) o d). La necesidad de que se evaluara el sistema de aprendizaje en su conjunto ya se había mencionado y la evaluación de las buenas condiciones de trabajo excedía del alcance del futuro instrumento.
- 1578. La miembro gubernamental del Brasil no apoyó la enmienda porque la consideró demasiado prescriptiva.
- 1579. La Vicepresidenta trabajadora observó que la intención de la enmienda era que la evaluación de los intermediarios contribuyera a promover los aprendizajes de calidad.
- 1580. La enmienda fue retirada y el nuevo apartado no fue adoptado.
- 1581. Otras dos enmiendas (A.342 y A.343) fueron retiradas.

Punto 24, f)

A.341

- 1582. La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para añadir «de calidad» después de «aprendizajes», destacando que las actividades de sensibilización y las campañas de promoción tendrían como objetivo la realización de aprendizajes de calidad, y no solo de aprendizajes en general.
- 1583. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales del Canadá, Kenya, Suiza y los Estados Unidos apoyaron la enmienda.
- 1584. La enmienda fue adoptada.

A.286

- 1585.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda con objeto de insertar «dando a conocer los beneficios de los aprendizajes entre los estudiantes, las familias, los docentes, los orientadores vocacionales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y los empleadores, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas» al final del enunciado. Puso de relieve la necesidad de superar el estigma asociado a los aprendizajes, que se percibían como itinerarios de segunda clase para los jóvenes en comparación con los estudios universitarios.
- 1586.** La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Australia, el Canadá, Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Suiza apoyaron la enmienda.
- 1587.** La miembro gubernamental del Brasil también aceptó la enmienda, pero advirtió de que en la lista faltaban algunos grupos.
- 1588.** La miembro gubernamental de la Argentina compartía la opinión de la miembro gubernamental del Brasil y propuso que se añadiera «trabajadores y trabajadoras» a la lista; el miembro gubernamental de Suiza secundó la propuesta.
- 1589.** La miembro gubernamental del Brasil, secundada por el miembro gubernamental de Suiza, propuso otra subenmienda para sustituir «estudiantes» por «jóvenes».
- 1590.** Los miembros gubernamentales de Australia y el Canadá apoyaron las subenmiendas.
- 1591.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 1592.** El punto 24, *f)* fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del apartado *f)*

A.238

- 1593.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda a fin de insertar un nuevo apartado, que diría: «aumentar la concienciación sobre los derechos, las prerrogativas y la protección de los aprendices mediante campañas promocionales.». La oradora indicó que los procesos y campañas promocionales debían comportar una serie de protecciones. Los interlocutores sociales podían cumplir un papel significativo en cuanto a la promoción de los derechos de los aprendices.
- 1594.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda que dijera «promover los beneficios de los aprendizajes y los derechos de los aprendices;».
- 1595.** La Vicepresidenta trabajadora era consciente de los aspectos positivos de los aprendizajes, pero observó que había que abordar la preocupación de que los aprendizajes se realizaran en condiciones decentes. Esta enmienda tenía por objeto asegurar a los jóvenes que podían disponer y beneficiarse de una estructura de calidad para la realización de aprendizajes.
- 1596.** El miembro gubernamental de Australia compartía la opinión del Grupo de los Trabajadores y apoyó la enmienda original.
- 1597.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la propuesta inicial de la Vicepresidenta trabajadora.
- 1598.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, se opuso a la enmienda, dado que formaba parte de las actividades de sensibilización y las campañas de promoción mencionadas en el apartado *f)*.

- 1599.** El Vicepresidente empleador sugirió suprimir «mediante campañas promocionales», porque la toma de conciencia sobre los derechos de los aprendices se podía lograr de muy diversas maneras.
- 1600.** La Vicepresidenta trabajadora prefería mantener la expresión «mediante campañas promocionales» porque transmitía la noción de promoción activa.
- 1601.** El Vicepresidente empleador no estaba de acuerdo, dado que las campañas promocionales tenían por objeto promover los aspectos positivos de los aprendizajes y los beneficios que aportaban al empleo y la empleabilidad, cuya naturaleza era diferente a raíz de la concienciación acerca de los derechos y la protección de los aprendices.
- 1602.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, coincidió con el Vicepresidente empleador en que los derechos, los beneficios y la protección se deberían promover en todo momento, no únicamente en el marco de las campañas promocionales.
- 1603.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos prefería mantener la referencia a las «campañas promocionales», dado que los derechos, los beneficios y la protección eran un aspecto positivo de los aprendizajes que cabía promover.
- 1604.** La Vicepresidenta trabajadora sostuvo que la finalidad del apartado era promover aprendizajes de calidad para personas que de otro modo no hubieran optado por esa modalidad de formación. Por lo tanto, era importante que las campañas promocionales proporcionaran información sobre los beneficios para los aprendices, según se mencionaba en el apartado *f)*, pero también sobre condiciones decentes, según se establecía en los puntos 12 y 14.
- 1605.** El Presidente observó que la propuesta del Vicepresidente empleador de suprimir «mediante campañas promocionales» no gozaba de apoyo suficiente.
- 1606.** La enmienda fue adoptada y el nuevo apartado fue adoptado.

Punto 24, g)

A.267

- 1607.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, introdujo una enmienda que consistía en insertar «basados en las necesidades» antes de «programas de preaprendizaje» a fin de aclarar que las personas que no podían acceder directamente a un programa de aprendizaje deberían poder ingresar en un programa de preaprendizaje a modo de preparación.
- 1608.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda, indicando que los programas de preaprendizaje tenían la función de subsanar los déficits de capacidad de los futuros aprendices.
- 1609.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda, ya que la consideraba útil para asegurar que los programas de preaprendizaje estuvieran dirigidos a las personas que más los necesitaban.
- 1610.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.
- 1611.** La enmienda fue adoptada.
- 1612.** Se retiraron dos enmiendas (A.268 y A.287).

A.339

- 1613.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para insertar, después de «preaprendizaje», las palabras «, proporcionados por instituciones de EFTP u otros centros educativos públicos, dirigidos particularmente a aumentar la participación de los grupos desfavorecidos». Los programas de preaprendizaje deberían establecerse no solo fuera de los sistemas existentes, sino también en el marco de las instituciones de EFTP que ya estaban operativas para ayudar en particular a los jóvenes que estaban en situación de fracaso escolar, por ejemplo. También deberían destinarse a los jóvenes desfavorecidos, ya que estos tenían más probabilidades de fracasar en su formación.
- 1614.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda, que consideraba demasiado detallada y prescriptiva y que no reflejaba las prácticas vigentes. De hecho, además de las instituciones de EFTP, los empleadores y otras organizaciones también ofertaban programas de preaprendizaje.
- 1615.** La miembro gubernamental de la Argentina concordaba con el objetivo de aumentar la participación de los grupos desfavorecidos; sin embargo, señaló que la primera parte de la enmienda era demasiado prescriptiva y no se adaptaba al contexto nacional. En la Argentina, muchas instituciones de formación pertenecían a los interlocutores sociales.
- 1616.** Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y Suiza estuvieron de acuerdo con la miembro gubernamental de la Argentina.
- 1617.** El miembro gubernamental del Canadá apoyó la supresión de «, proporcionados por instituciones de EFTP u otros centros educativos públicos,» y propuso una subenmienda, secundada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, a fin de sustituir «grupos desfavorecidos» por «grupos subrepresentados», lo cual aportaba una idea de oportunidad y positividad.
- 1618.** El Vicepresidente empleador observó que la formulación debía ser coherente con la terminología utilizada en el punto 22; el miembro gubernamental del Canadá retiró la subenmienda.
- 1619.** La Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente empleador eran favorables al texto propuesto, que decía: «establecer programas de preaprendizaje basados en las necesidades dirigidos particularmente a aumentar la participación de los grupos desfavorecidos».
- 1620.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.340

- 1621.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda cuya finalidad era añadir un nuevo apartado después del punto 24, *g*): «establecer una formación previa y posterior al aprendizaje para la creación y el desarrollo de capacidades de aprendizaje permanente;». Habida cuenta de que se había adoptado previamente un nuevo apartado relativo a los programas de preaprendizaje, ya no era necesario que el enunciado contuviera la referencia a la formación previa al aprendizaje, y podía centrarse únicamente en la formación posterior al aprendizaje. Las experiencias de formación postaprendizaje habían sido exitosas, ya que habían permitido que los aprendices adquirieran competencias avanzadas y siguieran desarrollando sus conocimientos; de ese modo, se generaban oportunidades laborales, se aumentaba la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo en el futuro y se establecía una estrategia de aprendizaje permanente.

- 1622.** El Vicepresidente empleador recordó que el apartado *h)* ya abordaba el aspecto del desarrollo posterior al aprendizaje, como la facilitación del acceso a otras oportunidades de formación profesional y oportunidades de estudios superiores. También expresó su preocupación por la ambigüedad en cuanto a la financiación de la formación postaprendizaje.
- 1623.** El miembro gubernamental del Canadá no apoyó la enmienda, dado que ese concepto ya quedaba cubierto en el apartado *h)*. Además, el término «formación posterior al aprendizaje» o «postaprendizaje» podía resultar problemático, dado que en algunas jurisdicciones quedaba fuera del marco del sistema de aprendizaje.
- 1624.** La miembro gubernamental del Brasil suscribió el comentario efectuado por el miembro gubernamental del Canadá.
- 1625.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, sugirió que el enunciado de la enmienda se fusionara con el apartado *h)* a fin de examinar conjuntamente la movilidad vertical y horizontal de los aprendices.
- 1626.** La enmienda fue retirada.
- 1627.** El punto 24, *g)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 24, *h)*

A.269

- 1628.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una enmienda que consistía en sustituir el enunciado por el texto siguiente: «asegurarse de que los aprendizajes proporcionan acceso a otras vías de aprendizaje, incluidos los itinerarios formativos y otras trayectorias profesionales, que faciliten el acceso de los aprendices a nuevas oportunidades de formación profesional y/o estudios superiores, e,». La función principal de los aprendizajes era la adquisición de competencias para acceder a un puesto de trabajo, pero también era importante ofrecer a los aprendices más oportunidades de desarrollo profesional y herramientas para responder a las necesidades cambiantes del mercado laboral.
- 1629.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda y propuso una subenmienda para insertar «al aprendizaje permanente y» antes de «otras vías de aprendizaje».
- 1630.** El Vicepresidente empleador rechazó la enmienda, pues el texto original resultaba más claro. Asimismo, era imposible asegurar que el aprendizaje condujera a los resultados mencionados en la enmienda. Señaló que su grupo había sometido una enmienda (A.288) para insertar después del apartado *h)* un nuevo apartado con el tenor siguiente: «ofrecer itinerarios de aprendizaje flexibles y favorecer la movilidad y la portabilidad de las competencias y las cualificaciones.» y propuso que el elemento relativo al aprendizaje permanente se añadiera a esa propuesta.
- 1631.** El miembro gubernamental de Türkiye apoyó la enmienda propuesta por la Unión Europea y sus Estados miembros, pero no aceptó la inclusión de la referencia al aprendizaje permanente.
- 1632.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la subenmienda, dado que el aprendizaje permanente estaba fuera del ámbito de la formación profesional y/o los estudios superiores.
- 1633.** Los miembros gubernamentales del Brasil, la Argentina y Suiza rechazaron tanto la enmienda como la subenmienda.

1634. La enmienda fue retirada.

1635. El punto 24, *h)* fue adoptado en su forma original.

Nuevo apartado después del apartado *h)*

1636. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado después del punto 24, *h)*, «ofrecer itinerarios de aprendizaje flexibles y favorecer la movilidad y la portabilidad de las competencias y las cualificaciones». Asimismo, propuso una subenmienda para añadir «el aprendizaje permanente» después de «movilidad».

1637. La Vicepresidenta trabajadora aceptó la enmienda y la subenmienda y propuso otra subenmienda para sustituir «y favorecer» por «y orientación para el desarrollo profesional a fin de favorecer» con objeto de destacar la importancia de la orientación para el desarrollo profesional.

1638. Los miembros gubernamentales de Uganda, hablando en nombre del grupo de África; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los Estados Unidos apoyaron la enmienda y las subenmiendas.

1639. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo apartado fue adoptado.

Punto 24, *i)*

A.338

1640. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda, que subenmendó, para sustituir «la eficacia y la eficiencia en la realización y gestión de aprendizajes de calidad» por «la calidad de los aprendizajes». Observó que las nuevas tecnologías y los métodos innovadores podían ir más allá de la mejora de la eficacia y la eficiencia en la realización y gestión de aprendizajes de calidad, y que convenía fijarse en el papel de las nuevas tecnologías y los nuevos métodos en cuanto a la mejora de la calidad de los aprendizajes de manera más general.

1641. El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales de Australia y de Francia, hablando este último en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.

1642. El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la enmienda. Las cuestiones relativas a la eficacia y la calidad de los aprendizajes ya se abordaban en otra sección de las conclusiones; además, ese apartado estaba relacionado con la utilización de tecnologías y métodos innovadores para formar a los aprendices.

1643. Los miembros gubernamentales de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, la Argentina, el Brasil y la República Islámica de Irán apoyaron la enmienda.

1644. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1645. El punto 24, *i)* fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado después del apartado *i)*

A.337

1646. La Vicepresidenta trabajadora introdujo una enmienda que consistía en insertar un nuevo apartado con el siguiente tenor: «establecer los requisitos de los aprendizajes de calidad en las políticas sobre empresas estatales y contratación pública, incluidas las relativas a las

inversiones en infraestructuras» después del punto 24, *i*). El objetivo era promover aprendizajes de calidad en las empresas públicas y en las políticas de contratación pública.

- 1647.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda ya que tal requisito no se ajustaba fácilmente a ese marco. Se corría el riesgo de imponer condiciones que no fueran óptimas en la contratación pública y el desarrollo de infraestructuras. En particular, el término «requisitos» era demasiado fuerte.
- 1648.** Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; el Brasil y Singapur no apoyaron la enmienda, puesto que era demasiado específica y prescriptiva.
- 1649.** La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda y el nuevo apartado fue rechazado.
- 1650.** Se retiró otra enmienda consistente en insertar otro nuevo apartado (A.289).
- 1651.** El punto 24 fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo punto antes del punto 25

A.290

- 1652.** El Vicepresidente empleador propuso una enmienda, que subenmendó, a fin de insertar el siguiente enunciado: «Los Miembros deberían promover una cultura de aprendizaje permanente y de adquisición y perfeccionamiento de competencias.» antes del punto 25.
- 1653.** La Vicepresidenta trabajadora estaba dispuesta a apoyar la enmienda, pero pidió aclaraciones acerca de cómo se vincularía con el punto 24.
- 1654.** El Vicepresidente empleador dijo que la intención era tener un único enunciado resumido acerca de la importancia de promover una cultura del aprendizaje permanente, en lugar de los pasos prácticos descritos en el punto 24, *h*).
- 1655.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda. Para estar en sintonía con la formulación utilizada en el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019, propuso una nueva subenmienda para insertar los términos «y recualificación» después de «perfeccionamiento de competencias».
- 1656.** Los miembros gubernamentales de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Omán, hablando en nombre de los países del CCG; la Argentina y el Brasil no apoyaron la enmienda, que consideraban redundante.
- 1657.** El miembro gubernamental de Bangladesh apoyó la enmienda en su forma subenmendada.
- 1658.** El Vicepresidente empleador aceptó añadir el término «recualificación». Aunque la enmienda podría resultar algo redundante, serviría de orientación para el instrumento que debía redactarse el año siguiente. Por tanto, sería útil añadir un punto que pusiera el acento en la cultura.
- 1659.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que la enmienda incorporaba un aspecto adicional en relación con la cultura del aprendizaje permanente. Aunque estaba de acuerdo en que la enmienda era similar al texto que ya se había incorporado, sería útil incluirla ya que las diversas referencias al aprendizaje permanente se podían racionalizar en el texto propuesto para la recomendación en el marco de la segunda discusión.
- 1660.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo punto fue adoptado.
- 1661.** Se retiró una enmienda (A.291).

Punto 25, texto introductorio

A.335, A.314 y A.292

- 1662.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda (A.335) que tenía por objeto sustituir «fomentar aprendizajes de calidad en la economía informal» por «facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían tomar las siguientes medidas:», ya que el texto se debería centrar en facilitar la transición hacia la formalidad en lugar de tratar de promover aprendizajes de calidad en la economía informal.
- 1663.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del Canadá y de Türkiye, propuso una enmienda (A.314) consistente en añadir «según proceda» después de «los Miembros deberían» y «el acceso a» antes de «aprendizajes», en sustituir «informal» por «formal» y en añadir «para las personas que trabajan en la economía informal y de facilitar la transición de la economía informal a la economía formal» después de «economía formal». Hizo notar que esta enmienda tenía un propósito análogo a la presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 1664.** El Vicepresidente empleador retiró una enmienda similar (A.292) y apoyó la enmienda del Grupo de los Trabajadores.
- 1665.** La miembro gubernamental de Singapur apoyó la enmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 1666.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del Canadá y de Türkiye, reconoció la similitud de su enmienda con la presentada por el Grupo de los Trabajadores, por lo que la retiraban y respaldaban la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 1667.** El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental de Kenya, este último hablando en nombre del grupo de África, expresaron su apoyo por la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 1668.** La enmienda fue adoptada.

A.336

- 1669.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda, que después subenmendó, con objeto de añadir «, en consulta con los interlocutores sociales,» después de «los Miembros», a fin de reconocer la importante función que podían desempeñar los interlocutores sociales.
- 1670.** El Vicepresidente empleador se mostró favorable a la enmienda.
- 1671.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 1672.** El texto introductorio del punto 25 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 25, a)

- 1673.** Se retiró una enmienda que había presentado el Grupo de los Empleadores.

A.327

- 1674.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda que consistía en sustituir «mejorando» por «mejorar» y «perfeccionando» por «perfeccionar», a fin de mejorar la redacción.
- 1675.** El Vicepresidente empleador pidió aclaraciones a la secretaría.

- 1676.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, ya que ampliaría el alcance del apartado.
- 1677.** El miembro gubernamental del Canadá se mostró a favor de la enmienda y propuso una subenmienda para suprimir la palabra «pedagógicas» después de «técnicas» a fin de utilizar un lenguaje claro, la cual fue secundada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos.
- 1678.** La miembro gubernamental de Malawi no apoyó la subenmienda.
- 1679.** El miembro gubernamental de Bangladesh apoyó la subenmienda.
- 1680.** El representante del Secretario General aclaró que la formulación «reforzar la capacidad de las micro y pequeñas unidades económicas» se aplicaba a los tres segmentos semánticos que figuraban a continuación, por lo que se deberían mantener las palabras «mejorando» y «perfeccionando».
- 1681.** El Vicepresidente empleador señaló que con la enmienda propuesta por el grupo de África se disociaban las medidas necesarias para fomentar aprendizajes de calidad en la economía informal, mientras que en el texto original se combinaban los medios para alcanzar tal objetivo; no había una gran diferencia entre ambas formulaciones. El orador apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental del Canadá.
- 1682.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda a la propuesta formulada por el miembro gubernamental del Canadá, que consistía en sustituir «pedagógicas» por «docentes y formativas» a fin de utilizar un lenguaje claro.
- 1683.** El miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, hizo hincapié en que la dimensión «pedagógica» era esencial, pero su grupo era flexible con respecto a la reformulación propuesta por el Grupo de los Trabajadores. Invertir en el desarrollo de las competencias de maestros artesanos podría alentarlos a transitar hacia la economía formal.
- 1684.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, propuso otra subenmienda que consistía en añadir «los métodos» antes de «docentes y formativ[o]s», a fin de conservar la idea de «pedagógicas».
- 1685.** El Presidente preguntó si la Comisión podía aceptar el texto «reforzar la capacidad de las micro y pequeñas unidades económicas facilitando el acceso a los servicios de desarrollo empresarial y a los servicios financieros, mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y perfeccionar las competencias técnicas, los métodos docentes y formativos, y las competencias empresariales de los maestros artesanos;».
- 1686.** La miembro gubernamental de la Argentina consideró que el objetivo principal era reforzar la capacidad de las microunidades y de las pequeñas unidades económicas, por lo que se debería utilizar las formas verbales «facilitando», «mejorando» y «perfeccionando».
- 1687.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos manifestó su preferencia por mantener las formas «mejorando» y «perfeccionando» y apoyó la inclusión de la frase «los métodos docentes y formativos».
- 1688.** El miembro gubernamental de Bangladesh expresó su apoyo por las formas «mejorando» y «perfeccionando».
- 1689.** El miembro gubernamental del Camerún se manifestó a favor de mantener las formas verbales «mejorando» y «perfeccionando» si se insertaba la frase «los métodos docentes y formativos».

1690. La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.

A.294

1691. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda que consistía en suprimir «las condiciones de» antes de «seguridad y salud en el trabajo».

1692. La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de Australia y del Canadá se manifestaron a favor de la enmienda.

1693. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, pidió que se precisaran los términos que se habían utilizado en la Comisión de Asuntos Generales en relación con el concepto de seguridad y salud en el trabajo. El representante del Secretario General aclaró que la Comisión de Asuntos Generales había utilizado la expresión «un entorno de trabajo seguro y saludable». El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una subenmienda que consistía en sustituir las palabras «las condiciones» por la palabra «el entorno».

1694. El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la subenmienda.

1695. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

1696. El punto 25, *a)* se adoptó en su forma enmendada.

Punto 25, *b)*

A.334

1697. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda, que subenmendó, a fin de sustituir el texto del punto 25, *b)* por «velar por que los aprendices tengan acceso a formación fuera del trabajo y las microempresas y las pequeñas y medianas empresas tengan acceso al asesoramiento de las instituciones de EFTP y otras instituciones públicas a fin de desarrollar su capacidad para impartir formación, y ». Afirmó que las microempresas y las pequeñas y medianas empresas deberían tener acceso al asesoramiento de las instituciones de EFTP y otras instituciones públicas a fin de desarrollar su capacidad para impartir formación, lo que podía ser un elemento determinante en la transición de la economía informal a la economía formal.

1698. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyó la enmienda.

1699. Los miembros gubernamentales de Chile, la Argentina y Colombia no respaldaron la enmienda porque el texto original era más flexible y permitía la presencia de instituciones de formación privadas en el sistema.

1700. El miembro gubernamental de Marruecos y el miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, destacaron la función que desempeñaban las instituciones que no eran públicas en la formación, lo que reflejaba la realidad de sus países, en particular en las zonas rurales. Un aprendiz en formación con un maestro artesano normalmente completaría su preparación con intermediarios no públicos, por ejemplo con otros artesanos o asociaciones artesanales. La utilización del término «públicas» en ese contexto era demasiado restrictivo. Propusieron que se mantuviese el texto original y se añadiese un nuevo punto que tratase del acceso al asesoramiento de las instituciones de EFTP y otras instituciones públicas.

- 1701.** El Vicepresidente empleador indicó que era esencial que proveedores no públicos pudiesen impartir formación fuera del trabajo. En contextos informales, las instituciones privadas tenían que proporcionar apoyo a los aprendices, y destacó el mensaje claro del grupo de África de que necesitaban proveedores que no fuesen de EFTP. El Grupo de los Empleadores indicó su preferencia por el texto original, ya que era más práctico y se centraba en los aprendices que trabajaban en la economía informal.
- 1702.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que los objetivos de la enmienda eran, en primer lugar, velar por que los aprendices tuviesen un verdadero acceso a una formación fuera del trabajo y, en segundo lugar, velar por que las instituciones públicas proporcionasen asesoramiento y apoyo a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas y desarrollasen su capacidad. Indicó que en algunos países esto no siempre se daba en el sector público. Aclaró que el apartado a) estaba orientado a facilitar el acceso a los servicios de desarrollo empresarial y a los servicios financieros, mientras que el apartado objeto de examen tenía por finalidad facilitar el acceso al asesoramiento y los servicios públicos de las instituciones de EFTP. La oradora retiró la enmienda y dijo que procuraría añadir ese elemento en uno de los apartados siguientes.
- 1703.** Otra enmienda (A.295) fue retirada.

A.270

- 1704.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda cuyo objetivo era suprimir «por conducto de intermediarios o».
- 1705.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda debido a la importancia de los intermediarios para facilitar el acceso a una formación fuera del trabajo, sobre todo en los países en desarrollo.
- 1706.** La Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales de la Argentina y de Türkiye apoyaron la enmienda.
- 1707.** El miembro gubernamental de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, indicó que era flexible, pero consideraba que suprimir la referencia a los intermediarios suponía prescindir de un elemento fundamental en la ejecución de programas de aprendizaje en la economía informal.
- 1708.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, se mostró sensible al argumento esgrimido por el miembro gubernamental de Uganda y estaban dispuestos a sumarse al consenso.
- 1709.** El Vicepresidente empleador invitó a los miembros gubernamentales a reconsiderar su posición, ya que el documento debía tener en cuenta las circunstancias de todos los países.
- 1710.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una subenmienda, secundada por los miembros gubernamentales de Suiza y Marruecos, con objeto de añadir «cuando proceda» después de «o a través de intermediarios».
- 1711.** El miembro gubernamental de Marruecos hizo hincapié en la importancia de incluir a los intermediarios, como la sociedad civil y las asociaciones, porque desempeñaban una función importante y activa como proveedores de formación en ciertos países.
- 1712.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que el argumento del miembro gubernamental de Marruecos le había convencido y apoyó la subenmienda.

- 1713.** El miembro gubernamental de Suiza informó de que en su país los intermediarios contribuían en buena medida a impartir formación complementaria en el trabajo.
- 1714.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la subenmienda.
- 1715.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una nueva subenmienda destinada a añadir «acreditados» después de «intermediarios» porque era importante incluir solo a los intermediarios que cumplían las normas de garantía de la calidad.
- 1716.** El Vicepresidente empleador se preguntaba si era conveniente añadir «acreditados», puesto que en el punto 12 se había utilizado una formulación similar que aseguraba que los intermediarios debían cumplir los requisitos necesarios.
- 1717.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y el miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no eran favorables a la subenmienda porque era demasiado restrictiva.
- 1718.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

A.315

- 1719.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, hablando también en nombre del miembro gubernamental de Türkiye, presentó una enmienda con objeto de añadir «procurar» al principio del apartado por considerar que la adición aportaría cierta flexibilidad.
- 1720.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 1721.** La Vicepresidenta trabajadora no respaldó la enmienda por considerar que restaba bastante fuerza al apartado.
- 1722.** La enmienda fue retirada.
- 1723.** El punto 25, *b*) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 25, c)

A.271

- 1724.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso suprimir el punto 25, *c*), ya que no estaba claro qué se entendía por «organismos de garantía de la calidad» ni la función que desempeñaban en los aprendizajes de calidad en países con un alto grado de informalidad.
- 1725.** El Vicepresidente empleador pidió a la secretaría que aclarase cuál era la finalidad del apartado.
- 1726.** El representante del Secretario General explicó que el propósito del apartado *c*) era reconocer que, en muchos casos, las microunidades y pequeñas unidades económicas que contrataban a aprendices no tenían capacidad para realizar controles y evaluaciones de la calidad, por lo que se adherían a asociaciones para la realización de tales funciones. Por consiguiente, era importante fomentar el desarrollo de suficiente capacidad en el seno de esas asociaciones.
- 1727.** La enmienda fue retirada, junto con otras tres enmiendas (A.296, A.312 y A.333).

A.331

- 1728.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda con objeto de sustituir «que puedan ejercer la función de organismos de garantía de la calidad» por «mejorar la calidad de los aprendizajes», indicando que esa era la finalidad del desarrollo de la capacidad. Además, la noción de «organismos de garantía de la calidad» no estaba clara en el contexto de la economía informal. Pidió a la secretaría que brindase más aclaraciones al respecto.
- 1729.** El representante del Secretario General explicó que las asociaciones de microempresas y pequeñas empresas solían organizarse por ocupaciones y desempeñaban una función importante en varios países africanos. Tales asociaciones favorecían la concertación de contratos de aprendizaje, proporcionaban mecanismos de solución de conflictos, fomentaban el perfeccionamiento profesional de los maestros artesanos, coordinaban los planes de seguro colectivo, facilitaban el uso de nuevas tecnologías o equipos, organizaban evaluaciones de fin de aprendizaje y expedían certificados. Tales prácticas podían observarse en países como Benín, Senegal, Ghana, el Camerún, la República Democrática del Congo y Rwanda.
- 1730.** La Vicepresidenta trabajadora dio las gracias a la secretaría por la explicación y reiteró cuál era el propósito de la enmienda.
- 1731.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda habida cuenta de las prácticas mencionadas por la secretaría.
- 1732.** La miembro gubernamental de la Argentina también apoyó la enmienda.
- 1733.** La enmienda fue adoptada.
- 1734.** El punto 25, c) fue adoptado en su forma enmendada.
- 1735.** El punto 25 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 26, texto introductorio

- 1736.** Al no haberse presentado enmiendas al texto introductorio, este fue adoptado.

Punto 26, a)

- 1737.** Se retiró una enmienda (A.297).

A.311

- 1738.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán presentó una enmienda para añadir «y regional» después de la palabra «internacional». Explicó que el intercambio de información y la cooperación con los países vecinos tenía una importancia fundamental.
- 1739.** El Vicepresidente empleador secundó la enmienda y propuso una subenmienda para sustituir «y regional» por «, regional y nacional». Podrían plantearse muchos problemas con respecto al reconocimiento de las competencias si no había coordinación entre las subdivisiones de los países con un régimen de Estado federal.
- 1740.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a la enmienda, pero no a la subenmienda propuesta por el Vicepresidente empleador. Aunque reconocía la importancia del reconocimiento de las competencias dentro de cada país, no podía recurrirse a las normas internacionales del trabajo para dar orientaciones a los Estados Miembros sobre cuestiones internas como la portabilidad de las competencias en los respectivos países.

- 1741. Los miembros gubernamentales de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, y de la Arabia Saudita apoyaron la enmienda y la subenmienda.
- 1742. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 1743. El punto 26, *a)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 26, *b)*

- 1744. Se retiró una enmienda (A.298). El punto 26, *b)* fue adoptado.

Nuevo apartado después del apartado *b)*

A.300

- 1745. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda consistente en añadir, después del apartado *b)*, un apartado que dijera lo siguiente: «asegurar que las cualificaciones de los aprendizajes completados se reconozcan a escala nacional». Explicó que las cualificaciones no deberían ser específicas de jurisdicciones subnacionales concretas.
- 1746. La Vicepresidenta trabajadora no apoyó la enmienda, ya que debería ser prerrogativa de los Estados Miembros asegurar el reconocimiento de las competencias dentro de cada país. Añadió que el concepto ya estaba contemplado en disposiciones anteriores.
- 1747. El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, presentó una subenmienda para añadir, después de «a escala nacional», las palabras «, regional e internacional». Hizo hincapié en que la portabilidad de las cualificaciones era especialmente importante por lo que respectaba a la migración laboral.
- 1748. El miembro gubernamental de Marruecos respaldó la subenmienda y señaló que aún no se había abordado la cuestión de los marcos regionales de certificación como parte del instrumento. Destacó la importancia del reconocimiento regional de las competencias para facilitar la movilidad de los aprendices.
- 1749. La miembro gubernamental de la Argentina estuvo de acuerdo con la subenmienda, pero dijo que la palabra «asegurar» era demasiado categórica. Presentó una nueva subenmienda para sustituir «asegurar que» por «promover el reconocimiento de».
- 1750. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, apoyó la nueva subenmienda.
- 1751. La Vicepresidenta trabajadora propuso otra subenmienda consistente en añadir, después de «a escala nacional», las palabras «mediante la cooperación en un sistema de reconocimiento de equivalencias» a fin de fomentar la cooperación entre los Estados para asegurar un nivel de equivalencia entre los sistemas de aprendizaje y las cualificaciones.
- 1752. El Vicepresidente empleador manifestó su acuerdo con la propuesta formulada por la representante gubernamental de la Argentina. No apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores porque no era necesario entrar en detalles con respecto al proceso de reconocimiento.
- 1753. La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán estuvo de acuerdo con la inclusión de una referencia al reconocimiento de las competencias a escala regional e internacional porque así se reforzaba el sentido de la última enmienda adoptada.

- 1754.** El miembro gubernamental del Canadá dijo que el reconocimiento de las cualificaciones era un factor fundamental. Apoyó la formulación del texto sin las palabras «mediante la cooperación en un sistema de reconocimiento de equivalencias».
- 1755.** Los miembros gubernamentales del Brasil, Chile, Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, Nueva Zelandia y Suiza se mostraron de acuerdo con el miembro gubernamental del Canadá.
- 1756.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso una nueva subenmienda cuyo texto dijera: «promover el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas en los aprendizajes completados a escala nacional, regional e internacional para ampliar las oportunidades de empleo y formación».
- 1757.** El miembro gubernamental de Nueva Zelandia dijo que la última subenmienda propuesta era innecesaria, y propuso que la frase concluyera con la palabra «internacional».
- 1758.** El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Brasil, Omán, en nombre de los países del CCG, y Türkiye apoyaron la nueva subenmienda presentada por Nueva Zelandia.
- 1759.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada y el nuevo apartado fue adoptado.
- 1760.** Una enmienda (A.299) fue retirada.
- 1761.** El punto 26 fue adoptado en su forma enmendada.

Sección VI. Prácticas profesionales

- 1762.** De conformidad con la decisión adoptada por la Comisión, en el marco de la discusión sobre el punto 5, de eliminar la cuestión relativa a las prácticas profesionales del ámbito de aplicación del instrumento, todas las enmiendas en las que se proponía la supresión de la sección VI fueron adoptadas ⁶.
- 1763.** La Comisión reconoció que, más allá de la cuestión de los aprendizajes que se abordaría en el instrumento, y que debía seguir siendo un pilar básico de la educación y la formación profesional, existían otros ámbitos de la formación basada en el trabajo, como las prácticas profesionales, que también eran esenciales para mejorar y afianzar las competencias fundamentales, la productividad, las oportunidades de empleo y el trabajo decente, necesarios para el futuro del trabajo.
- 1764.** Por consiguiente, la Comisión recomendó que la Oficina elaborase propuestas para el Consejo de Administración, incluido en el contexto del examen del Programa y Presupuesto, en lo que respectaba a las modalidades, la provisión y las condiciones de las prácticas profesionales y otros tipos de formación basada en el trabajo, inclusive mediante la organización de una reunión tripartita de expertos.
- 1765.** La Comisión adoptó la totalidad de las conclusiones propuestas en su forma enmendada, a reserva de cualquier ajuste final que pudiera efectuar el Comité de Redacción.

⁶ A.157, A.247, A.237, A.236, A.272, A.301, A.316, A.326, A.273, A.302, A.317, A.274, A.303, A.318, A.275, A.304, A.319, A.276, A.305, A.320, A.277, A.306, A.321, A.278, A.307, A.322, A.279, A.308, A.323, A.280, A.309 y A.324.

Discusión del proyecto de resolución

- 1766.** El representante del Secretario General recordó que se habían formulado peticiones en favor de la inclusión en la resolución de un párrafo relativo a las prácticas profesionales en el que se invitase al Consejo de Administración a examinar y adoptar nuevas medidas al respecto. Propuso que la Comisión discutiera, en primer lugar, si debía incluirse en la resolución un párrafo relativo a las prácticas profesionales. Si así se acordaba, podría procederse entonces a examinar su formulación. Si se acordaba no incluir dicho párrafo en la resolución, la cuestión de las prácticas profesionales seguiría, no obstante, figurando en el resumen de las labores de la Comisión, y cualquiera de las partes podría someter la cuestión al Grupo de Selección tripartito, encargado de establecer el orden del día de las reuniones del Consejo de Administración.
- 1767.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la propuesta de incluir en la resolución un párrafo relativo a las prácticas profesionales. Señaló que muchos Gobiernos habían indicado que las prácticas profesionales eran una cuestión que suscitaba gran preocupación y que sería conveniente dedicarle una discusión por separado, por ejemplo en el marco de una reunión tripartita de expertos.
- 1768.** El Vicepresidente empleador no apoyó la inclusión de un párrafo adicional en la resolución, en la que únicamente debería hacerse referencia a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión de la Conferencia de un punto relativo a los aprendizajes. La Comisión no debería asumir la función del Grupo de Selección de determinar las prioridades del Consejo de Administración. La decisión relativa a la cuestión de las prácticas profesionales solo podría adoptarse mediante un acuerdo tripartito explícito, que por el momento no existía.
- 1769.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, indicó que sería importante que en la resolución constara por escrito una propuesta para que el Consejo de Administración considerase la posibilidad de celebrar una reunión de expertos sobre las prácticas profesionales, sin que ello supusiera invalidar el funcionamiento de ningún mecanismo de la OIT.
- 1770.** Los miembros gubernamentales de la Argentina, Australia y Chile también apoyaron la inclusión de un párrafo sobre las prácticas profesionales.
- 1771.** Los miembros gubernamentales de Uganda, hablando en nombre del grupo de África, y de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, se opusieron a la inclusión de un párrafo relativo a las prácticas profesionales.
- 1772.** La miembro gubernamental del Brasil preguntó si la Comisión tenía competencia para hacer una propuesta de este tipo al Consejo de Administración.
- 1773.** El representante del Secretario General explicó que el orden del día del Consejo de Administración era establecido por el Grupo de Selección tripartito. Cuando este no conseguía alcanzar un consenso al respecto, la decisión se delegaba en la Mesa del Consejo de Administración.
- 1774.** El Vicepresidente empleador recordó que el mandato de la Comisión se basaba en la decisión del Consejo de Administración adoptada en su 334.^a reunión, que se refería a una discusión sobre los aprendizajes.
- 1775.** El Presidente señaló que la propuesta de añadir a la resolución un párrafo relativo a las prácticas profesionales no era objeto de consenso. Por lo tanto, la Comisión adoptó únicamente los párrafos estándar de la resolución, con la inscripción en el orden del día de la

próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «Aprendizajes» para su segunda discusión con miras a la adopción de una recomendación.

Declaraciones finales

- 1776.** En las declaraciones finales, todos los oradores expresaron su especial agradecimiento al Presidente por la eficacia con la que había dirigido la discusión, y al representante del Secretario General por las orientaciones brindadas y por sus respuestas a las preguntas planteadas por los miembros de la Comisión. Asimismo, dieron las gracias a la secretaría, a los miembros gubernamentales, a la Vicepresidenta trabajadora y al Vicepresidente empleador, así como a los intérpretes por el excelente trabajo realizado. Expresaron su reconocimiento por la búsqueda constante de consenso, a través del diálogo social, que había caracterizado la discusión de la Comisión sobre los aprendizajes.
- 1777.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que la Comisión había recorrido ya la mitad del camino al haber acordado una hoja de ruta, que incluía, entre otros elementos, definiciones y referencias a regulaciones y a medidas de protección aplicables a los aprendices. Entre las cuestiones que aún quedaban por discutir mencionó los itinerarios de aprendizaje para los aprendices, la función que desempeñaban las instituciones públicas de EFTP y los docentes cualificados, y los derechos de los aprendices. Su grupo esperaba que las discusiones sentaran la base para una discusión en la que también se tratarían cuestiones que atañían a las personas en prácticas. Reconoció que la Comisión había realizado una labor muy valiosa y había establecido un fundamento sólido para los trabajos que habría que acometer el año siguiente. Al adoptar el instrumento, los Miembros tendrían la responsabilidad de establecer marcos jurídicos de calidad y de tomar todas las medidas necesarias para que los aprendices vieran cumplidas sus expectativas de adquirir una formación de calidad y de obtener una protección adecuada que garantice un grado mínimo de dignidad.
- 1778.** El Vicepresidente empleador dio las gracias a los miembros gubernamentales de la Comisión por sus constructivas aportaciones y, en particular, a la Vicepresidenta trabajadora por su actitud positiva, práctica y pragmática a lo largo de la discusión, así como al Presidente por la habilidad con la que había dirigido las reuniones. También dio las gracias al Grupo de los Empleadores por el apoyo prestado. Expresó su agradecimiento a la secretaría por haber establecido una magnífica base para la discusión, al representante del Secretario General por sus oportunas aclaraciones y a los intérpretes, por haber facilitado la comunicación.
- 1779.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, dijo que Albania, Macedonia del Norte, Serbia y Türkiye suscribían su declaración. Recordó que la Comisión había estado de acuerdo en que los aprendizajes contribuían de manera muy destacada a la lucha contra el desempleo, en particular entre los jóvenes. Las Conclusiones que se habían adoptado representaban un paso importante hacia la consecución de ese objetivo, porque en ellas se proponían medidas para reducir la inadecuación de competencias y ofrecer mejores perspectivas de empleo mediante la adquisición por parte de los aprendices de las cualificaciones y competencias necesarias en la vida laboral. Reconoció y apoyó el papel fundamental que desempeñaba la OIT en el mundo del trabajo, en particular para la realización de aprendizajes de calidad. Aguardaba con interés la adopción de una nueva norma sobre los aprendizajes de calidad en la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 1780.** El miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, expresó su esperanza de que la norma sobre los aprendizajes no solo garantizase la calidad de los aprendizajes, sino también promoviese la igualdad y el equilibrio entre los géneros, la

inclusión social y el aprendizaje permanente. Esperaba que la norma influyera en el establecimiento de marcos de cualificación a escala nacional, regional e internacional. Sugirió que en el instrumento se hiciera hincapié en el reconocimiento de saberes previos, teniendo en cuenta el reconocimiento de los aprendizajes tradicionales tal y como se practicaban actualmente en la mayoría de los países de África. Invitó a la secretaría a considerar la posibilidad de utilizar el término «aprendizajes tradicionales». Por último, dijo que la futura recomendación contribuiría a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.

- 1781.** El miembro gubernamental de Omán, hablando también en nombre de los países del CCG, hizo hincapié en que la adquisición de competencias era fundamental para el desarrollo económico y social sostenible y la buena gobernanza en todos los países. Acogió con satisfacción la adopción de las Conclusiones, que serían la base de una recomendación sobre los aprendizajes que brindaría orientación a los Estados Miembros y los capacitaría para ofrecer aprendizajes de calidad.
- 1782.** El miembro gubernamental de Chile, en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe, acogió con satisfacción el documento de orientación para establecer un marco que regulase los aprendizajes de calidad. Consideró que los aprendizajes eran un medio para contribuir a la empleabilidad, el trabajo decente y la productividad.
- 1783.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que su país estaba decidido a reforzar los conocimientos, las cualificaciones, las competencias y el aprendizaje permanente de las personas a través de los sistemas de aprendizaje. Los aprendizajes, incluidos los programas de preaprendizaje, podrían ayudar a ampliar tanto las oportunidades de empleo de calidad con gran demanda en el mercado laboral como el acceso a esos empleos, en particular para los grupos de población insuficientemente representados y desatendidos. Dichos programas también podrían contribuir a crear una fuerza laboral cualificada a la que podrían recurrir los empleadores, y cumplían una función esencial para dar respuesta a las transformaciones del mercado de trabajo. Subrayó la importancia de la igualdad, el equilibrio, la diversidad y la inclusión en los aprendizajes para que todos los miembros de la sociedad tuvieran acceso a estos importantes y enriquecedores programas.
- 1784.** La miembro gubernamental de la República Islámica del Irán expresó el compromiso de su Gobierno con la mejora de los aprendizajes mediante una estrecha cooperación internacional y regional.
- 1785.** El Presidente agradeció a los miembros del Comité la confianza que habían depositado en él y la cooperación prestada. Destacó el papel fundamental del tripartismo y la importancia de la libertad de expresión. Consideraba que las negociaciones en el seno de la Comisión habían tenido un resultado positivo y habían permitido configurar la base de un importante instrumento sobre los aprendizajes.
- 1786.** El representante del Secretario General felicitó a los miembros de la Comisión por haber establecido un sólido fundamento con miras a la adopción, el próximo año, de una norma internacional sobre los aprendizajes, de la que podrían beneficiarse muchas de las personas más vulnerables en el mundo. Daba fe de que el espíritu del diálogo social y el tripartismo había impregnado las discusiones de la Comisión.



► Actas

5C

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 30 de junio de 2022

Sesión plenaria

Resultados de las labores de la Comisión Normativa: Aprendizajes

Índice

	Página
Presentación y discusión de los resultados de las labores de la Comisión Normativa: Aprendizajes	3
Resolución y conclusiones	16

Sábado 11 de junio de 2022, a las 10.15 horas

Presidente: Sr. Moroni

Presentación y discusión de los resultados de las labores de la Comisión Normativa: Aprendizajes

El Presidente

Sean ustedes bienvenidos a esta duodécima sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Esta mañana examinaremos y adoptaremos los resultados de las labores de la Comisión Normativa: Aprendizajes, a saber, la propuesta de resolución y las conclusiones de la Comisión, cuyos textos figuran en las *Actas núm. 5A*. El resumen de las labores figura en las *Actas núm. 5B*.

Tengo el agrado de dar la bienvenida a los miembros de la Mesa de la Comisión: el Sr. Claudino de Oliveira (Portugal), Presidente; el Sr. Barklamb (Australia), Vicepresidente Empleador, y la Sra. Brown (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), Vicepresidenta Trabajadora, así como al Sr. Muhyiddin (Indonesia), Ponente.

Cedo la palabra al Ponente, el Sr. Muhyiddin, para que nos presente el resumen de las labores de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sr. Muhyiddin

Ponente de la Comisión Normativa: Aprendizajes (original inglés)

Es un honor para mí informarles de la labor llevada a cabo por la Comisión Normativa: Aprendizajes, una vez finalizadas las deliberaciones pertinentes que se han desarrollado a lo largo de 23 sesiones. En dichas sesiones se han examinado las conclusiones que propuso la Oficina en el informe titulado *Un marco para aprendizajes de calidad* para ser presentadas en esta 110.^a reunión de la Conferencia. Gracias a la hábil dirección del Presidente y a los profundos conocimientos sobre el tema que han demostrado tener los delegados, la Comisión Normativa ha podido celebrar debates exhaustivos, animados y bien fundamentados en un ambiente distendido. Incluso en los momentos en que se plantearon discrepancias de opinión con respecto a algunos puntos, las discusiones prosiguieron con espíritu constructivo, y los miembros de la Comisión pusieron de manifiesto su voluntad y determinación por alcanzar un consenso con respecto a las 331 enmiendas propuestas.

Desde el primer momento, la labor de la Comisión se centró en dos aspectos principales de los aprendizajes, a saber, la promoción y la regulación. Estimamos que las conclusiones propuestas que se presentan hoy ante ustedes responden a las expectativas creadas en la medida en que proponen medidas que contribuirán a la expansión y la mejora de los sistemas de aprendizaje, tienen el claro objetivo de hacerlos más atractivos y brindan orientaciones específicas sobre los derechos, las prestaciones y la protección que han de otorgarse a los aprendices. De hecho, hemos logrado unas conclusiones equilibradas en las que se propugna un mayor desarrollo de los aprendizajes como una modalidad específica de formación y trabajo, teniendo en cuenta al mismo tiempo la diversidad de enfoques sobre los aprendizajes que existen actualmente en los diferentes países del mundo. En las conclusiones también se

subraya la importancia de las normas internacionales del trabajo vigentes y la manera en que el diálogo social podrá facilitar en cada etapa la puesta en práctica de sistemas de aprendizaje de calidad.

Permítanme mencionar aquí algunas características destacadas de las conclusiones que les presentamos hoy. La Comisión Normativa acordó que el futuro instrumento adoptaría la forma de una recomendación. Reconoció que la promoción y el desarrollo de aprendizajes de calidad permitirán dar respuesta a los desafíos actuales, ofrecerán oportunidades de aprendizaje permanente, mejorarán la productividad y la resiliencia, y satisfarán las necesidades actuales y futuras de los aprendices, los empleadores y el mercado de trabajo. La Comisión convino en que, si se disponía de un marco eficaz para los aprendizajes de calidad, los aprendices podrían ejercer los principios y derechos fundamentales en el trabajo, recibir una remuneración adecuada u otra compensación financiera, y tender derecho a la seguridad social y a vacaciones, entre otros derechos. La Comisión también convino en la importancia de reforzar los sistemas nacionales de aprendizaje mediante la adopción de un conjunto de medidas específicas que favorezcan la contribución de los aprendizajes a la transición de la economía informal a la formal, entre otros objetivos. Además, consideró que las prácticas profesionales eran muy diferentes de los aprendizajes y quedaban fuera del ámbito de aplicación de las conclusiones. Sin embargo, dada la preocupación expresada con respecto a la calidad de las prácticas profesionales, algunos miembros de la Comisión hicieron hincapié en que la cuestión debería presentarse ante el Grupo de Selección tripartito del Consejo de Administración para que este considerase la posibilidad de adoptar nuevas medidas al respecto.

Quisiera expresar al Presidente de nuestra comisión mi más sincero agradecimiento por haber propiciado un ambiente constructivo y cordial durante todas las sesiones. Me ha impresionado enormemente su concentración en la tarea que teníamos ante nosotros y su capacidad para hacernos avanzar, con buen talante, hasta lograr un consenso. Asimismo, me gustaría expresar mi agradecimiento personal a la Vicepresidenta trabajadora y al Vicepresidente empleador, a los portavoces de los grupos regionales y a los demás delegados gubernamentales, cuya colaboración y voluntad conciliadora han contribuido de forma decisiva a que nuestra comisión pueda hoy presentarles estas conclusiones. Por último, quisiera expresar mi agradecimiento a la Secretaría por su ardua labor en apoyo de esta comisión.

Sabemos que los aprendizajes son una herramienta de acreditada eficacia para facilitar la transición de los aprendices al mercado de trabajo y el progreso profesional. Dicho en pocas palabras, los aprendizajes funcionan. Sin embargo, muchos países no utilizan esta herramienta en todo su potencial. Creo que las discusiones que hemos mantenido a lo largo de las últimas dos semanas han supuesto un gran avance. Hemos plasmado en un único documento nuestros respectivos puntos de vista y conocimientos sobre los aprendizajes, así como nuestras aspiraciones en materia de perfeccionamiento de las competencias y puesta en práctica de aprendizajes de calidad. Espero con interés la discusión que tendrá lugar el próximo año, así como la presentación a la Conferencia del texto final de la recomendación para su adopción. Mientras tanto, la versión actual del documento que presentamos hoy constituye una fuente de inspiración para la Organización, la Oficina y todos nosotros, que nos ayudará a reforzar los sistemas nacionales de aprendizaje y a mejorar la protección de los aprendices. Dicho lo cual, someto a la Conferencia las conclusiones de la Comisión Normativa para su adopción.

Sr. Barklamb**Vicepresidente empleador de la Comisión Normativa: Aprendizajes
(original inglés)**

Nuestra Comisión tiene la responsabilidad de velar por que los aprendizajes de calidad redunden en puestos de trabajo, competencias y una empleabilidad mejores para el mayor número posible de jóvenes, familias, adultos y comunidades y en el mayor número de países. Nuestra colaboración ha permitido notables avances en el cumplimiento de esta responsabilidad tan importante como actual.

Nuestro grupo se propuso claramente trabajar con un talante positivo, práctico y pragmático, y lograr un resultado —la recomendación— acorde a esos criterios. Me complace decir que, tras examinar la forma que la norma ha adoptado al término de un año, estamos cumpliendo estas expectativas. La OIT va camino de ayudar a un mayor número de Estados Miembros a elaborar sistemas de aprendizaje de calidad. El Grupo de los Empleadores desea destacar algunos logros fundamentales.

En primer lugar, la visión común de que este instrumento debía revestir la forma de una recomendación, de suerte que la calidad de los aprendizajes pudiera aumentar en una amplia variedad de ámbitos. Este instrumento debe aplicarse de manera efectiva, surtir un efecto práctico y resistir el paso del tiempo en un mundo laboral que cambia rápido. Por esta razón hemos integrado en el instrumento los medios necesarios para permitirle lograr este objetivo. Nuestro documento propugna un enfoque flexible destinado a ayudar a los Gobiernos, los empleadores y los interlocutores sociales a implementar, regular y promocionar sistemas de aprendizaje accesibles, que correspondan a las necesidades y estén dotados de unos recursos adecuados a la nutridísima gama de condiciones de que tanto se ha hablado estas últimas dos semanas.

En segundo lugar, aplaudimos el tono positivo de las conclusiones: el reconocimiento de que los aprendices forman parte de la economía formal y son capaces de crecer y adquirir competencias, y de que los aprendizajes constituyen un mecanismo centrado en las personas para que los Estados Miembros realicen la transición a la formalidad y los aprendizajes coadyuven a la seguridad del mundo del trabajo.

En tercer lugar, agradecemos que los sistemas de aprendizaje de calidad integren el objetivo genuino de las alianzas público-privadas, según se refleja en este texto.

Para cuando el año próximo se finalice la recomendación, convendrá estudiar con más detenimiento cómo los Estados Miembros incentivarán la contratación de aprendices por las empresas, en particular las más pequeñas, que representan la gran mayoría de los empleadores en todo el mundo. Con adopción del instrumento final, los marcos de aprendizaje adecuados que existan a escala nacional contribuirán sin duda a lograr avances en este sentido.

Esta recomendación también debería promover una cultura de aprendizaje continuo, desarrollo de competencias y reconversión laboral. Además, debería tratar el estigma negativo que sigue asociándose a los aprendizajes en algunos países, donde muchos jóvenes, padres y tutores pueden mostrarse reacios a apoyar o iniciar aprendizajes por estimar que no gozan de buena consideración o no se ven con buenos ojos. Debemos seguir trabajando para mejorar la reputación y el valor percibido de esta importantísima fórmula que aúna trabajo y desarrollo de competencias.

Finalmente, subrayamos la certeza de nuestra decisión de centrar adecuadamente nuestros trabajos en los aprendizajes. Ello contribuirá a incrementar la claridad y el efecto de la norma definitiva que culminaremos el año próximo.

Deseo dar las gracias al Grupo de los Empleadores por sus contribuciones y apoyo incondicionales. También quisiera expresar mi agradecimiento a quienes, desde la Organización Internacional de Empleadores y la Oficina de Actividades para los Empleadores, permanecieron a mi lado y me acompañaron con su incansable e inestimable labor.

Asimismo, nuestro grupo desea agradecer a la Secretaría y a sus expertos su trabajo en la fase preparatoria y durante todas las labores.

Yo a título personal, y mi grupo en general, queremos expresar nuestro agradecimiento a la Sra. Amanda Brown y a su grupo. Nuestros debates se desarrollaron en todo momento con optimismo y respeto. Logramos cumplir nuestras responsabilidades para con los aprendices y nuestras comunidades de forma adecuada y constructiva, además de colaborativa.

Además, quisiera dar las gracias a los colegas gubernamentales de todo el mundo. Llevo algún tiempo viniendo a la OIT y debo reconocer que este Grupo Gubernamental ha sido un interlocutor especialmente sólido, constructivo e interesante. Todos los oradores han contribuido a mejorar el texto.

Desearía transmitir mi agradecimiento especial a nuestro Presidente, Luis Claudino de Oliveira de Portugal, que desempeñó su función con suma eficacia y, además, con una cordialidad y un sentido del humor que fueron muy bienvenidos y contribuyeron significativamente a nuestros éxitos hasta la fecha.

Como dice la canción, solo estamos a mitad de camino. Sin embargo, todos nosotros deberíamos sentirnos ya muy animados con nuestro trabajo realizado hasta la fecha. Al final del primer año, nuestras labores están correctamente focalizadas y sabemos con qué objetivo trabajamos. Vamos camino de apoyar mejor a los jóvenes que esperan aprendizajes, a cuantos aguardan tan positiva modalidad laboral en más países y comunidades, y a más personas en la segunda mitad del siglo XXI y más allá.

Para el próximo año necesitaremos seguir buscando el equilibrio apropiado entre, por un lado, prever las protecciones necesarias y la integridad del sistema y, por otro, presentar los aprendizajes desde un punto de vista suficientemente positivo para que el sistema de aprendizaje resulte atractivo. Debemos seguir centrados sin, por ello, perder nuestro talante positivo, práctico y pragmático.

Esperamos con interés trabajar con todos los miembros de la Comisión el año próximo para terminar de cumplir con buen éxito el compromiso que todos compartimos de propugnar sistemas de aprendizaje de calidad que estén caracterizados por la integridad, la eficiencia y la veracidad, y que funcionen lo mejor posible para todos los que participan en ellos.

Encomiamos nuestros trabajos ante la Conferencia.

Sra. Brown

Vicepresidenta trabajadora de la Comisión Normativa: Aprendizajes (original inglés)

Hemos conseguido mucho en la primera parte de esta discusión de dos años, y me complace presentar las conclusiones que han surgido de ella, en las que se establece la estructura de un instrumento internacional sobre aprendizajes de calidad.

La finalidad de nuestra labor ha sido establecer las expectativas internacionales para la acción nacional. Hemos aportado tanto un marco regulatorio como un marco promocional. Hemos fijado las expectativas sobre los derechos y protecciones de los aprendices, así como un mecanismo para asegurar que los conozcan. Hemos incluido disposiciones relativas a un sólido componente educativo que dé lugar a cualificaciones reconocidas y portables, que puedan facilitar vías al empleo o a estudios adicionales.

Abordamos esta tarea sabiendo que el panorama de la formación basada en el trabajo varía enormemente entre países y de sector a sector. La calidad de las modalidades difiere y hay diversas tradiciones. Para algunos, un aprendizaje es el primer peldaño de la escalera hacia un oficio cualificado tras acabar la escuela. Para otros, es la opción preferida para adquirir cualificaciones de alto nivel después de completar un periodo más largo de estudios. Y para otros más, ofrece la esperanza de una vía de escape de un trabajo precario o de la economía informal.

Iniciamos esta discusión teniendo muy presentes las necesidades de los jóvenes y de los no tan jóvenes, de quienes desean recualificarse o perfeccionar sus competencias, de quienes se han quedado sin otras opciones para desarrollar su potencial y de quienes consideran que un aprendizaje es un paso largamente planificado hacia la carrera que han escogido. En esta discusión, nos hemos guiado por nuestro compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, reconociendo que los aprendizajes de calidad pueden ofrecer una vía hacia el trabajo decente. También nos hemos basado en la importancia de un aprendizaje permanente eficaz y de una educación pública de calidad. Los aprendices necesitan acceder a formación y capacitación especializada, impartida por profesionales cualificados; y reconocemos el valor que aporta a tal fin una infraestructura sólida de educación y formación técnica y profesional.

En las conclusiones de la Comisión se refleja la necesidad de que los aprendizajes estén debidamente regulados, sean sostenibles, cuenten con suficiente financiación, estén exentos de discriminación y de explotación, y ofrezcan una protección que pueda asegurar la dignidad de quienes intentan incorporarse a la fuerza de trabajo.

Para el Grupo de los Trabajadores era de suma importancia que en nuestras conclusiones se señalaran las medidas que los Gobiernos deben adoptar para eliminar los obstáculos existentes y crear nuevas oportunidades. En nuestras discusiones, reconocimos el papel de la discriminación de clases, que puede provocar que ciertas vías hacia el desarrollo personal y profesional resulten intransitables para algunos. De igual forma, reconocimos las consecuencias de los estereotipos de género, que pueden estar tan enraizados que no solo impiden el acceso a las mujeres, sino que a veces incluso les impiden ver esa exclusión. En el texto de nuestras conclusiones, se insta a los Miembros de la OIT a promover la igualdad, la diversidad y la inclusión social en los aprendizajes y en el acceso a estos. Se exhorta a prestar una especial atención a la situación y las necesidades de las personas en situaciones de vulnerabilidad o que pertenecen a grupos desfavorecidos. Se señala el papel que pueden desempeñar los aprendizajes de calidad para ayudar a pasar de un trabajo precario e inseguro al trabajo decente y la seguridad laboral, y facilitar la transición del trabajo y la formación en la economía informal a la economía formal.

Por supuesto, los salarios bajos y los niveles inadecuados de protección también imponen obstáculos. ¿Quién tendría la oportunidad —o asumiría el riesgo— de aceptar un aprendizaje sin una garantía de condiciones de trabajo decentes y una remuneración justa? Sin eso, las oportunidades de aprendizaje se restringen a quienes ya tienen los bolsillos llenos. El acuerdo alcanzado en nuestra comisión para que los aprendices perciban una remuneración u otra

compensación financiera adecuada representa un gran avance. A eso se suma una protección frente a largas jornadas de trabajo y el derecho a vacaciones y a licencias por enfermedad, por maternidad y por razones familiares. Con la clara confirmación de que los aprendices han de poder ejercer sus derechos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, esperamos que se deje de decir a los aprendices que están excluidos de los convenios colectivos o de la representación sindical.

También hemos acordado —tal como se esperaría en esta casa— que el papel de los interlocutores sociales se integre plenamente en la estructura de desarrollo de los sistemas de aprendizaje de calidad. Las organizaciones sindicales y de empleadores no solo tienen los conocimientos especializados, sino también un claro interés en invertir en la formación de los trabajadores y en el desarrollo de nuevas competencias. Nos enfrentamos al desafío de rápidas transformaciones en el mundo del trabajo. La digitalización, los cambios demográficos y la urgente necesidad de una transición justa hacia una economía con cero emisiones de carbono exigen que preveamos las necesidades futuras en materia de competencias, de modo que podamos lograr un empleo pleno, productivo y libremente elegido. Tal como muestran nuestras conclusiones, la colaboración de las organizaciones de trabajadores y de empleadores representativas es fundamental para ello y es necesario invitarlas a participar en el diseño, la aplicación y la evaluación de los programas de aprendizaje.

El instrumento previsto en las conclusiones de este año también incluirá un marco regulatorio, medidas de creación de capacidad y el establecimiento de un entorno que favorezca y promueva los aprendizajes. Asimismo, promoverá el perfil de estos, llamando la atención sobre el derecho a una remuneración adecuada y condiciones justas y sobre las ventajas de una formación de calidad dentro y fuera del trabajo, lo que convierte los aprendizajes en una opción atractiva.

Cuando la Comisión empezó sus labores, esperábamos que las discusiones también abarcaran el mundo de las pasantías, un mundo que engloba las prácticas de formación y las experiencias laborales de corta y larga duración, pero sin la educación estructurada que caracteriza los aprendizajes. Tras su consideración, la Comisión determinó que debía dedicarse una atención y un análisis especiales a esos tipos de formación basada en el trabajo. El Grupo de los Trabajadores cree que debe procederse a ello urgentemente.

Quisiera dar las gracias a mi colega, Sr. Scott Barklamb, del Grupo de los Empleadores, por su entregada labor, que nos ha permitido extraer buenas conclusiones. También me gustaría dar las gracias a los representantes gubernamentales, por su compromiso y participación durante las dos semanas que han durado nuestras discusiones. Apreciamos y admiramos enormemente la excepcional labor del equipo de la secretaría. Gracias a su exhaustiva preparación logramos alcanzar un acuerdo sobre estas conclusiones. Y, por supuesto, también quiero dar las gracias a los intérpretes y a todos los demás miembros del personal que han trabajado sin descanso para nosotros, incluido el personal de sala y de restauración, sin los cuales no habríamos podido reunirnos y mantener fructíferas discusiones. En particular, quiero dar las gracias a nuestro Presidente por su enfoque experto, paciente y cálido, que ha asegurado que nuestras aportaciones fueran constructivas, incluso en medio de discusiones difíciles. Y, sobre todo, quiero dar las gracias a todos mis colegas del Grupo de los Trabajadores —incluidos los miembros del Comité de Redacción, que ofrecieron todo su tiempo— por su indefectible apoyo y orientación a lo largo de nuestras discusiones. También agradezco al equipo de la secretaría del Grupo de los Trabajadores su extraordinario compromiso, su ardua labor, su compañerismo y su amistad.

La labor que hemos llevado a cabo en estas dos semanas nos ha proporcionado una buena base para acordar una norma sólida el año que viene, cuando reanudem las discusiones. Esperamos con interés ese proceso para establecer, mediante una discusión tripartita minuciosa, un instrumento que cambie el panorama de la formación de aprendices.

Sr. Claudino de Oliveira

Presidente de la Comisión Normativa: Aprendizajes (original inglés)

Concluimos hoy estas dos semanas de trabajo, y todos seguimos en buena forma y con un aspecto espléndido, lo que ciertamente es admirable, visto desde dentro. Ha sido para mí un verdadero honor y un privilegio presidir la primera discusión de la Comisión Normativa: Aprendizajes. A primera vista puede parecer que los aprendizajes son un tema fácil de tratar en el marco del diálogo social. Sabemos que funcionan bien; todos podemos hablar de nuestras respectivas experiencias a nivel nacional, y todos reconocemos que es importante darles proyección. Estos elementos parecían un buen punto de partida para debatir la cuestión.

De hecho, cuando comenzamos las deliberaciones, todos estábamos de acuerdo en que los aprendizajes podían tener una verdadera trascendencia en la vida de las personas que deseaban entrar en el mercado de trabajo o progresar profesionalmente, y también influir en la capacidad de las empresas para crecer y crear puestos de trabajo. Las negociaciones que se llevaron a cabo en el marco de la Comisión nunca fueron un ejercicio puramente intelectual o abstracto; desde el principio, todos los miembros de la Comisión queríamos desarrollar un instrumento concreto que pudiera aplicarse en la práctica.

Sin embargo, hemos podido constatar que la cuestión de los aprendizajes puede dar lugar a intensos debates, relacionados no solo con la diversidad de los sistemas nacionales de aprendizajes, más estructurados en unos países que en otros, y con la aplicabilidad de las normas internacionales del trabajo a los aprendices, sino también con la dificultad de los Gobiernos para incentivar el desarrollo de los aprendizajes cuando falta espacio para ello. En el documento que ahora les presentamos hemos tratado de establecer metas ambiciosas sin perder de vista la flexibilidad, con el propósito de elaborar un futuro instrumento que nos permita alcanzar el objetivo al que todos aspiramos.

En primer lugar, nos pusimos de acuerdo sobre la naturaleza del instrumento, que tendría la forma de una recomendación, y sobre su ámbito de aplicación. A este respecto, la Comisión decidió que la futura recomendación no se aplicaría a las prácticas profesionales ya que no estaban incluidas expresamente en su mandato y diferían considerablemente de los aprendizajes. Sin embargo, algunos de los miembros de la Comisión consideraron que la cuestión debía examinarse con mayor detenimiento. Aunque en la versión final de la resolución no hace mención a las prácticas profesionales, confío en que quienes estaban a favor de su inclusión en dicha resolución encontrarán la manera de hacer valer su posición ante al Consejo de Administración por otros medios.

Personalmente, estoy muy satisfecho de que el documento que hemos acordado proponga medidas concretas para mejorar la calidad de los aprendizajes dentro de los sistemas nacionales, incluido el apoyo a las transiciones hacia la formalidad, y, al mismo tiempo, ofrezca orientaciones detalladas sobre los derechos, las prestaciones y la protección de los que pueden gozar los aprendices. Si las discusiones del año próximo prosiguen con el mismo espíritu positivo de búsqueda de consenso, estoy seguro de que el futuro instrumento

que se adopte contribuirá a la expansión y la promoción de los sistemas de aprendizaje y a una mejor protección de los aprendices.

Solo la Organización Internacional del Trabajo, con un mandato tripartito único que promueve un diálogo constructivo y bien fundamentado, basado en el verdadero respeto por las opiniones y puntos de vista de los demás, puede alcanzar dicho resultado. El Secretario General nos había alentado a escuchar atentamente en lugar de hablar y, siguiendo su consejo, hemos conseguido, como equipo único y representativo de todas las regiones del mundo, elaborar un documento consensuado con un propósito común, que, una vez adoptado, todos nos comprometeremos a poner en práctica. Las discusiones de las dos últimas semanas han sido un ejemplo perfecto del diálogo social en su máxima expresión, y no hay mejor punto de partida que este para elaborar un documento ambicioso, práctico y fácil de aplicar.

Estas conclusiones, fruto de dos semanas de trabajo, son un resultado muy notable. No habrían sido posibles sin el compromiso de todos los delegados de negociar y encontrar un terreno común. Por ello, quiero expresar mi sincera gratitud a la Vicepresidenta trabajadora y al Vicepresidente empleador. También quiero dar las gracias a los portavoces de los grupos regionales y a los demás delegados, por sus continuos esfuerzos para alcanzar un consenso sobre cuestiones a veces controvertidas. Las conclusiones propuestas se han nutrido de las aportaciones de todos; gracias a ello se ha elaborado un documento en el que se han tenido en cuenta los respectivos puntos de vista y, por lo tanto, es aceptable para todos.

También quisiera dar las gracias al Ponente, el Sr. Muhyiddin de Indonesia, y a los miembros del Comité de Redacción por su minucioso trabajo, a veces hasta altas horas de la noche. Asimismo, desearía expresar mi gratitud a los miembros de la Secretaría por su gran competencia y su compromiso inquebrantable en apoyo de la labor de esta Comisión durante largas horas. Quisiera también expresar un especial agradecimiento al Sr. Vines y al Sr. Reddy por su apoyo y asesoramiento permanentes. Agradezco a los coordinadores, la Sra. Hoffman, el Sr. Iriarte Quezada y la Sra. Pinoargote, el apoyo constante que me han prestado. Dirijo también mi agradecimiento a todas las personas que trabajan entre bastidores, incluidos los intérpretes, las personas encargadas de introducir las enmiendas en pantalla y los técnicos, sin los cuales la Comisión no podría haber llevado a cabo su trabajo. Dicho esto, tengo ahora el honor de presentar las conclusiones de la Comisión, que les insto a adoptar.

El Presidente

Permítanme agradecer al Ponente y a todos los miembros de la Mesa de la Comisión el excelente informe que nos han presentado y la gran labor llevada a cabo.

Declaro abierta la discusión de los resultados de las labores de la Comisión Normativa: Aprendizajes.

Sr. Fernández

Gobierno (Chile), hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe

El grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) agradece y reconoce a los y las representantes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos por el fructífero debate que se ha realizado en la Comisión de aprendizajes con la finalidad de proporcionar insumos para un documento orientador para un marco sobre aprendizajes de calidad.

La propuesta para tener un modelo relativo a un marco para aprendizajes de calidad reconoce la relevancia de los aprendizajes con miras al futuro del trabajo y a la promoción de la empleabilidad, el trabajo decente y la productividad.

Valoramos profundamente la labor del Presidente quien, con gran empatía y liderazgo, logró que esta comisión avanzara decididamente para el cumplimiento de sus objetivos, así como el papel de la Vicepresidenta trabajadora y del Vicepresidente empleador quienes trabajaron incansablemente para lograr consensos.

Asimismo, queremos agradecer a la Oficina, por su gran asesoría y claridad conceptual, aspectos claves para agilizar nuestros debates. También, queremos reconocer la ardua labor del equipo de intérpretes.

Finalmente, valoramos la flexibilidad proporcionada por las conclusiones y reconocemos su gran importancia como guía para orientar los esfuerzos de los países Miembros, como el GRULAC.

Sra. Karvar

Gobierno (Francia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros (original francés)

Hablo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros; Türkiye, Macedonia del Norte, Serbia y Albania, países candidatos y Ucrania, suscriben también la presente declaración.

Damos las gracias al Presidente por haber dirigido de manera eficaz y eficiente los debates de la Comisión Normativa: Aprendizajes durante las dos últimas semanas. Agradecemos también a los interlocutores sociales, en particular a los Vicepresidentes y a todos los delegados gubernamentales, sus valiosas contribuciones y su constante búsqueda de consenso. Damos también las gracias a la Oficina por su apoyo y asesoramiento inestimables.

Como todos sabemos, la singular estructura tripartita de la OIT, basada en el diálogo social, da voz por igual a los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos. Con arreglo a esta práctica, hemos adoptado conclusiones consensuadas que permitirán establecer una nueva recomendación sobre los aprendizajes de calidad. El aprendizaje tiene una importancia decisiva en la lucha contra el desempleo, en particular el desempleo juvenil.

Estamos convencidos de que las conclusiones a las que hemos llegado constituyen una etapa importante para la formulación de una nueva recomendación, y para su aplicación al permitir reducir la inadecuación de las competencias y garantizar mejores perspectivas de empleo gracias a la adquisición de las competencias necesarias en la vida profesional, así como mejores condiciones de trabajo y de educación de los aprendices.

Valoramos el hecho de que la recomendación prevista se centre por completo en el aprendizaje. Es importante que esta recomendación esté consagrada a un grupo que es muy necesario en el mercado de trabajo y que a menudo está expuesto a riesgos de explotación.

Además, nuestras discusiones han revelado que sería también interesante y útil que la OIT se vuelque sobre la cuestión de los pasantes en un marco diferente. Otro momento importante de estas dos últimas semanas ha sido la discusión sobre la remuneración u otra compensación financiera de los aprendices. La Unión Europea y sus Estados miembros consideran importante que los aprendices perciban una remuneración u otra compensación

financiera adecuadas. Por ello, nos congratulamos de que hayamos podido llegar a un entendimiento.

Una vez adoptada, la recomendación sobre los aprendizajes de calidad dispondrá que cada aprendiz deberá percibir prestaciones pecuniarias. Sin embargo, las conclusiones no se limitan a este aspecto. Promueven la igualdad de acceso a los aprendizajes, la protección social de los aprendices y las condiciones de trabajo seguras y saludables. También promueven los aprendizajes como una trayectoria de formación interesante. Estas conclusiones servirán de base a una recomendación cuya adopción está prevista para el próximo año. La nueva recomendación orientará a los miembros de la OIT sobre la manera de garantizar aprendizajes de calidad, y será adoptada por todos los mandantes de la Organización. Es todo un logro.

La Unión Europea y sus Estados miembros reconocen la función central de la OIT en el mundo del trabajo, en particular para garantizar aprendizajes de calidad y nos alegramos desde ya de poder adoptar una nueva norma en la reunión del año próximo de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sr. Kabir
Gobierno (Bangladesh)
(original inglés)

Agradecemos la ardua labor de la Comisión en la redacción del documento de consenso.

La humanidad se encuentra actualmente en una coyuntura crítica como consecuencia de las repercusiones de la pandemia de COVID-19. Como es natural, el mundo del trabajo se enfrenta hoy a dificultades nuevas y adicionales. Por consiguiente, los sectores de la economía que se han contraído disponen de un espacio mínimo que ofrecer a los aprendizajes. En el contexto de esas dificultades, confiamos en que nuestra discusión sincera y estimulante durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo proporcione directrices para la generación que aspira a incorporarse al mercado de trabajo.

En esta época de nueva normalidad, observamos una tendencia creciente a recurrir a tecnología avanzada y a soluciones tecnológicas para reemplazar las tareas de baja calificación. Debemos introducir las medidas necesarias para asegurar un enfoque equilibrado entre las tareas de baja cualificación y las soluciones tecnológicas.

Esperamos con optimismo que, con la ayuda de la cooperación internacional, el marco regulatorio para aprendizajes de calidad permita afrontar los desafíos tanto actuales como futuros que se plantean en el mundo del trabajo. Las alianzas con organizaciones empresariales y una cooperación más estrecha entre los interlocutores tripartitos constituirán la piedra angular del éxito en la consecución de ese objetivo.

Antes de concluir, Bangladesh quisiera solicitar apoyo mutuo, mayor asistencia y la mejora de la cooperación entre los Estados Miembros para reconstruir mejor en aras de lograr nuestra tan anhelada transición hacia un mundo de trabajo decente para todos.

Sra. Larsen
Empleadora (Dinamarca)
(original inglés)

Hace 13 días iniciamos los trabajos de la Comisión Normativa. Hemos consagrado nuestro tiempo y nuestras deliberaciones a reflexionar sobre los elementos básicos que son esenciales para que haya aprendizajes de calidad. Dicho en pocas palabras, se trata de una cuestión de

orgullo. Orgullo de los aprendices que aprenden su oficio. Orgullo evidente de los artesanos, hombres y mujeres, que explican con entusiasmo sus conocimientos y habilidades. ¿Cómo podemos captar la atención de personas de todas las edades y motivarlas, en primer lugar, para que consideren la posibilidad de realizar un aprendizaje y, en segundo lugar, para que se decidan a hacerlo?

La calidad es importante, por supuesto, pero no es suficiente. Deberían promoverse los aprendizajes para que más personas de nuestras comunidades consideren los aprendizajes como un camino hacia el futuro. Me gustaría ilustrar esta idea con el ejemplo concreto de una iniciativa que va precisamente en esa dirección. Cada año se organiza en Dinamarca un evento de tres días que se denomina «Skills Denmark». Se trata de un importante campeonato anual de ámbito nacional para jóvenes matriculados en institutos de educación y formación profesional. Participan más de 300 jóvenes, que compiten en diversas materias para ser elegidos como los mejores alumnos del país. El evento da a los jóvenes la oportunidad de demostrar sus talentos. También contribuye a su perfeccionamiento profesional y permite mostrar al mundo exterior, incluidos los estudiantes de primaria, las numerosas y apasionantes oportunidades que ofrece la formación profesional. El evento se inscribe en el marco de una verdadera alianza público-privada y está copatrocinado por autoridades públicas de distintos niveles, interlocutores sociales, asociaciones de aprendices y empresas, entre otros.

Para concluir, simplemente quisiera expresar mi profundo agradecimiento a nuestro Presidente.

Sr. Opio
Empleador (Uganda)
(original inglés)

Cuando llegamos aquí, hace dos semanas, lo hicimos como expertos de pleno derecho. Sin embargo hoy, después de quince días de rigurosa formación, me alegra poder afirmar que marchamos como aprendices hacia un futuro prometedor. Hemos sido testigos del diálogo social en todo su esplendor, y del reconocimiento de que todos los puntos de vista son válidos. Habíamos previsto cubrir un programa ambicioso, que excedía nuestro ámbito de responsabilidad. En última instancia, decidimos que lo más adecuado era centrarse en los aprendizajes. Aumentamos las exigencias con respecto a los aprendizajes de calidad, estableciendo que «Los Miembros deberían tomar medidas para promover el reconocimiento a escala nacional, regional e internacional de las cualificaciones adquiridas al completar un aprendizaje». Regresamos a casa con unas conclusiones que sentarán las bases de la recomendación que esperamos adoptar el año próximo.

Ha sido un gran privilegio haber formado parte de esta comisión, que respondió al llamamiento de nuestro líder empleador a ser positivos, pragmáticos y, por supuesto, prácticos. Doy las gracias al Sr. Scott Barklamb, Vicepresidente empleador, por su excelente labor, así como a la Vicepresidenta trabajadora. También agradezco a todas las personas que participaron en esta comisión: nuestros colegas, los Gobiernos la Organización Internacional de Empleadores, la secretaría, los intérpretes, los técnicos, y a todos en general. Reiterando las palabras de mi colega de Barbados, nuestro trabajo acaba de empezar.

Sra. Williams

Trabajadora (Barbados)
(original inglés)

Mahatma Gandhi dijo un día: «Vive como si fueras a morir mañana, aprende como si fueras a vivir siempre». Por haber participado en estas discusiones, nos es ahora impensable pronunciar el término «aprendizaje» sin pensar en oportunidades de crecimiento y desarrollo. Nos resulta imposible no asociarlo a una metodología estructurada e interactiva y, sobre todo, a la construcción de una sociedad capaz de cumplir su función y preparada para el futuro.

En el curso de estas 23 sesiones, nos quedó muy claro a los interlocutores sociales que para nosotros el aprendizaje es una rama sectorial de excelencia que conduce a la estabilidad social, económica y humana. Una rama que permite a los empleadores formar y preparar a una fuerza de trabajo calificada y con talento. Una rama que permite a los Gobiernos disponer de expertos competentes en diversos ámbitos, supliendo así las carencias y proporcionando cierta protección a aquellos países que están experimentando actualmente una fuga de cerebros generalizada. Una rama, en fin, que permite a los trabajadores adquirir experiencia profesional remunerada, y beneficiarse de todas las prestaciones y ventajas a que tienen derecho los trabajadores asalariados.

Sin lugar a dudas, todos deseábamos elaborar una norma que no solo estuviese consagrada a los aprendizajes en sí sino a los aprendizajes de calidad. Me atrevería a decir que todos estamos en la misma onda pues coincidimos en la imperiosa necesidad de adoptar medidas que faciliten la transición de la escuela al trabajo, y, por supuesto, de desarrollar competencias y adaptarlas a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, con el objetivo de aumentar la productividad mundial y promover organizaciones, empresas y comunidades sostenibles, sentando al mismo tiempo bases sólidas para nuestros conciudadanos de manera que podamos contar con competencias y capacidades propias.

Este planteamiento, les aseguro, reviste suma importancia para mi país, Barbados. Es el combustible con el que nos proponemos lanzar el cohete que nos propulsará a un espacio en el que no solo habrá muchos graduados que accedan cada año al empleo, sino que también habrá muchos trabajadores calificados e innovadores que accedan al mercado de trabajo y ya posean los conocimientos teóricos y prácticos requeridos.

Todos esto para decir que nuestras labores no han hecho sino comenzar. Espero que nos vayamos de aquí con la intención de presionar para conseguir aprendizajes de calidad, y también con la intención de superar ciertas ideas falsas en torno a lo que supuestamente debe ser un programa de aprendizaje, haciendo valer al mismo tiempo la importancia del perfeccionamiento de las competencias, la reconversión y la recualificación de nuestros ciudadanos a fin de que nadie se quede atrás.

Para concluir mi intervención, citaré de nuevo a Mahatma Gandhi: «Puede que nunca sepas los resultados de tus acciones, pero si no haces nada no habrá resultados. El futuro depende de nuestras acciones presentes».

Sr. Hinriksson

Trabajador (Islandia)
(original inglés)

Quisiera empezar dando las gracias a los trabajadores por darme la oportunidad de pronunciar en relación con las repercusiones que pueden tener las labores que venimos realizando en las dos últimas semanas en los jóvenes de todo el mundo. Es la primera vez que

asisto a la Conferencia Internacional del Trabajo, y he seguido las labores y el debate de esta comisión con gran interés y entusiasmo.

En tanto que antiguo aprendiz y actual electricista en Islandia, puedo decir con toda honestidad que no escogí la vía del aprendizaje para satisfacer a mi Gobierno, ni para complacer a un futuro jefe, ni tampoco para preservar el PIB de mi país. Me decanté por el aprendizaje porque aspiraba a una vida que me ofreciese perspectivas y libertad económica, y pensé que el aprendizaje y una formación de calidad me lo podían ofrecer. Si esta comisión pretende que más personas compartan mi visión del aprendizaje, en particular jóvenes de todo el mundo, ya provengan del Uruguay o de Burkina Faso, de la República Democrática Popular Lao o de la pequeña Islandia, deberá aceptar entonces que el nuevo instrumento de la OIT, que esperemos se ultime en la próxima reunión de la Conferencia, establezca tanto los deberes como los derechos.

Gracias al instrumento definitivo, los aprendices de la economía informal dispondrán de un marco que les orientará sobre cómo acceder a un aprendizaje de calidad y les podrá servir de guía para salir de la informalidad e incorporarse a la economía formal. El instrumento ayudará también a otros países en desarrollo muy dependientes de la economía informal a emprender la vía hacia la formalidad, mejorando así las posibilidades de fomentar la justicia social, desarrollarse y erradicar la pobreza.

Sr. Mier
Trabajador (Australia)
(original inglés)

Quisiera agradecer al Consejo Australiano de Sindicatos por haberme dado la oportunidad de representar a los trabajadores australianos en este foro. Es la primera vez que participo en una reunión de la Conferencia, y estoy realmente impresionado por la cantidad de trabajo que requiere la celebración de estas sesiones, en las que la dedicación de muchas personas permite que todos tengan la oportunidad de involucrarse. También quisiera agradecer a los Gobiernos presentes, especialmente el Gobierno de Australia, y en concreto a Alistair Sage, así como a mis compañeros sindicalistas aquí presentes, ya que todos contribuyeron a tratar de lograr una situación mejor para los trabajadores.

Las conclusiones propuestas que se examinaron en la discusión normativa sobre aprendizajes proporcionan la base para la elaboración de una recomendación, y me siento privilegiado por haber podido aportar mi granito de arena a este proceso. Confiamos en que el futuro instrumento contribuirá a mejorar las vidas de los aprendices de todo el mundo. En él se establecerá con claridad que los Estados Miembros deberían tomar medidas para que los aprendices perciban una remuneración u otra compensación financiera adecuadas, asegurar que exista un contrato de aprendizaje en el que se indiquen claramente las funciones y derechos respectivos de las partes, incluidas las licencias, las horas y la duración del trabajo y las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, y velar por la igualdad y la diversidad de oportunidades en el acceso a los aprendizajes. También permitirá que los trabajadores mayores puedan cambiar de ocupación sabiendo que disponen de medidas de protección.

Aunque el Grupo de los Trabajadores hubiera preferido ampliar el alcance de la recomendación, no se llegó a un acuerdo para incluir en ella una referencia explícita a las personas en prácticas. Algunos Gobiernos apoyaron esta iniciativa, pero muchos otros no. Las personas en prácticas son un grupo particularmente expuesto a la explotación. Si ahora no podemos proteger sus derechos, ¿entonces cuándo lo haremos? Consideramos que esta es una oportunidad perdida y, retomando las palabras que pronunció el Secretario General de la

Conferencia, Guy Ryder, en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, «no debemos perder de vista nuestra visión de un futuro laboral mejor. Las esperanzas y los sueños de millones de personas dependen de nosotros. No podemos defraudarlos».

Además, debemos mostrarnos vigilantes en cuanto al reconocimiento de las cualificaciones de aprendices que no corresponden a niveles educativos y técnicos comparables. Ello no solo debilita las normas, sino que también podría dar lugar a problemas de seguridad y salud en el trabajo para el público y para los trabajadores.

Por último, en el transcurso de la discusión se mencionó que era necesario promover los aprendizajes porque se considera erróneamente que son un itinerario menos válido que otros estudios académicos, o bien porque los aprendices están estigmatizados, tienen mala imagen e incluso se consideran como una vía formativa de segunda categoría. Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores ha contado en sus filas con cuatro electricistas, que tuvieron la oportunidad de formarse como aprendices, y que ahora son parte de una delegación de la Conferencia Internacional del Trabajo. Yo soy uno de ellos. Empecé con 16 años como aprendiz electricista en el muelle de Melbourne, Australia, y ahora me estoy dirigiendo a ustedes nada más y nada menos que en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Resolución y conclusiones

Conclusiones propuestas: adopción

El Presidente

Vamos a proceder ahora a la adopción de las conclusiones propuestas por la Comisión Normativa: Aprendizajes, publicadas en las *Actas* núm. 5A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones propuestas?

(Se adoptan las conclusiones).

Resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «Aprendizajes»: adopción

El Presidente

Pasemos ahora a la adopción de la resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «Aprendizajes».

De no haber objeciones, ¿debo considerar, asimismo, que la Conferencia adopta esta resolución?

(Se adopta la resolución).

Cúmpleme felicitar a los miembros de la Comisión y a su secretaría por su incansable labor. La primera discusión se llevó a cabo en un ambiente constructivo y se pudieron sentar las bases para la recomendación que se examinará el próximo año. Además, tengo entendido que fue claramente evidente durante las labores de la Comisión que los interlocutores sociales juegan un rol fundamental en el ámbito de los aprendizajes.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).



► Actas

6A

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 10 de junio 2022

Informes de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo

Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción

La presente *Acta* contiene los textos de la propuesta de resolución y de las conclusiones presentadas por la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo para su adopción por la Conferencia.

El informe sobre las labores de la Comisión se publicará en el sitio web de la Conferencia en *Actas* núm. 6A y se presenta a reserva de las correcciones que puedan someter los miembros de la Comisión hasta el 1º de julio de 2022.

Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 110.ª reunión (2022),

Habiendo celebrado una tercera discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, en conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, en su forma enmendada en 2022, a fin de examinar la manera en que la Organización debería responder a las realidades y necesidades de sus Miembros, y teniendo debidamente en cuenta la Declaración de Filadelfia, 1944, y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019;

1. Adopta las Conclusiones siguientes, que contienen un marco coherente, integral e integrado para las políticas de empleo adaptado a un mundo del trabajo en rápida evolución;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre la puesta en práctica de las mismas;
3. Solicita al Director General que:
 - a) prepare un plan de acción para dar curso a las conclusiones, que será sometido a la consideración del Consejo de Administración en su 346.ª reunión en noviembre de 2022;
 - b) transmita y señale las presentes Conclusiones a la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes;
 - c) tenga en cuenta las presentes Conclusiones cuando asigne recursos en el marco del Programa y Presupuesto existente, prepare las propuestas futuras de programa y presupuesto, y cuando movilice recursos extrapresupuestarios, y
 - d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre la aplicación de estas conclusiones.

Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo

I. Contexto y retos

1. Entre la segunda discusión recurrente sobre el empleo celebrada en 2014 y 2019, los mercados de trabajo experimentaron algunas mejoras y, debido a que se reconoció en mayor medida el carácter central del empleo, se produjo un aumento del número de políticas nacionales de empleo. Sin embargo, siguió habiendo importantes déficits de trabajo decente.
2. El progreso hacia el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido para todos se vio aún más comprometido por la reciente pandemia de COVID-19. Aunque en muchos países las medidas políticas ayudaron a proteger a los trabajadores y a las empresas, la recuperación sigue siendo desigual e incompleta. Los efectos agravantes de las tensiones geopolíticas, en

particular los conflictos armados en curso, el aumento de la inflación, las turbulencias financieras, la elevada carga de la deuda y las perturbaciones de las cadenas mundiales de suministro están exacerbando las desigualdades dentro de los grupos de trabajadores, dentro de las empresas y de los países y entre ellos. Las restricciones fiscales están limitando la capacidad de los países para apoyar la recuperación y están aumentando la probabilidad de un desarrollo desigual, dejando a los países en desarrollo aún más rezagados.

3. Al mismo tiempo, persisten retos de larga data en el mercado de trabajo tanto en materia de cantidad como de calidad del empleo, como lo demuestran el alto nivel de informalidad, las violaciones de los derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro, la baja productividad, la inadecuación de las competencias, el persistente aumento del número de trabajadores pobres, el aumento desigual y generalmente débil de los salarios, los diferentes tipos de desigualdad y las distintas formas de discriminación en el mercado de trabajo, así como las formas de trabajo inseguras. A pesar de los avances obtenidos en algunos ámbitos en las últimas décadas, las oportunidades de trabajo insuficientes reflejan un proceso lento de transformación hacia mercados de trabajo más inclusivos y que funcionan bien para beneficio de todos. Las mujeres reciben remuneraciones más bajas, se enfrentan a tasas de desempleo e inactividad más elevadas que los hombres y realizan la mayoría de los trabajos del cuidado remunerados y no remunerados. Los jóvenes siguen teniendo dificultades para pasar sin problemas de la escuela al trabajo y a su primer empleo decente. A nivel mundial, la informalidad sigue siendo una fuente importante de déficits de trabajo decente, en particular en las microempresas, las pequeñas y las medianas empresas. Las formas de trabajo inseguras también han contribuido a los déficits de trabajo decente y a la informalización del empleo formal.
4. Las oportunidades que pueden generar los factores que impulsan el futuro del trabajo no se han aprovechado plenamente hasta la fecha, en particular en los países en desarrollo. Los cambios demográficos, la brecha digital y el cambio climático siguen relegando a un segundo plano la cuestión del potencial de creación de empleo decente de una transformación estructural inclusiva.
5. A menudo, los déficits de trabajo decente también son una causa fundamental de la vulnerabilidad de las personas pobres y un factor de inestabilidad social, lo cual puede generar conflictos y provocar además una peligrosa espiral descendente.
6. Para alcanzar el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido y avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8, se requiere acelerar las acciones para establecer marcos de políticas de empleo integrales, fortalecerlos y adaptarlos a la rápida evolución del mundo del trabajo.

II. Principios rectores para unas políticas de empleo coherente, integral e integrada en un mundo del trabajo en rápida evolución

7. Los marcos integrales de políticas de empleo deberían tener por objetivo crear empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente, y contribuir a lograr una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente.
8. Esos marcos integrales deberían regirse por los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas pertinentes de la OIT, con inclusión del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación

sobre la relación de trabajo, 2006, (núm. 198), conjuntamente con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que fueron adoptadas después de la segunda discusión recurrente, que tuvo lugar en 2014.

9. Los profundos cambios que se han producido en el mundo del trabajo, a la vez que reafirman la importancia y la pertinencia de las Conclusiones relativas al segunda discusión recurrente sobre el empleo de 2014, requieren marcos integrales de políticas de empleo que sean más sólidos, plenamente reactivos y adaptados, para prestar apoyo a los trabajadores y las empresas, y que estén en conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) y con el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021).
10. Para la formulación de marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo, deberían utilizarse los principios siguientes, teniendo en cuenta las circunstancias de los países:
 - a) Aprovechar plenamente las ventajas que ofrecen los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, que son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, al formular enfoques integrados coherentes y coordinados.
 - b) El fortalecimiento de los vínculos entre el crecimiento económico inclusivo, el empleo, los ingresos laborales y la productividad.
 - c) Promover tanto la calidad como la cantidad del empleo, asegurando a la vez una protección adecuada a los trabajadores y el respeto de sus derechos, incluso garantizándoles un entorno de trabajo seguro y saludable.
 - d) Promover una transformación y una diversificación estructurales inclusivas para el trabajo decente.
 - e) Aumentar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades disponibles de trabajo decente, inclusive a través de incentivos para promover el desarrollo de las competencias, la reconversión profesional y el aprendizaje permanente para mejorar su empleabilidad y su adaptabilidad y asegurar transiciones exitosas y equitativas en el mercado de trabajo y acceso al trabajo decente.
 - f) Crear y preservar un entorno propicio para el desarrollo sostenible de las empresas.
 - g) Fomentar la transición de los trabajadores y de las unidades económicas de la economía informal a la economía formal.
 - h) Estar basados en un diálogo social sólido y en el tripartismo por lo que respecta a su formulación, puesta en práctica, y seguimiento y evaluación.
 - i) Tener perspectiva y sensibilidad de género y ser adaptables a la diversidad y a las necesidades de los grupos vulnerables y desfavorecidos.
 - j) Facilitar una transición justa hacia economías y sociedades más sostenibles desde el punto de vista del medio ambiente e inclusivas de conformidad con las Directrices de política para una transición justa a economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- k) Aprovechar el pleno potencial del progreso tecnológico y del crecimiento de la productividad para la creación de empleos decentes afrontando a la vez la brecha digital dentro de los países y entre ellos.
- l) Ser ágiles y reactivos frente a las crisis, los conflictos geopolíticos y los riesgos emergentes.
- m) Crear una base de datos empíricos sólida para apoyar el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, y la formulación de políticas.
- n) Crear una base de datos empíricos sólida para apoyar el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, y la formulación de políticas.

III. Fortalecimiento, adaptación y puesta en práctica de marcos integrales de políticas del empleo

11. Los Estados Miembros deberían promover el fortalecimiento, la adaptación y la puesta en práctica de marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo, sobre la base de consultas tripartitas, que, si procede, y de acuerdo con las circunstancias específicas de los países, deberían incluir los elementos siguientes:
- a) Medidas y estrategias para mejorar la adaptación oportuna y la reactividad de las políticas a los retos del mercado de trabajo, incluidos los derivados de crisis económicas, medioambientales, sanitarias, geopolíticas y de otros tipos de crisis.
 - b) Políticas favorables al empleo, políticas industriales, sectoriales, medioambientales, comerciales y públicas y privadas de inversión que faciliten una transformación estructural inclusiva para crear empleos decentes, incluso en las economías del cuidado, digital, circular y verde, y que fomenten a la vez la transición a la economía formal.
 - c) Al aprovechar las oportunidades del progreso tecnológico, se debería velar por que los trabajadores, incluidos los trabajadores de las plataformas, estén adecuadamente protegidos, tengan acceso a la protección social y a condiciones de trabajo decente.
 - d) Políticas e instituciones para velar por que todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, disfruten de una protección adecuada, teniendo en cuenta: el respeto de los derechos fundamentales, un salario mínimo adecuado establecido por ley o negociado, límites máximos al tiempo de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.
 - e) Las políticas y reglamentos para abordar la cuestión del trabajo inseguro, inclusive velando por la clasificación correcta de las relaciones de trabajo..
 - f) Políticas centradas específicamente en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, que proporcionen un entorno propicio para las empresas sostenibles, que apoyen la continuidad de las empresas y aumenten la iniciativa empresarial, la productividad y la innovación.
 - g) Apoyar la función del sector público como un empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad.
 - h) Políticas de educación, de desarrollo de las competencias y de aprendizaje permanente que respondan y se anticipen a las necesidades del mercado de trabajo y que aborden los déficits de competencias existentes y previstos, asegurando a la vez inversiones públicas y privadas cuando proceda en educación y formación, con inclusión de aprendizajes.

- i) Políticas destinadas a fomentar el crecimiento sostenible de la productividad y de la economía social y solidaria que hagan hincapié en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y en los sectores con diferencias crecientes de productividad, que aseguren al mismo tiempo una distribución equitativa de los beneficios de la productividad según el valor creado, inclusive a través del fortalecimiento del diálogo social y de la negociación colectiva a todos los niveles.
- j) Políticas que favorezcan salarios y mecanismos de ajustes de los salarios adecuados, justos y no discriminatorios, en conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, a través de salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, y de apoyo a la negociación colectiva a todos los niveles y a la cooperación tripartita.
- k) Políticas para mejorar los resultados en materia de trabajo decente del comercio y las cadenas de suministro, con inclusión del fomento de la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT, inclusive en relación con la transparencia, la diligencia debida en materia de derechos humanos, los mecanismos de presentación de reclamaciones y de reparación, y el fomento del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, los salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, los límites máximos al tiempo de trabajo y la oferta de empleo estable.
- l) Políticas activas de mercado de trabajo y servicios de empleo y suprimir los obstáculos a la iniciativa empresarial y la innovación, y apoyar las transiciones a lo largo de la vida, incluida la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo y del desempleo al empleo, así como la participación en el mercado de trabajo de las mujeres, las personas mayores y las pertenecientes a grupos vulnerables.
- m) Una mayor armonización con las políticas de protección social para apoyar a los trabajadores durante las interrupciones y las transiciones a lo largo de la vida.
- n) Políticas para fomentar la transición de la economía informal a la economía formal, que aborden las causas fundamentales de la informalidad y presten especial atención a las necesidades de los más vulnerables.
- o) Políticas para apoyar y permitir que los trabajadores y las empresas abandonen las economías intensivas en carbono y para crear empleos decentes a través de medidas de adaptación y de mitigación del cambio climático que aseguren una transición justa hacia economías inclusivas y sostenibles desde el punto de vista del medio ambiente y trabajo decente para todos. Se debería velar por la seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores, incluso en las economías verde y circular.
- p) Políticas de empleo con perspectiva de género para afrontar las desigualdades de género e impulsar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, incluidas: políticas para abordar la segregación profesional por motivos de género, a través de políticas para asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; medidas para asegurar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada y políticas para abordar el reparto desigual de las responsabilidades del cuidado, incluso a través de licencias adecuadas de maternidad y parentales, y la provisión de servicios de cuidado de calidad asequibles; la generalización de las políticas de empoderamiento de género en los ámbitos público y privado; y la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

- q) Medidas para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, incluso a través de marcos normativos que permitan solicitar regímenes de trabajo flexible y de teletrabajo, que aseguren y que respeten los límites al tiempo de trabajo y que contengan medidas de protección para que los trabajadores puedan desconectarse, de conformidad con la reglamentación nacional y por acuerdo entre las partes.
 - r) En los entornos frágiles y afectados por las crisis, la integración de las respuestas inmediatas, con estrategias sostenibles a más largo plazo, para promover el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, en conformidad con la Recomendación núm. 205.
 - s) Políticas de inversión intensivas en empleo, que incluyan programas públicos de empleo de calidad y de desarrollo de infraestructuras, para apoyar la creación de trabajo productivo y decente y que incluyan programas de apoyo a la progresión en el mercado laboral, a fin de mejorar los medios de vida.
 - t) Intervenciones en materia de empleo en las zonas rurales que aumenten las oportunidades de trabajo decente, promoviendo al mismo tiempo la diversificación de la producción y de los sectores y que ofrezcan mejores beneficios económicos, medioambientales y sociales a nivel local.
 - u) Mayor coherencia con las políticas de migración laboral para mejorar la gobernanza de la migración laboral, la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, la portabilidad y el reconocimiento de las competencias, y la portabilidad de los derechos a prestaciones de seguridad social.
 - v) Sistemas de información sobre el mercado de trabajo reactivos y actualizados, y políticas y programas eficaces de seguimiento, evaluación y evaluación del impacto.
 - w) Estrategias de financiación sostenibles que respondan a las restricciones fiscales de los países y promuevan una movilización de recursos suficiente y oportuna, en particular para los servicios públicos de empleo, junto con otras medidas para reforzar la aplicación de las políticas.
 - x) Fortalecer la capacidad de los Gobiernos y de los interlocutores sociales, de manera que estos puedan desempeñar un papel más eficaz en la formulación de políticas, en su aplicación y en la prestación del apoyo necesario para sus miembros.
- 12.** Los marcos integrales de políticas de empleo deberían ponerse en práctica a través de políticas nacionales de empleo e integrarse en los planes nacionales y en otras estrategias de desarrollo más amplios a través de actividades de seguimiento y evaluación basados en pruebas empíricas.

IV. Diálogo social

- 13.** El diálogo social desempeña un papel fundamental para fomentar la apropiación y encontrar soluciones basadas en el consenso durante la formulación, la puesta en práctica y la evaluación de los marcos de políticas de empleo, inclusive durante las perturbaciones y las crisis. El diálogo social también es una parte importante de los esfuerzos de recuperación para reconstruir mejor y fortalecer la resiliencia de las empresas y los trabajadores.
- 14.** Los procesos tripartitos son decisivos para promover la coherencia de las políticas económicas, medioambientales, de empleo y sociales, junto con mecanismos eficaces de coordinación interinstitucional.

15. El diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, contribuye a la creación de empleos decentes y a un reparto equitativo de los beneficios generados por la productividad y el crecimiento económico y a una distribución más justa del ingreso y en el caso de las cadenas mundiales de suministro, un reparto equitativo de los beneficios cuando se genera valor añadido.
16. En entornos frágiles y afectados por conflictos, el diálogo social es esencial para promover la paz, permitir la recuperación y fomentar la resiliencia.

V. Acción de la OIT

17. La Oficina Internacional del Trabajo debería asistir a los Estados Miembros que lo soliciten en la promoción, la formulación, la aplicación y el seguimiento y la evaluación de las políticas, las estrategias y los programas de conformidad con los marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo antes mencionados. Las actividades de la Oficina deberían ser específicas, medibles y evaluarse de manera rigurosa. La Oficina debería intensificar su labor en los siguientes ámbitos:

A. Promover políticas macroeconómicas y sectoriales coherentes en pro de una recuperación centrada en las personas y la creación de empleos, incluso en las economías verde, circular, digital y del cuidado

18. Mejorar la investigación, los datos, los marcos analíticos y las herramientas de orientación de la Oficina basados en pruebas empíricas para promover políticas macroeconómicas inclusivas y con perspectiva de género y la coherencia con las políticas sectoriales en pro de un crecimiento económico inclusivo, de la creación de empleo y la formalización, con inclusión de trabajos de investigación basados en pruebas empíricas sobre inversión pública para apoyar la transformación estructural en el mercado de trabajo, la creación de empleo y el aumento de la productividad.
19. Reforzar la capacidad de los mandantes en el ámbito de las políticas macroeconómicas, industriales, sectoriales, comerciales, de inversión y de infraestructuras favorables al empleo, así como políticas para mejorar la productividad.
20. Reforzar las capacidades de los Estados Miembros para aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico para la creación de empleo, abordando a la vez los riesgos de las tecnologías en las condiciones de trabajo decente, con inclusión de la gestión algorítmica y asegurando la ciberseguridad y la protección de datos, para afrontar la brecha digital, tanto dentro de los países como entre ellos.
21. Mejorar la capacidad y la orientación sobre la financiación de los objetivos de la política de empleo.

B. Crear un entorno propicio para empresas más sostenibles y productivas

22. Reforzar el apoyo a la continuidad de las empresas y un entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, de conformidad con las Conclusiones relativas a la promoción de las empresas sostenibles adoptadas en 2007 por la Conferencia Internacional del Trabajo.
23. Apoyar a las empresas para crear empleos decentes y mejorar la productividad a través de la investigación, el asesoramiento en materia de políticas y el desarrollo de capacidades, incluso en relación con ecosistemas de productividad.

24. Apoyar y fortalecer el desarrollo de la iniciativa empresarial a través de la supresión de los obstáculos y de incentivos específicos para fomentar la innovación y la creación de empleos decentes.
25. Apoyar a las empresas para lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, mediante la promoción de la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, incluso en relación con la transparencia, diligencia debida en materia de derechos humanos los mecanismos de presentación de reclamaciones y de reparación.

C. Mejorar las protecciones de los trabajadores, asegurar la calidad del empleo y afrontar las desigualdades

26. Reforzar el apoyo técnico a los mandantes, inclusive a través de los Programas de Trabajo Decente por País para mejorar la calidad del empleo y asegurar una protección adecuada para los trabajadores, con inclusión de los derechos fundamentales, salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, seguridad y salud en el trabajo y límites máximos al tiempo de trabajo de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y otros instrumentos pertinentes.
27. Ayudar a los Estados Miembros a desarrollar y aplicar un enfoque múltiple para apoyar la transición de la economía informal a la economía formal, identificando las causas subyacentes y afrontando los múltiples factores que impulsan la informalidad, de conformidad con la Recomendación núm. 204.
28. Integrar las políticas de empleo y de protección social, teniendo en cuenta las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) (2021) con miras a alcanzar los objetivos establecidos por el Secretario General de las Naciones Unidas en el marco de su iniciativa del Acelerador mundial del empleo y la protección social para unas transiciones justas.
29. Aplicar el Plan de Acción para el Empleo Juvenil OIT (2020-2030) para apoyar a los países, entre otros, en la puesta en marcha de políticas de empleo juvenil con perspectiva de género y fortalecer las alianzas mundiales entre múltiples partes interesadas, que también preste especial atención a los jóvenes sin estudios, sin empleo y sin formación.
30. Apoyar a los Estados Miembros para garantizar el derecho a una educación de calidad, y para promover el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente para todos, afrontando las brechas y la inadecuación de las competencias mediante el fortalecimiento de los sistemas de aprendizaje permanente, y la mejora de la empleabilidad, teniendo en cuenta las Conclusiones relativas a la discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente (2021).
31. Apoyar a los Estados Miembros para formular y aplicar políticas activas del mercado de trabajo y modernizar y fortalecer las capacidades de los servicios públicos de empleo, aprovechar la posible colaboración, cuando proceda, y considerar el papel complementario que pueden desempeñar las agencias de empleo privadas cuando están adecuadamente reguladas, de conformidad con el Convenio núm. 181.
32. Apoyar a los Estados Miembros para promover la conciliación de la vida laboral con la vida privada, incluso mediante la difusión de buenas prácticas para aumentar la disponibilidad del teletrabajo, asegurando a la vez la protección de los trabajadores.

33. Reforzar el enfoque para abordar las desigualdades, con inclusión de las desigualdades salariales, y la discriminación en todas sus formas, incluso en sus formas múltiples e interseccionales en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo (2021).
34. Construir una base de conocimientos empíricos y formular orientaciones para promover mercados de trabajo inclusivos y programas de empleo más eficaces para los jóvenes, las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables.
35. Promover políticas eficaces y documentar buenas prácticas relacionadas con el trabajo decente para las personas con discapacidad, con inclusión de incentivos financieros, asistencia, ajustes razonables en las empresas y, cuando proceda, el establecimiento de cuotas o metas para aumentar la participación en el mercado de trabajo, que hayan sido acordadas por los interlocutores sociales.
36. Apoyar a los Estados Miembros, particularmente en situaciones de catástrofe o conflicto, para que promuevan inversiones intensivas en empleo, inclusive a través de programas públicos de empleo.

D. Acción normativa

37. Reforzar de manera continua la acción normativa, incluida la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva de todas las normas internacionales del trabajo pertinentes.
38. Prestar apoyo a las campañas relacionadas con las normas y al desarrollo de capacidades de los mandantes con respecto a todas las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidas las indicadas en el punto 8.

E. Mejorar el apoyo a la puesta en práctica mediante una asistencia técnica más reactiva, el desarrollo de conocimientos y el establecimiento de alianzas

39. Reforzar el asesoramiento en materia de políticas basado en las prioridades de los Estados Miembros, inclusive mediante cooperación para el desarrollo y servicios de apoyo técnico.
40. Fomentar el diálogo y la coordinación en materia de políticas entre las instancias gubernamentales y con los interlocutores sociales.
41. Desarrollar nuevas herramientas de apoyo innovadoras para hacer evaluaciones y diagnósticos del impacto en el empleo, y realizar actividades de seguimiento y evaluación de manera oportuna y reactiva.
42. Apoyar las respuestas de los Estados Miembros a las crisis, inclusive mediante evaluaciones rápidas de las necesidades en caso de conflicto y catástrofe, y reforzar el papel de los interlocutores sociales en la promoción de la paz y la resiliencia.
43. Ayudar a los Estados Miembros en la realización de evaluaciones del impacto de las políticas y las inversiones en el empleo.
44. Crear conocimientos sobre cuestiones nuevas y emergentes, en particular las señaladas anteriormente, incluso mediante la publicación anual de un informe de referencia sobre el diálogo social, acorde con las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente relativa al diálogo social y el tripartismo de 2018, asignar los recursos financieros necesarios a tal efecto y mejorar la difusión de trabajos de investigación a través de plataformas integradas y bases de datos estadísticas y sobre las políticas, inclusive en relación con los convenios de negociación colectiva y las respuestas a las crisis.

F. Mejorar la coherencia de las políticas y las actividades de promoción a escala mundial

45. La OIT debe desempeñar un papel de liderazgo mundial en las políticas de empleo, reforzando al mismo tiempo la cooperación con las organizaciones y procesos multilaterales y regionales pertinentes, y centrándose en:
- a) Reforzar la colaboración con instituciones financieras internacionales y asociados para el desarrollo a fin de aumentar los efectos en el empleo de sus operaciones y mejorar la coherencia de las políticas.
 - b) Contribuir a lograr una mejor comprensión de la noción de salario vital realizando estudios de investigación inter pares sobre los conceptos y las estimaciones en la materia, y proporcionando asistencia a los Estados Miembros que lo soliciten.
 - c) Promover políticas macroeconómicas, sectoriales, comerciales y de inversión que favorezcan el empleo y con perspectiva de género en el sistema multilateral.
 - d) Reforzar la colaboración con las organizaciones multilaterales y regionales en el desarrollo y la implementación de estrategias de financiación para unos marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo en los Estados Miembros, en el contexto de la implementación del Acelerador mundial del empleo y la protección social para unas transiciones justas de las Naciones Unidas.
 - e) Promover la cooperación internacional para el apoyo técnico y financiero a los países en desarrollo que lo soliciten.
 - f) Promover herramientas de investigación, análisis y estudio de impacto de las políticas de empleo e implicar a las organizaciones multilaterales y regionales en los resultados de las políticas.
 - g) Facilitar el aprendizaje inter pares entre los Estados Miembros.



► Actas

6B (Rev. 1)

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 20 de julio de 2022

Quinto punto del orden del día: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

Informe de la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo

Índice

	Página
Introducción.....	3
Discursos de apertura y discusión del punto 1.....	3
Discusión del punto 2.....	21
Discusión del punto 3.....	28
Discusión del proyecto de conclusiones.....	39
Aprobación del proyecto de resolución relativo a la tercera discusión recurrente sobre el empleo.....	98
Observaciones finales.....	98

Introducción

1. La Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo, establecida por la Conferencia en su primera sesión el día 30 de mayo de 2022, estaba inicialmente formada por 209 miembros (107 miembros gubernamentales, 27 miembros empleadores y 75 miembros trabajadores).
2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

Presidente: Sr. Cesar Gómez Ruiloba (miembro gubernamental, Panamá)
en su primera sesión

Vicepresidentes: Sr. Chariton Kyriazis (miembro empleador, Grecia) y
Sr. Plamen Dimitrov (miembro trabajador, Bulgaria)
en su primera sesión
3. La Comisión nombró al Ponente en su cuarta sesión:

Ponente: Sr. Chad Blackman (miembro gubernamental, Barbados)
4. En sus sesiones cuarta y quinta la Comisión estableció un grupo de redacción compuesto por 7 miembros gubernamentales, 8 miembros empleadores y 8 miembros trabajadores, así como 6 observadores gubernamentales y 8 observadores empleadores.
5. La Comisión celebró 14 sesiones.
6. La Comisión tuvo ante sí el Informe V, titulado *Responder a la crisis y promover un desarrollo inclusivo y sostenible con una nueva generación de políticas de empleo integrales*, preparado por la Oficina Internacional del Trabajo (la Oficina) para una discusión general prevista en el quinto punto del orden del día: «Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, en su versión enmendada en 2022».

Discursos de apertura y discusión del punto 1

7. El Presidente instó a la Comisión a que aprovechara la oportunidad única que tenían sus miembros de proporcionar orientaciones estratégicas a la OIT y a sus mandantes y de demostrar asimismo su capacidad de liderazgo en cuestiones relacionadas con el empleo. Señaló que el mundo del trabajo estaba siendo sacudido por múltiples crisis. Ello había provocado un aumento de la brecha de empleo y, a tan solo ocho años del plazo fijado para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), se estaba muy lejos de alcanzar las metas previstas, especialmente aquellas relacionadas con el trabajo decente. Era necesario generar procesos de recuperación inclusivos y sostenibles, como preconizaba el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (Llamamiento mundial a la acción). Había que promover economías más inclusivas y resilientes, y abordar la transformación estructural y el cambio climático, de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (Declaración del Centenario). Las políticas que se habían aplicado para hacer frente a las consecuencias socioeconómicas de la pandemia habían permitido preservar puestos de trabajo, organizar la protección social y rescatar a las empresas, garantizando así la estabilidad social y económica. Sin embargo, esta

respuesta política sin precedentes también había puesto de manifiesto que los niveles de desarrollo institucional en los países y entre los países eran desiguales. Había que encontrar soluciones específicas que tuvieran en cuenta las circunstancias particulares de cada país. La función de la OIT era promover el empleo mediante un enfoque firmemente anclado en las normas internacionales del trabajo y el tripartismo. Para concluir, hizo referencia a un texto del informe de la discusión recurrente sobre el empleo de 2014: «El empleo pleno, productivo, libremente elegido y decente es un objetivo necesario y asequible».

8. El representante adjunto del Secretario General (Director del Departamento de Política de Empleo), presentó el informe de la Oficina. Se refirió a la anterior discusión recurrente sobre el empleo de 2010, que había tenido lugar inmediatamente después de la gran recesión, así como a la discusión recurrente de 2014, celebrada durante un periodo de desaceleración económica mundial, caracterizado por la adopción de medidas de austeridad y de saneamiento presupuestario en muchos países, y déficits de empleo de gran magnitud. La presente discusión recurrente sobre el empleo tenía lugar con posterioridad al informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, que establecía el compromiso de la Organización de abordar la desigualdad, el cambio climático y la transformación digital. Más adelante, el Llamamiento mundial a la acción había sentado las bases para generar una mayor resiliencia económica ante futuras crisis.
9. Señaló que la discusión de la Comisión tenía lugar en una coyuntura que planteaba múltiples desafíos, incluida la recuperación de la pandemia de COVID-19, cuyo precio estaban pagando quienes ya se encontraban a la zaga. El informe más reciente del Observatorio de la OIT: la COVID-19 y el mundo del trabajo (novena edición) mostraba que el nivel de las horas trabajadas había disminuido durante el último trimestre y seguía situándose en un 3,8 por ciento por debajo de los niveles registrados antes de la crisis, con un déficit de 112 millones de empleos equivalentes a tiempo completo. La inflación y las interrupciones en las cadenas de suministro, al igual que la inestabilidad geopolítica, estaban aumentando a un ritmo acelerado. La desigualdad en los países y entre los países también iba en aumento. Responder a los desafíos para el futuro del trabajo iba a crear oportunidades y fomentar la paz y la resiliencia. Las políticas de empleo habían contribuido e iban a contribuir a hacer frente a los desafíos, promoviendo la creación de mercados laborales resilientes, inclusivos y sostenibles. El informe concluía que las políticas de empleo eran importantes y resultaban eficaces, siempre y cuando estuvieran bien diseñadas y se aplicaran de forma efectiva.
10. El orador señaló que los marcos de políticas de empleo deberían contar con el apoyo de instituciones fuertes y basarse en el diálogo social y las normas internacionales del trabajo; deberían basarse en datos empíricos, sistemas de información del mercado de trabajo bien desarrollados y evaluaciones sólidas del impacto de las intervenciones; deberían formularse en coordinación con todos los ministerios pertinentes y las organizaciones de trabajadores y empleadores y, además, deberían ser dinámicos y tomar en consideración todas las circunstancias. Asimismo, deberían incluir medidas debidamente programadas y armonizadas con todas los ámbitos de políticas pertinentes, en particular las medidas de protección social; deberían beneficiarse del uso de tecnologías nuevas, incluidas tecnologías locales apropiadas; tener en cuenta cuestiones relacionadas con la oferta y la demanda y con la cantidad y la calidad del empleo, y por último, deberían prestar mayor atención a las medidas para facilitar la transición a la economía formal y prestar apoyo a los grupos más vulnerables, por ejemplo los jóvenes y los sectores más afectados, como las pequeñas y medianas empresas (pymes). Indicó que habría que prestar mayor atención a las políticas macroeconómicas orientadas al empleo, así como a la perspectiva de género, la transición justa y la digitalización, sin perder de vista en ningún momento los factores demográficos. También iban a necesitarse una

planificación presupuestaria orientada al empleo y una financiación sostenible basada en recursos nacionales y multilaterales, sobre todo en países con una capacidad fiscal limitada. Todos estos elementos iban a formar parte de la nueva generación de marcos de políticas de empleo nacionales. Indicó que estos marcos deberían centrarse en las personas y prever un proceso inclusivo de transformación estructural para el trabajo decente, el cual debería propiciar la creación de condiciones favorables para la gestión y apoyo adecuados de las necesidades de los trabajadores y los empleadores. La OIT tenía que seguir reforzando su función de liderazgo en el ámbito de las políticas de empleo y prestar asistencia a los países para que elaboraran marcos de política de empleo inclusivos y con perspectiva de género que aportaran cambios positivos.

11. El Vicepresidente empleador recordó que el objetivo de la discusión recurrente, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, no era repetir o retomar una discusión general sobre políticas. Se trataba más bien de proporcionar a la Oficina orientaciones fundamentadas y basadas en datos empíricos con el objeto de elaborar un plan de acción para los próximos años. Era indispensable prestar un apoyo más eficaz a los Miembros de la OIT en forma de medidas prácticas. Ello era particularmente importante en el periodo posterior a la crisis causada por la COVID-19, que comportaba factores de riesgo adicionales que incidían en el empleo, entre otros el fuerte aumento del precio de los productos básicos y de la energía, las altas tasas de inflación, el endurecimiento de la política monetaria, un espacio fiscal limitado, el lento crecimiento económico y unas medidas relativas al cambio climático mal diseñadas.
12. Agradeció el exhaustivo informe preparado por la Oficina para la discusión; sin embargo, señaló que en los puntos para la discusión no se había hecho referencia a la función del sector privado como fuente principal de creación de empleo ni a la necesidad fundamental de entornos empresariales propicios, dos aspectos que se mencionaban en el informe. El empleo pleno y productivo solo podía lograrse en condiciones que propiciaran el crecimiento de las empresas y con políticas que promovieran el emprendimiento, la innovación, la productividad y la inclusión. Había que evaluar con carácter urgente la eficacia de las medidas adoptadas hasta la fecha y proceder a un examen de las opciones para el futuro, ya que ello permitiría mejorar las prioridades de programación aprovechando las enseñanzas extraídas de la aplicación de políticas a escala mundial y local. Esto último era particularmente importante en el contexto de las nuevas realidades del trabajo, que a menudo requerían la aplicación de medidas distintas y más matizadas.
13. A pesar de importantes progresos generales, la recuperación de la pandemia de COVID-19 seguía siendo desigual. Diversos factores, como la inestabilidad de los mercados, el aumento de la deuda mundial y los tipos de interés, y un clima de incertidumbre motivado por el riesgo de estanflación podrían incidir negativamente en las inversiones que se necesitaban para promover el crecimiento empresarial y del empleo. En este contexto, las políticas activas de mercado de trabajo podían desempeñar un papel importante, ya que ayudaban a encontrar trabajo más rápidamente a los trabajadores desplazados y facilitaban la adecuación entre solicitantes de empleo y nuevas oportunidades de empleo. Aunque la recuperación económica estaba superando las previsiones iniciales, ello se debía principalmente a las respuestas audaces y coordinadas en materia de política económica adoptadas a nivel de los países. Había que evaluar el impacto de dichas medidas, así como su sostenibilidad a mediano y largo plazo. También estimaba que era pertinente evaluar el papel que habían desempeñado los interlocutores sociales en la adaptación de dichas medidas.
14. La informalidad seguía planteando un importante desafío para proporcionar empleo decente y protección social adecuada. Las elevadas tasas de informalidad socavaban los esfuerzos

desplegados para proporcionar empleo decente y tornaban insostenibles la protección social y otras medidas. Además, la pandemia había confirmado la fragilidad del sector informal y puesto de relieve que era necesario redoblar los esfuerzos para promover la formalización. La OIT desempeñaba un papel fundamental en el apoyo a los Miembros y en la movilización de las contribuciones de los interlocutores sociales con miras al logro de dicho objetivo. Asimismo, podían potenciarse diversas formas de empleo, la economía de plataformas y el emprendimiento con el fin de promover las transiciones laborales en un contexto de trabajo decente.

15. Con respecto a las competencias laborales, la empleabilidad y la educación, indicó que las estrategias nacionales de activación del mercado laboral eran de suma importancia. La experiencia reciente mostraba que la inadecuación de las competencias en el mercado de trabajo era una de las razones que explicaban las tendencias negativas del empleo. Las competencias laborales que buscaban los empleadores no estaban disponibles porque los sistemas de educación y formación técnica y profesional eran deficientes, obsoletos o no respondían a las necesidades del mercado laboral. La incapacidad de diagnosticar y abordar esas lagunas podría ocasionar un bajo crecimiento del empleo. Había que potenciar el papel de las agencias de empleo públicas y privadas, así como garantizar la coordinación entre ellas y con los interlocutores sociales.
16. La digitalización y el uso de nuevas tecnologías a menudo eran percibidos como factores disruptivos, pero también eran un elemento determinante del crecimiento económico a largo plazo y habían contribuido en gran medida a la recuperación, ya que ofrecían nuevas oportunidades en todo el mundo y tenían el potencial para fomentar el crecimiento de la productividad y mejorar el bienestar de todas las personas. Las tecnologías digitales estaban mejorando de diversas formas los medios de vida y podrían crear oportunidades de empleo formal. La pandemia no solo había modificado la manera de socializar de las personas y la forma en que abordaban los problemas de salud; también había dado lugar a diversas modalidades de trabajo que habían sido de gran ayuda durante la crisis. Las tecnologías digitales ofrecían flexibilidad en modalidades de trabajo que podían sortear limitaciones de movilidad y pasar por alto normas de género restrictivas. Liberar el potencial en el mercado de trabajo requería encarar varios factores, por ejemplo, las limitadas perspectivas de empleo de grupos menos representados como las mujeres, los migrantes o los trabajadores con discapacidad. Señaló que para que la economía digital se convirtiera en una herramienta de empoderamiento y desarrollo también era importante examinar políticas que permitieran eliminar obstáculos a la innovación y el espíritu empresarial, facilitando asimismo el acceso inclusivo a la tecnología. Al mismo tiempo, los marcos normativos apropiados tendrían que abordar los problemas de competencia. Habría que prestar especial atención a la adaptabilidad de los marcos normativos, así como a los desafíos que planteaba la convergencia creciente de las redes y servicios en la economía digital. La utilización de normativas favorables a la innovación era un elemento fundamental para promover nuevos sectores y propiciar la transformación estructural, así como la creación de empresas con un fuerte componente digital que pudieran generar más puestos de trabajo.
17. El comercio internacional, que también solía percibirse como problemático, había sido sin embargo un instrumento eficaz en el proceso de desarrollo de muchos países en la medida en que propiciaba la integración en la economía mundial y el aumento del nivel de vida. Como catalizador para el crecimiento y el desarrollo económicos, el comercio había contribuido a reducir la disparidad de ingresos entre los países, en particular la renta per cápita entre los países avanzados y los países en desarrollo. Promover el comercio y garantizar que los beneficios derivados del comercio internacional no solo tengan un carácter más inclusivo, sino

que también se ajusten más adecuadamente a los ODS eran dos factores cruciales tras la pandemia de COVID-19. Para facilitar la recuperación del comercio mundial y permitir que un mayor número de países generen más empleo productivo y puestos de trabajo decente era indispensable reforzar el sistema de comercio basado en normas, eliminar los obstáculos al comercio, abordar las limitaciones de la cadena de suministro mundial y promover la transparencia y la competencia leal.

- 18.** En muchos países el envejecimiento de la población ya estaba afectando los sistemas económicos y sociales. Advirtió que, si los Gobiernos no lograban adaptar sus políticas sociales, de empleo y migración, el fenómeno del envejecimiento de las sociedades pondría en peligro el crecimiento potencial de muchas economías; acarrearía graves consecuencias negativas en la oferta de trabajadores calificados, y debilitaría la estabilidad de los sistemas de seguridad social. Entre los principales ámbitos de política cabía mencionar los siguientes: la mayor participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de edad, las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos; el desarrollo de sistemas de pensiones privados basados en seguros, y la inmigración de trabajadores calificados. Era de suma importancia que la aplicación de todas estas acciones se hiciera de forma conjunta. Al mismo tiempo, otros países y regiones debían hacer frente a retos de índole contraria. En África, más de un millón de personas se incorporaban cada mes al mercado laboral, lo que ejercía una enorme presión en mercados laborales de por sí inestables. Las empresas emergentes y los empresarios jóvenes desempeñaban un papel fundamental en la creación de empleo, puesto de trabajo y oportunidades para los jóvenes. En ese contexto, dijo que era fundamental crear un entorno propicio para las empresas y el espíritu empresarial.
- 19.** El orador observó que el cambio climático ya había afectado los mercados de trabajo. Según la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, un total de 1 470 millones de empleos dependían de la estabilidad climática. No obstante, el impacto real del cambio climático sobre los trabajos y el empleo dependía también de las normativas y políticas en vigor. El efecto sobre el mundo del trabajo también variaba en función del sector y la región de que se tratara, pues las características y la intensidad de las emisiones eran distintas en cada uno de ellos. Así pues, era fundamental elaborar políticas de adaptación y mitigación en consulta con las organizaciones de empleadores a fin de reducir al mínimo los efectos adversos en el mercado laboral y de adaptarlos en función de los contextos nacionales. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores iban a necesitar un apoyo más firme de los Gobiernos y la comunidad internacional para desarrollar capacidades y conocimientos técnicos específicos sobre políticas verdes. El apoyo de la OIT iba a seguir siendo fundamental en este sentido.
- 20.** El diálogo social también debería procurar llegar a un acuerdo sobre la necesidad de establecer marcos propicios. Las normativas y políticas de empleo debían ponerse a prueba a fin de evaluar su incidencia real en la creación de empleo decente. El diseño deficiente de las políticas podría incidir considerablemente en la creación y la expansión de las empresas. La aplicación de una combinación adecuada de políticas solo era posible a través del diálogo social.
- 21.** Para concluir, el orador señaló que la evolución de trabajo requería nuevas formas de pensar que promovieran entornos propicios para la creación de empleo decente. El diálogo social efectivo y la buena gobernanza —más que proteger del cambio a los trabajadores— eran de vital importancia para ofrecer respuestas de política coherentes y adaptadas a las realidades actuales. Preparar a los trabajadores para enfrentar el cambio permitiría que estos se beneficiaran de las transiciones laborales y fomentaría la empleabilidad. Asimismo, los marcos de políticas deberían incitar a las empresas a crear empleo e impulsar la prosperidad de los empresarios.

- 22.** El Vicepresidente trabajador agradeció a la Oficina por el informe bien estructurado que había preparado; el informe ponía de manifiesto la competencia y el nivel de excelencia de la OIT en el ámbito del empleo, donde la Organización tenía un mandato fundamental a nivel internacional. Señaló que la discusión recurrente tenía lugar en un momento crítico. Los efectos devastadores de la pandemia de COVID-19 en el empleo y los ingresos estaban lejos de haber concluido. En el Observatorio de la OIT: la COVID-19 y el mundo del trabajo (novena edición) figuraban cifras verdaderamente alarmantes: el déficit de empleos a tiempo completo con respecto al periodo anterior a la crisis equivalía a 112 millones de empleos y la recuperación de mercado laboral mundial había sufrido un retroceso. Se estaba muy lejos de alcanzar el objetivo 8 de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. La pandemia, que no había afectado del mismo modo a todos los trabajadores, había exacerbado las desigualdades existentes antes de la crisis. En particular, las mujeres, los jóvenes y los trabajadores informales y en formas precarias y atípicas de empleo, se habían visto afectados de forma desproporcionada por la pérdida del empleo y los ingresos y tenían menos posibilidades de beneficiarse de una cobertura de protección contra el desempleo y otras formas de protección social. La pandemia tenía el potencial de ralentizar la lucha contra la pobreza y la desigualdad a nivel mundial en los próximos diez años y, en algunos países, durante un periodo de hasta treinta años.
- 23.** La crisis también había mostrado que existían grandes desigualdades entre los países en lo que respecta a su capacidad para proteger el empleo y los ingresos. Muchos países ricos habían podido aplicar medidas de emergencia, por ejemplo, regímenes de subsidios salariales para ayudar a preservar puestos de trabajo. También habían podido reforzar los regímenes de prestaciones de desempleo y los programas de apoyo a los ingresos en combinación con una serie de estímulos fiscales. Ahora bien, los países en desarrollo a menudo no contaban con la suficiente capacidad fiscal para aplicar medidas similares. Según estimaciones de la OIT, la brecha de incentivo fiscal para la recuperación económica y del mercado de trabajo en los países de ingresos bajos y medianos bajos ascendía a unos 982 000 millones de dólares de los Estados Unidos. Esa brecha frustraba aún más la aspiración colectiva de frenar la pérdida de empleos a raíz de la crisis y dificultaba la consecución del objetivo del Acelerador mundial del empleo y la protección social para una transición justa propuesto por las Naciones Unidas de crear 400 millones de nuevos puestos de trabajo.
- 24.** Al margen de la pandemia de COVID-19, el orador señaló que existían otros desafíos y desigualdades estructurales a largo plazo relacionados con el empleo que debían abordarse con carácter urgente, como el cambio climático, el cambio tecnológico, los desafíos demográficos y la evolución del propio proceso de globalización. El Grupo de los Trabajadores deseaba expresar su profunda preocupación con respecto a la disponibilidad y la calidad del empleo. Los objetivos del empleo pleno, el empleo libremente elegido y el trabajo decente basados en normas deberían servir de hilo conductor de la discusión. Observó que desde la última crisis habían aumentado la inseguridad en el empleo y las formas precarias y atípicas de empleo, en particular el trabajo en plataformas, el trabajo autónomo dependiente y los contratos de trabajo de horas variables. También era preocupante el problema de los contratos que establecían horarios de trabajo excesivamente largos.
- 25.** Esas tendencias, a las que algunos se referían como «el futuro del trabajo», no eran en absoluto un «fenómeno natural». Estas habían proliferado a raíz de una regulación inadecuada y, en algunos casos, una desregulación destructiva, que había consistido, por ejemplo, en el debilitamiento de la protección del empleo, el establecimiento de incentivos para contratar trabajadores con contratos precarios y la descentralización de la negociación colectiva. El

aumento de la pobreza activa y las tendencias a largo plazo de bajos salarios y estancamiento de los salarios causaban una gran preocupación. Los salarios mínimos seguían siendo en gran medida insuficientes para asegurar que los trabajadores y sus familias tuvieran un nivel de vida digno y, según estimaciones de la OIT, 266 millones de personas en todo el mundo percibían un salario inferior al salario mínimo. Además, los salarios no habían ido a la par con el crecimiento de la productividad y la participación de la renta del trabajo en el producto interno bruto (PIB) seguía disminuyendo, por lo que los trabajadores no obtenían una parte justa del valor añadido de su trabajo.

26. El aumento de la inflación y el incremento de los precios de los alimentos y la energía debido a la guerra en Ucrania estaban erosionando aún más el valor de los salarios reales y dando lugar a una situación de mayor vulnerabilidad económica. El bajo nivel de los salarios y su estancamiento no solo contribuían a aumentar la pobreza y la vulnerabilidad, sino que también deprimían la demanda agregada y ponían en peligro el crecimiento económico y el desarrollo sostenibles.
27. En muchos países, la presión económica, acrecentada por los bajos salarios y las escasas oportunidades de acceso a empleos de calidad, estaba impulsando aún más los procesos de emigración masiva.
28. La informalidad seguía siendo un problema persistente, ya que había 1 600 millones de trabajadores en la economía informal —más del 60 por ciento de la fuerza de trabajo mundial— que carecían de derechos y protecciones fundamentales, y que trabajaban al margen de la legislación. La globalización y la mayor prevalencia de las cadenas mundiales de suministro estaban facilitando el *dumping* social y la externalización de la responsabilidad de las empresas que se basaban en salarios y costes laborales bajos. El comercio insuficientemente regulado, donde no se tenían en cuenta las normas del trabajo, alentaba aún más esa competencia a la baja.
29. Las desigualdades en el mercado de trabajo, que no solo incluían el aumento de la desigualdad salarial, sino también las desigualdades entre distintos grupos eran otro motivo de gran preocupación. A pesar de los avances logrados en algunos países en los últimos decenios, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo seguía siendo significativamente baja, mientras que su presencia en el trabajo mal remunerado, precario e informal era desproporcionada. Las causas subyacentes de estas desigualdades eran múltiples y estaban interrelacionadas: la persistencia de la discriminación, el reparto desigual de las responsabilidades del cuidado entre mujeres y hombres, la falta de acceso a servicios públicos para el cuidado de los niños y otros familiares que fueran adecuados y asequibles, la segregación sectorial, la infravaloración de los denominados empleos «femeninos», y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esas desigualdades de género a menudo confluían con desigualdades basadas en la raza o el origen étnico, la situación migratoria, la pertenencia a una comunidad indígena, la edad u otras categorizaciones sociales, dando lugar a una desventaja superpuesta y agravada. Era esencial combatir la discriminación en todas sus formas, abordar la segregación sectorial, invertir en los cuidados, y hacer frente a la violencia y el acoso contra las mujeres, a fin de asegurar unos mercados de trabajo que fueran inclusivos para todos mediante un sólido enfoque transversal.
30. Las perspectivas de empleo de los jóvenes constituían una preocupación adicional, ya que en la actualidad alrededor de uno de cada cinco eran jóvenes sin estudios, trabajo ni formación (*ninis*). La baja calidad del empleo de los jóvenes era otro importante motivo de preocupación, ya que las formas atípicas de empleo y el empleo temporal eran lo más habitual entre los jóvenes. Además, en muchos países, los puestos de trabajo y los contratos de aprendizaje y en

prácticas para jóvenes fijaban el salario en niveles inferiores al salario mínimo, lo que reducía el atractivo del empleo y agravaba aún más la vulnerabilidad económica de los trabajadores jóvenes.

31. A todos los retos mencionados había que añadir la crisis climática. El calentamiento global y el aumento de los fenómenos meteorológicos extremos ya estaban afectando al empleo y a los medios de vida. Era necesario realizar importantes transformaciones estructurales para revertir el cambio climático y promover la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, lo que inevitablemente afectaría a las industrias contaminantes e intensivas en carbono. En este contexto era crucial que los Gobiernos y los interlocutores sociales desplegaran esfuerzos para lograr una transición justa en la que se asegurara que nadie se quedara atrás.
32. El cambio tecnológico, incluida la digitalización y la automatización, ahondaba en la transformación de los mercados de trabajo. Si bien ese cambio podría crear nuevas oportunidades de empleo, también podía poner en peligro otros puestos de trabajo. Además, era fundamental asegurar que los empleos digitales fueran empleos decentes. Las nuevas tecnologías permitían proporcionar a los trabajadores una mayor flexibilidad, entre otras cosas mediante el teletrabajo. Ello también había facilitado que muchos trabajadores pudieran seguir trabajando durante el cierre de los lugares de trabajo que se había producido debido a la pandemia. Aunque el teletrabajo podía ofrecer muchas ventajas, como el apoyo a una mayor conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, también podía plantear retos de carácter práctico y dar lugar a situaciones de estrés considerables, salvo que los trabajadores tuvieran derecho a la desconexión. Era necesario que el cambio tecnológico fuera acompañado de una actualización de los reglamentos del mercado de trabajo y de garantías para que los trabajadores, en toda su diversidad, contaran con protección y apoyo.
33. El orador señaló que deberían abordarse los obstáculos que impedían el acceso a una educación y una formación profesional de calidad, ya que ponían en riesgo la capacidad de los trabajadores para responder y adaptarse al cambio tecnológico y a otros cambios estructurales que se estaban produciendo en el mercado de trabajo.
34. Asimismo, era necesario subsanar los déficits de cobertura de protección social y los sistemas de protección social deberían proporcionar un apoyo adecuado, teniendo en cuenta los retos de sostenibilidad relacionados con el envejecimiento demográfico. No había que asegurar la sostenibilidad a costa de la adecuación o la cobertura. Los Gobiernos podían crear espacio fiscal y aumentar los ingresos de una manera justa, fortaleciendo las formas de tributación progresivas, combatiendo la evasión fiscal y asegurando que los empleadores pagaran su parte justa de las cotizaciones a la seguridad social.
35. No podía considerarse en ningún caso que la desregulación y la flexibilización del mercado de trabajo fueran un componente de un programa de creación de empleo. Ese tipo de medidas realmente no funcionaban, sino que habían dado lugar a una mayor vulnerabilidad y a un aumento de las desigualdades. Era necesario aplicar la combinación de políticas integrales que se había negociado en 2014. En particular, era necesario prestar una mayor atención a las políticas macroeconómicas e industriales que promovían el empleo pleno y productivo y una transición justa hacia industrias verdes y digitales. También era necesario abordar la cuestión del bajo nivel de los salarios y su estancamiento, así como la mayor desigualdad salarial, mediante el establecimiento de salarios mínimos vitales y la negociación colectiva, y los marcos de políticas de empleo deberían ser inclusivos para que nadie se quedara atrás.
36. El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, recordó la importancia del ciclo de discusiones recurrentes sobre el objetivo estratégico del empleo, y

más aún en un contexto caracterizado por los efectos devastadores a los que había dado lugar la crisis de la COVID-19 en el mercado de trabajo, en particular entre los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad. A ello había que añadir las problemáticas relacionadas con la transición a la economía formal, la baja productividad, la desigualdad y la discriminación en el trabajo, la consideración de las cuestiones de género, los mecanismos de coordinación de las políticas y el aprendizaje permanente. Esa situación había acentuado las desigualdades y las dificultades financieras de los hogares económicamente vulnerables, derivadas, entre otros factores, del cierre de un gran número de pymes. Era urgente adoptar medidas a gran escala en consonancia con el Llamamiento mundial a la acción, que incluyesen importantes asignaciones presupuestarias a los servicios públicos de empleo a fin de mejorar las perspectivas de trabajo de las mujeres y los jóvenes.

37. El grupo de África tenía el firme compromiso de proseguir con las estrategias de crecimiento inclusivo y desarrollo sostenible en favor de la creación de empleos decentes y oportunidades para todos, como se establecía en los objetivos de la Agenda 2063 de la Unión Africana, que situaba a las mujeres y a los jóvenes en el centro del desarrollo del continente, y como se reafirmaba en la Declaración de Abiyán.
38. El orador subrayó el papel que desempeñaban las políticas nacionales de empleo como instrumentos estratégicos de probada eficacia para alcanzar los objetivos en materia de empleo, también en respuesta a situaciones de crisis o de conflicto. Alentó a la Oficina a seguir prestando apoyo a los países en la elaboración y adopción de políticas nacionales de empleo, así como en la ejecución de los planes de acción operativos que se derivaban de ellas. Dichas acciones deberían basarse en un diálogo social inclusivo y tener en cuenta los retos actuales, como el cambio climático, la transformación tecnológica y digital, y la evolución demográfica, e incluir políticas a favor de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad.
39. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que Türkiye, Macedonia del Norte, Albania, Noruega y Georgia se adherían a su declaración. Refiriéndose al primer punto propuesto para la discusión, señaló que, para reforzar la capacidad de todas las personas de aprovechar las oportunidades que ofrecía un mundo del trabajo cambiante, sería necesario adoptar medidas eficaces para ayudar a las personas en las transiciones a lo largo de su vida laboral. Estas incluían los cambios derivados de la transición ecológica, la digitalización y las nuevas modalidades de trabajo, así como los retos que planteaba el envejecimiento de la población, que tenían efectos diversos en las zonas rurales y urbanas. El acceso al aprendizaje permanente y a una seguridad social adecuada en cada etapa de la vida eran factores que contribuían a una transformación estructural inclusiva. La formación y la creación de oportunidades de empleo en las zonas rurales eran importantes a fin de hacer frente a los desequilibrios regionales en materia de empleo. A la hora de buscar soluciones a los retos demográficos, también era necesario prestar atención a unas políticas de apoyo a la familia eficaces, ya que ello repercutiría en las tasas de natalidad y porque eran un medio importante para promover la igualdad en general y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la vida laboral.
40. El orador señaló que la relación entre el comercio, el medio ambiente y los mercados de trabajo era compleja. Estaban apareciendo tensiones mundiales en torno a las nuevas tecnologías, la necesidad de reorganizar las cadenas mundiales de suministro y una cuestión importante que no debería pasarse por alto: la salud y seguridad en el trabajo. También eran necesarios unos niveles suficientes de inversión para hacer frente a las desigualdades y a la escasez e inadecuación de las competencias. Además, deberían abordarse los déficits de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, así como las crecientes prácticas de trabajo infantil y trabajo forzoso en muchos sectores de la economía. El orador instó a alcanzar un sólido

compromiso con respecto a la aplicación del Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil, adoptado recientemente.

41. El orador señaló que las políticas de empleo debían tener perspectiva de género y centrarse en los grupos desfavorecidos, como las mujeres, los jóvenes (incluidos los jóvenes sin estudios, trabajo ni formación), las personas de edad, las personas con discapacidad, los refugiados, los migrantes en edad de trabajar y las minorías étnicas. También deberían replantearse las políticas para incluir mejor a los trabajadores informales en el mercado de trabajo y fomentar su transición a la economía formal. Un conjunto de conclusiones orientadas a la acción debería guiar y alentar a la OIT en sus esfuerzos para responder a la crisis y fomentar el desarrollo inclusivo y sostenible con una nueva generación de políticas integrales de empleo. El orador recordó asimismo la importancia de las normas internacionales del trabajo, su ratificación y su aplicación efectiva.
42. El representante del Gobierno de Barbados, hablando en nombre de la Comunidad del Caribe (CARICOM), reconoció que, con la llegada de la tecnología, el mundo del trabajo ya no quedaba limitado a una jurisdicción o un espacio físico determinados, sino que existía dondequiera que una persona pudiera conectarse al mundo virtual. Ese cambio se veía agravado por las vulnerabilidades inherentes en muchos países, en particular en el mundo en desarrollo, que se caracterizaba por elevados niveles de endeudamiento, la limitación concomitante de las inversiones extranjeras y locales, las repercusiones de la actual crisis de la COVID-19, y la relación entre el cambio climático y el mundo del trabajo. En ese contexto, la CARICOM consideraba que la OIT, dada su estructura tripartita única y su papel en el sistema multilateral de las Naciones Unidas, debería ser la principal institución mundial capaz de formular una dirección estratégica visionaria y audaz en materia de empleo.
43. El orador instó a una mayor colaboración estratégica en el sistema multilateral que fuera más allá de los asociados tradicionales de la OIT, en particular con la Unión Internacional de Telecomunicaciones, a fin de abordar numerosos déficits estructurales, entre ellos la falta de infraestructura tecnológica para que los países aumentaran la competitividad de su fuerza de trabajo e invirtieran en competencias digitales. El orador señaló asimismo que se consideraba que el cambio climático sería el mayor reto en los próximos dos decenios. Alentó a la OIT a colaborar con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres, en el marco de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, a fin de promover una fuerza de trabajo mundial resiliente al clima. El orador mencionó asimismo a la Organización Mundial del Comercio y al Centro de Comercio Internacional como posibles asociados fundamentales de la OIT para evitar el desplazamiento de puestos de trabajo y asegurar que el empleo en el sector comercial fuera accesible para todos. También era fundamental la colaboración con las instituciones educativas, a fin de preparar a los ciudadanos para el futuro, en particular a los jóvenes. Por último, el orador señaló que la OIT era, y debería ser, el pilar principal que, impulsado por sus mandantes tripartitos y en colaboración con la comunidad internacional, permitiría convertir los retos existentes en oportunidades.
44. La representante del Gobierno de Suecia, hablando en nombre de los representantes de los Gobiernos del grupo nórdico (Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia), hizo suya la declaración de la Unión Europea y sus Estados miembros. Agradeció a la Oficina su amplio informe sobre las políticas de empleo inclusivas y sostenibles adaptadas a las circunstancias cambiantes, y señaló la importancia del diálogo social para procurar un desarrollo económico sostenible que estableciera un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los de los trabajadores. La pandemia había demostrado que la participación de los interlocutores sociales era fundamental para la recuperación de la crisis, y también a la hora de formular

unas políticas inclusivas y sostenibles para el futuro del trabajo que tuvieran altos niveles de aceptación, destinadas en particular a las mujeres y otras categorías de trabajadores vulnerables. Las políticas de empleo deberían basarse en el diálogo social y estar respaldadas por instituciones sólidas. El principal objetivo del diálogo social era crear consenso y promover la participación democrática de los actores del mundo del trabajo.

45. En cuanto a los efectos negativos de la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania y sus repercusiones para el empleo inclusivo y sostenible, además del creciente costo humanitario y de la destrucción masiva de infraestructuras el conflicto también acarrea graves consecuencias de alcance mundial. La triple crisis alimentaria, energética y financiera había hecho retroceder los avances en la consecución de los ODS, limitando las perspectivas de medios de vida dignos y trabajo decente en todo el mundo. La agresión continuada perpetrada contra Ucrania por el Gobierno de la Federación de Rusia era totalmente incompatible con los fines y objetivos de la Organización y con los principios que regían la condición de Miembro de la OIT.
46. El representante del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela observó que, a pesar de las medidas coercitivas unilaterales a las que se enfrentaba su país, y de sus implicaciones para los derechos humanos, el empleo y la seguridad social, se habían hecho progresos hacia el logro de una economía más diversificada, sostenible e inclusiva en el país. En particular, el orador valoró los avances en relación con la tecnología digital y describió las políticas nacionales que se habían puesto en práctica para promover el espíritu empresarial como parte de la respuesta a la crisis de la COVID-19 y los esfuerzos de recuperación. Se habían diseñado e implementado una serie de iniciativas nacionales en el contexto de la Agenda Económica Bolivariana, a fin de ampliar la economía de servicios y aumentar la participación de los jóvenes, las mujeres, los trabajadores menos cualificados, los trabajadores informales y las personas con discapacidad, mediante la inclusión financiera y la facilitación del acceso al capital empresarial. Se había fortalecido la Gran Misión Chamba Juvenil con objeto de garantizar, promover y consolidar la incorporación de los jóvenes al sistema productivo nacional. Las políticas de financiamiento estaban orientadas al incremento de la producción de bienes y servicios de manera sostenible y a lograr más oportunidades de empleo y ocupación, a fin de incluir a la población menos favorecida. El orador señaló el continuo y significativo crecimiento de la economía venezolana, que se sustentaba en el empleo como eje fundamental.
47. El representante del Gobierno de Bélgica dio las gracias a la Oficina por su informe, que serviría de base para el debate en la Comisión. Señaló la importancia de centrarse en los trabajadores que estaban en una situación de riesgo en el mercado de trabajo, entre ellos los trabajadores menos cualificados, las mujeres, los jóvenes, los migrantes y los trabajadores informales, así como la necesidad de adaptarse ante las consecuencias negativas de la crisis y de establecer sistemas de protección social para todos. Iba a ser necesaria la adopción de unas medidas macroeconómicas y financieras adecuadas, en consonancia con las políticas de empleo destinadas a proteger a los trabajadores, a fin de fortalecer las economías y los mercados de trabajo tras la crisis. El orador destacó la necesidad de seguir invirtiendo en formación, servicios de empleo y desarrollo de competencias, particularmente en el contexto del cambio climático y la digitalización, y señaló que, aunque algunos empleos desaparecerían, surgirían otros nuevos.
48. El representante del Gobierno de los Estados Unidos de América observó que las transiciones históricas, tanto en el pasado como en la actualidad, tenían manifestaciones comunes en cuanto a sus repercusiones en los trabajadores y las sociedades. Mientras que algunos grupos de trabajadores se enfrentaban a la reducción o desaparición de las oportunidades de empleo,

en otros sectores las transiciones darían lugar a una ampliación de las oportunidades en el mercado de trabajo. Las políticas nacionales de empleo y las empresas privadas deberían asegurar que las oportunidades de formación y educación en aquellos sectores en los que existía una gran demanda de empleo fueran accesibles, viables e inclusivas. En ese contexto la coordinación entre las políticas de vivienda y de empleo sería beneficiosa. Las oportunidades de capacitación, formación y educación deberían dar prioridad a la participación de grupos desfavorecidos de distintas procedencias, como había hecho la Administración de los Estados Unidos en los últimos años, así como a la de los trabajadores desplazados y poco cualificados. También se debían adaptar las redes de seguridad social a las nuevas formas de trabajo. Los sindicatos y los grupos de trabajadores debían participar activamente en la planificación y configuración de las políticas nacionales de empleo. Por otra parte, la imposibilidad de acceder a servicios de cuidado asequibles podría dar lugar a que algunas personas quedaran al margen de la fuerza de trabajo o impedirles trabajar a tiempo completo, y esa cuestión afectaba de forma desproporcionada a la participación de las mujeres en el mercado.

49. La representante del Gobierno del Japón señaló que la economía y el mercado de trabajo japoneses se habían recuperado gradualmente de la recesión económica más importante de los últimos setenta años, causada por la pandemia de COVID-19. Su Gobierno había aplicado una serie de medidas para incentivar el mantenimiento del empleo de los trabajadores durante la pandemia y evitar así un acusado aumento del desempleo. El Gobierno del Japón estaba implementando un conjunto de medidas de política centradas en la inversión en el capital humano, por ejemplo, en el fomento de la carrera profesional de los trabajadores no regulares, la promoción del desarrollo permanente de las competencias profesionales y la facilitación de una transición laboral sin tropiezos hacia los sectores en crecimiento, en particular hacia las economías verde y digital. La pandemia había cambiado el mundo del trabajo en muchos sentidos, entre otras cosas debido a la rápida extensión del trabajo a distancia y la aceleración de la digitalización. Por otra parte, en el Japón, el cambio demográfico derivado del descenso de la tasa de natalidad y el envejecimiento de la población también estaba afectando a las tasas de empleo. En consecuencia, se estaban realizando esfuerzos para promover la participación en la fuerza de trabajo, especialmente de las mujeres y las personas de edad. Debía asegurarse un crecimiento económico sostenible mediante el desarrollo de los recursos humanos en los sectores en crecimiento, como la economía verde, lo que contribuiría a la transformación digital y a la mitigación del cambio climático. El Gobierno del Japón reforzaría los mecanismos distributivos en favor de los trabajadores y aquellas personas que no se beneficiaban del crecimiento económico, facilitaría la readaptación profesional y las transiciones laborales, y tomaría medidas para contrarrestar el descenso de la tasa de natalidad.
50. El representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte observó que, a medida que avanzaba la recuperación de la pandemia de COVID-19, había que empezar a construir un futuro del trabajo más justo y ecológico, en el que todas las personas pudieran desarrollar su potencial y adquirir las competencias, la formación y la experiencia necesarias para acceder a empleos decentes y sostenibles. La agresión perpetrada por la Federación de Rusia contra Ucrania había intensificado el aumento de la inflación en todo el mundo. El Gobierno del Reino Unido estaba desplegando esfuerzos para prestar apoyo a las personas que llegaban de Ucrania, facilitando su integración en el mercado de trabajo y el acceso a la protección social. La clave para lograr una prosperidad sostenible era que hubiera más empleos, mejores y más ecológicos, una mayor cualificación y una mayor inversión, con trabajos decentes para que las personas ganaran un salario que les permitiera llevar a cabo sus proyectos y procurar su prosperidad. El amplio plan nacional de empleo implementado en su país había permitido que las personas siguieran conectadas al mercado de trabajo y había

contribuido a alcanzar la tasa de desempleo más baja desde 1974. La transición de una economía basada en el carbono a una economía verde era una necesidad, pero debía lograrse de forma equitativa. Había que aprovechar las nuevas oportunidades que brindaban las industrias verdes para corregir las desigualdades a nivel mundial y regional, y para crear empleo, ya que eso era lo que permitiría solucionar los retos más amplios de carácter social. El Reino Unido estaba potenciando al máximo las oportunidades que brindaba la transición verde, y se habían creado 56 000 puestos de trabajo en industrias no contaminantes. Había que lograr que la economía mundial fuera más fuerte, más verde y más inclusiva.

- 51.** La representante del Gobierno de Türkiye señaló que el mundo del trabajo había sufrido una importante transformación, y que los problemas existentes en el mercado de trabajo se habían visto agravados por la pandemia de COVID-19. Las medidas de contención habían devastado los mercados de trabajo. La insuficiente protección social había exacerbado las desigualdades y había empujado a millones de personas a la pobreza. Esa situación había repercutido en las mujeres de forma desproporcionada, sobre todo porque trabajaban en sectores especialmente afectados por la pandemia, y también porque tenían una carga de cuidados que no era equitativa y un acceso desigual a la protección social. Los trabajadores y las empresas de la economía informal habían sido asimismo particularmente vulnerables, ya que no estaban abarcados por los programas de ayuda gubernamentales. De igual modo los jóvenes se habían enfrentado a múltiples problemas, a causa del cierre de las escuelas y a que solían trabajar en sectores especialmente afectados, como el turismo y la hostelería. Los retos estructurales a largo plazo estaban reconfigurando el mundo del trabajo; la transición verde daría lugar a que se perdieran y se ganaran puestos de trabajo. Los cambios tecnológicos también habían tenido consecuencias. Durante la pandemia se habían generalizado las plataformas digitales de trabajo; por una parte, ello había permitido continuar con la actividad y, en consecuencia, «parar el golpe», pero al mismo tiempo había dado lugar a una falta de protección social y a un aumento de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Los cambios demográficos también requerían que se modificaran los sistemas de protección social a fin de garantizar la seguridad y reducir la pobreza.
- 52.** La representante del Gobierno de China señaló que su Gobierno había adoptado medidas para proteger a los empleadores; si se garantizaban los intereses de las empresas, se garantizaban los puestos de trabajo. Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes) habían quedado exentas de pagar el seguro de empleo y el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y, en el caso de las grandes empresas, el pago de esos seguros se había reducido a la mitad. Se habían reembolsado los pagos del seguro de desempleo a aquellas empresas que atravesaban dificultades. Se había incrementado el apoyo a la iniciativa empresarial mediante préstamos garantizados. Se había proporcionado formación a los estudiantes universitarios y a los trabajadores migrantes, a fin de que se prepararan para incorporarse al mercado de trabajo. Se habían concedido subvenciones a las empresas para que impartieran formación previa al empleo a los nuevos trabajadores. También se habían concedido subvenciones para mantener a los empleados y mejorar sus competencias. Se estaban tomando medidas para poner en contacto a las empresas con los trabajadores, aumentar la contratación en línea, publicar información destinada a los trabajadores y proporcionar orientación sobre el mercado de trabajo. Los trabajadores en situación de desempleo de larga duración percibían prestaciones adicionales y contaban con servicios personalizados de apoyo al empleo.
- 53.** La representante del Gobierno del Senegal observó que el 70 por ciento de la población senegalesa tenía menos de 35 años y que cada año se incorporaban cientos de miles demandantes de empleo nuevos al mercado de trabajo. Las principales causas del desempleo

juvenil estaban relacionadas con la demanda, la inestabilidad y la complejidad del mercado de trabajo; la inadecuación entre la formación y las necesidades del mercado de trabajo; y la magnitud de la fuerza de trabajo joven. La pandemia de COVID-19 había incrementado las desigualdades y la pobreza. El Gobierno del Senegal había desplegado esfuerzos para asegurar los puestos de trabajo y crear empleos nuevos, así como para brindar soluciones innovadoras. Una de ellas había consistido en invalidar todo despido que no se fundara en la comisión de una negligencia grave por parte del trabajador. Se estaba preparando una estrategia para impulsar la participación del sector privado en el desarrollo social y económico. También se estaban adoptando medidas para promover la iniciativa empresarial de las mujeres y los jóvenes, y para incrementar las tasas de empleo juvenil. Con el fin de reducir las desigualdades, el Gobierno había puesto en marcha un plan nacional de emergencia con el objetivo de crear alrededor de 500 000 puestos de trabajo para personas jóvenes, sobre la base de proyectos de inversión pública que requirieran una utilización intensiva de la mano de obra, proyectos públicos de interés comunitario, medidas de apoyo a la iniciativa privada y la aplicación de reformas. Aunque las políticas implementadas por su Gobierno para reducir el desempleo eran innovadoras y ambiciosas, aún quedaba mucho por hacer para promover un desarrollo inclusivo y sostenible. La discusión recurrente debería centrarse en las políticas necesarias para avanzar hacia la justicia social, reducir la desigualdad y la pobreza, y asegurar el empleo.

54. El representante del Gobierno de Panamá señaló que se habían logrado avances significativos en materia de promoción del empleo en su país mediante la puesta en marcha de una serie de medidas, entre ellas el compromiso de contratar mano de obra de las comunidades cercanas en los proyectos de infraestructura pública, que se incluía en las cláusulas de las iniciativas de licitación. También se había procurado la integración de conceptos novedosos de generación de ingresos formales, abarcados por la protección social, como alternativa para los buscadores de empleo en situación de vulnerabilidad, así como el fortalecimiento de las iniciativas para promover el empleo de las personas con discapacidad. Además, se había puesto en marcha un proyecto destinado a los jóvenes para facilitar la primera experiencia de trabajo. Por otra parte, se había ofrecido un incentivo directo a las empresas con el fin de reinsertar en el mercado laboral a aquellas personas que hubieran perdido su empleo como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Asimismo, se habían puesto en marcha proyectos a corto plazo que tenían resultados directos en materia de empleabilidad, como el aprovechamiento de los conocimientos de inglés de nivel intermedio para la obtención de empleo, programas de empleo comunitario basados en el turismo local y una vía rápida para la obtención de la licencia de marino. Para aplicar esos programas se había adoptado una política pública de empleabilidad e inserción laboral de jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica. Aunque no cabía duda de que quedaba mucho por hacer, Panamá tenía el firme compromiso de articular las acciones necesarias para que los grupos más vulnerables obtuvieran una oportunidad laboral.
55. La representante del Gobierno del Canadá señaló que el mercado de trabajo de su país seguía estando afectado por la pandemia de COVID-19 y estaba determinado por una serie de tendencias, como el envejecimiento de la población, la globalización, los mayores requisitos en materia de competencias y los cambios industriales. El Gobierno del Canadá había establecido una buena senda para la recuperación mediante el fortalecimiento de su marco integral de políticas de empleo, que incluía políticas activas del mercado de trabajo, programas públicos de empleo, el salario mínimo federal, políticas de empleo dirigidas a los grupos y sectores desfavorecidos, políticas en materia de competencias y aprendizaje permanente, y políticas macroeconómicas centradas en el empleo, en particular aquellas que aseguraban la continuidad de la actividad empresarial y la protección de los puestos de trabajo. No obstante,

seguían existiendo retos, como los obstáculos para la participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo y la inadecuación de las competencias entre los trabajadores y los puestos de trabajo disponibles. Se estaban tomando medidas para eliminar la discriminación en el mercado de trabajo y fortalecer los procesos tripartitos. De cara al futuro, se debería hacer hincapié en una transición justa que abordara el impacto del cambio climático mediante inversiones en el desarrollo de la fuerza de trabajo, los sectores prioritarios, la inclusión y la formación de los trabajadores para que perfeccionaran sus competencias o adquirieran otras nuevas. Era necesario aplicar políticas de empleo específicas para subsanar la brecha salarial de género y superar la discriminación, en particular la discriminación múltiple o interseccional. También deberían mejorarse los sistemas educativos y de desarrollo de competencias a fin de preparar a los titulados para su incorporación al mercado de trabajo, y de corregir la inadecuación y la infrautilización de las competencias. En particular, era necesario proteger a los trabajadores de plataformas digitales. También debían eliminarse los déficits de trabajo decente, en particular el trabajo forzoso y el trabajo infantil en las cadenas mundiales de suministro. El diálogo social y las consultas tripartitas eran esenciales, y una orientación práctica para que los mandantes tripartitos desarrollaran políticas de empleo para una recuperación sostenible, inclusiva y resiliente sería acogida con satisfacción.

- 56.** La representante del Gobierno de Colombia indicó que en su país 5 millones de trabajadores habían perdido su empleo como consecuencia de las restricciones impuestas para enfrentar la pandemia de COVID-19. Ante esa situación, su Gobierno había puesto en marcha un sistema de protección del empleo basado en medidas fiscales, a fin de apoyar a los empleadores y asegurar los puestos de trabajo. También se habían tomado medidas para impulsar el empleo de las mujeres y los jóvenes, y se había promovido la creación de empleo para las personas con discapacidad. Se había creado un sistema nacional de cualificaciones y se había puesto en marcha un programa de recopilación de datos sobre el empleo para asegurar que la formulación de políticas públicas se basara en datos empíricos. La oradora destacó que se había establecido un comité consultivo con participación tripartita, cuya primera tarea era identificar las necesidades de talento humano a fin de determinar las cualificaciones y brindar la formación ocupacional necesaria para facilitar la inserción de las personas en el mercado laboral. Su Gobierno tenía el compromiso de seguir trabajando para impulsar la formación y la creación de empleo decente.
- 57.** La representante del Gobierno de la Argentina señaló que su Gobierno procuraba promover políticas de empleo basadas en el diálogo social y en datos empíricos y actualizados del mercado laboral, y conforme a las normas internacionales del trabajo. Se debería fortalecer la demanda del mercado de trabajo con políticas macroeconómicas a fin de generar más trabajo decente, y que ello se diera en el marco de una transición inclusiva y justa, teniendo presente las brechas de género y eliminando la discriminación de los grupos vulnerables. También había que aprovechar el potencial de las nuevas tecnologías para generar empleo de calidad, especialmente orientado a la creación de empleos verdes. Para todo ello era indispensable que las políticas de empleo estuvieran respaldadas por recursos financieros adecuados. La nueva agenda del empleo de la Argentina recogía las dificultades observadas en el mercado de trabajo y prestaba especial atención a los grupos desfavorecidos, entre otros a los trabajadores informales y los trabajadores poco cualificados. Durante la pandemia de COVID-19 se habían tomado medidas de apoyo al empleo, así como para impulsar el empleo y la formación, sostener los ingresos y eliminar las desventajas, sin descuidar los desafíos vinculados al cambio climático, esto es, los empleos verdes, así como al impacto de las nuevas tecnologías, al futuro del trabajo y a los procesos de ampliación del comercio y la globalización.

- 58.** El representante del Gobierno de Suiza observó que un buen marco de políticas sobre el mercado de trabajo debía contar con diversos pilares para poderse adaptar a la transformación estructural del mundo del trabajo. Debería promoverse la creación de empleos de alta calidad mediante un entorno comercial propicio al crecimiento, en las industrias más productivas. También era necesario proteger a los trabajadores de los riesgos relacionados con el mercado laboral. Suiza contaba con un sistema de aprendizaje que vinculaba la industria y la educación, y ello constituía la base del mercado del empleo. Otra cuestión prioritaria era que las personas que habían perdido su empleo se reincorporaran al mercado de trabajo. El diálogo social había sido fundamental para la recuperación de los efectos en el empleo de la pandemia de COVID-19. El Gobierno de Suiza daba prioridad a políticas y medidas para promover el crecimiento inclusivo y el desarrollo sostenible como medios para responder al cambio estructural.
- 59.** El representante del Gobierno de Indonesia observó que el mundo del trabajo se había visto gravemente afectado por la pandemia de COVID-19, y que, al mismo tiempo, la digitalización y la automatización de los procesos había planteado nuevos retos para el futuro del empleo. Por lo tanto, la cuestión de contar con marcos integrales de políticas de empleo que se tradujeran en políticas nacionales de empleo era más necesaria que nunca. Debían adoptarse medidas concretas y tangibles para responder a esos desafíos y reforzar la colaboración entre las partes interesadas. La adopción de un enfoque centrado en las personas, inclusivo, sostenible y resiliente no solo era necesario para recuperarse de la crisis, sino también para apoyar la transición hacia una economía neutra en carbono. La OIT debería apoyar al sistema de desarrollo de las Naciones Unidas con el fin de implementar programas unificados y coherentes para acelerar la aplicación de la Agenda 2030; reforzar la colaboración con los Estados Miembros, prestando apoyo en relación con el fomento de la capacidad y la aplicación nacional de los Programas de Trabajo Decente por País; e impulsar las alianzas de colaboración con otras organizaciones y actores internacionales y regionales.
- 60.** El representante del Gobierno de Marruecos explicó que, en su país, la pandemia de COVID-19 había ocasionado la pérdida de 420 000 puestos de trabajo, al aumento del trabajo precario y a repercusiones desproporcionadas en las pymes. Su Gobierno había tomado medidas para apoyar a las personas que habían perdido su empleo y había aprobado un plan quinquenal de desarrollo socioeconómico, basado en la inclusión y la solidaridad, que preveía medidas de creación de empleo y de apoyo social para las familias con bajos ingresos. La actual discusión ofrecía una oportunidad para alentar la formulación de políticas que promovieran el diálogo social, los empleos verdes, el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, el fomento del empleo para los jóvenes y las mujeres, la transición de la economía informal a la economía formal y el desarrollo del capital humano.
- 61.** El representante del Gobierno de Zimbabwe señaló que su Gobierno daba prioridad al empleo y a la creación de puestos de trabajo, y había puesto en marcha una estrategia quinquenal para el desarrollo nacional centrada en el empleo. Las iniciativas destinadas a crear puestos de trabajo se habían visto obstaculizadas por la pandemia de COVID-19, que había dado lugar a una disminución de la producción, el incremento de la informalidad y un agravamiento de los déficits de trabajo decente. Por lo tanto, fue necesario tomar medidas para corregir esa situación. Se estaban desplegando esfuerzos para que las políticas de empleo integraran los aspectos demográficos y los avances tecnológicos. Se había creado un departamento específico para coordinar las cuestiones relativas al empleo. Se había realizado un análisis de diagnóstico del mercado de trabajo para identificar las esferas y los sectores que tenían potencial para el crecimiento del empleo, que sustentaría la formulación de políticas de creación de empleo y ayudaría a promover el acceso al empleo formal, en particular de los

grupos vulnerables. Se estaba preparando una estrategia de formalización para impulsar la transición de la economía informal a la economía formal y se estaban celebrando consultas con las partes interesadas, con apoyo de la Oficina. Además, se estaba revisando la política nacional de empleo para que tuviera en cuenta los cambios recientes del mercado de trabajo. Al mismo tiempo, se había puesto en práctica una política nacional de migración laboral para promover la migración laboral segura.

62. La representante del Gobierno de Kenya observó que, teniendo en cuenta los retos relacionados con la creación de empleo, la Oficina debería aumentar su apoyo técnico a los Estados Miembros mediante el fomento de la capacidad y el apoyo financiero. En cuanto a la transición de la economía informal a la economía formal, la Oficina podría facilitar el intercambio de experiencias y enseñanzas extraídas entre sus mandantes. En consonancia con la Constitución de la OIT y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019, las políticas nacionales de empleo deberían ser integrales, justas e inclusivas y traducirse en oportunidades para todos los trabajadores.
63. El representante del Gobierno de la India observó que la pandemia de COVID-19 había afectado muy negativamente al mercado de trabajo, dando lugar, entre otras cosas, a que muchas ocupaciones tradicionales estuvieran a punto de desaparecer. Señaló que era importante contar con políticas para hacer frente a esas situaciones de crisis. En la India había aumentado el desempleo considerablemente. El Gobierno había puesto en marcha una serie de iniciativas políticas, como medidas de estímulo destinadas a las empresas y regímenes especiales para incentivar a los empleadores en la creación de nuevos puestos de trabajo, reduciendo su carga financiera y alentándoles a impulsar el empleo. También se habían puesto en marcha regímenes de incentivos vinculados a la producción, a fin de crear 6 millones de nuevos puestos de trabajo. Como resultado de ello, los indicadores del mercado de trabajo ya equiparaban prácticamente los niveles anteriores a la pandemia. No obstante, los retos habían ido acompañados de oportunidades, como el aumento de la automatización, que era una cuestión que debía ser objeto de seguimiento y gestionarse adecuadamente. La considerable demanda de nuevos conjuntos de competencias debía satisfacerse por medio de la educación y la formación. Los retos del mercado de trabajo eran amplios y complejos, y requerían respuestas multidimensionales y multisectoriales.
64. La representante de Make Mothers Matter observó que el principal obstáculo para que las mujeres accedieran al empleo seguía siendo que se hacían cargo de una parte desproporcionada del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado, lo que daba lugar a una injusticia económica que la pandemia de COVID-19 no había hecho más que potenciar. La recuperación brindaba una oportunidad para restablecer el equilibrio, tanto en el seno de las familias como en la sociedad. Un enfoque del empleo centrado en las personas debía atender a esa cuestión y reconocer que el trabajo del cuidado no remunerado era una responsabilidad colectiva, cuyos costes debían redistribuirse de forma más equitativa en la sociedad. Los Gobiernos debían proporcionar infraestructuras y servicios públicos básicos que fueran asequibles y accesibles, servicios de cuidados y educativos asequibles, y asegurar una protección social adecuada para los cuidadores no remunerados. Los empleadores debían adoptar un enfoque más holístico del trabajo, que tuviera en cuenta la interrelación entre el trabajo remunerado y el trabajo del cuidado no remunerado, y promover políticas favorables a la familia en toda la empresa a fin de apoyar a los trabajadores con responsabilidades de cuidado.
65. El Vicepresidente empleador señaló que la pandemia de COVID-19 había exacerbado una serie de problemas que existían hace mucho tiempo. Las empresas se enfrentaban a los efectos agravados derivados de las tensiones sanitarias, económicas y geopolíticas y de los conflictos

armados, cuyas consecuencias económicas y sociales se estaban notando en todo el mundo, dando lugar a periodos prolongados de crecimiento lento con una inflación elevada. Esos retos, junto con los cambios demográficos, estaban provocando la interrupción de las cadenas de suministro y repercutían negativamente en la inversión y el desarrollo. Para impulsar el crecimiento económico y la creación de empleo era necesario realizar esfuerzos conjuntos que alentaran el desarrollo de empresas resilientes. Además, las medidas de políticas y los marcos normativos no siempre se adecuaban a los objetivos. Las mipymes, en particular, creaban la mayor parte del empleo y, por lo tanto, era imprescindible apoyarlas y reforzar su resiliencia. También era necesario abordar la cuestión de la desaceleración mundial de la productividad laboral a fin de aumentar los salarios y el nivel de vida. La fijación del salario mínimo debía tener en cuenta los factores económicos, en consonancia con lo que se establecía en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).

- 66.** Algunas tareas cambiaban a medida que evolucionaba la tecnología y los trabajadores iban a necesitar programas de aprendizaje permanente para adquirir las competencias básicas y las competencias transversales indispensables para responder a las necesidades del mercado. El planteamiento de que la automatización representaba una amenaza para el empleo era erróneo. No debía pasarse por alto el hecho de que la tecnología tenía un efecto positivo en la productividad, el crecimiento y los ingresos, ni que aumentaba el nivel de la demanda agregada y propiciaba la creación de empleo. La reglamentación, si se diseñaba correctamente, podía facilitar la creación de nuevas empresas y el crecimiento de las empresas existentes, lo que a su vez se traducía en creación de empleo. Las políticas debían matizarse puesto que no existía una de aplicación general. Había que evitar la repetición de los prolongados procesos de recuperación tras las crisis anteriores. También era necesario adoptar modalidades de trabajo flexibles y considerarlas un medio eficaz de creación de empleo en lugar de percibir las como un obstáculo para el trabajo decente. Los entornos propicios para la creación de empleo también eran fundamentales. Los enfoques basados en los derechos solo podían resultar eficaces en conjunción con otros factores como el trabajo decente, la creación de empleo, el empleo productivo y la transición a una economía verde. En periodos de incertidumbre era necesario realizar un esfuerzo concertado, integral y coordinado para formular respuestas de política apropiadas basadas en el diálogo social.
- 67.** El Vicepresidente trabajador reconoció las medidas específicas adoptadas por los Gobiernos con el objeto de promover la conservación del empleo y la creación de empleo, y señaló que el diálogo social era fundamental para la recuperación del mercado laboral tras la pandemia de COVID-19. Su grupo compartía varias de las inquietudes expresadas por los Gobiernos, en particular el aumento de las modalidades atípicas de empleo y la informalidad persistente, el efecto desproporcionado de ambos fenómenos en las mujeres, los migrantes, los jóvenes y las personas con discapacidad, los efectos devastadores del endeudamiento insostenible, la importancia de la transición a una economía verde, la necesidad de contar con programas de formación y de desarrollo de competencias profesionales asequibles, y el trabajo infantil. Aunque la digitalización presentaba ventajas, en realidad una parte considerable del trabajo en empresas y plataformas digitales no era formal ni decente. Había que resolver esas lagunas normativas. Su grupo compartía los planteamientos que destacaban la importancia de la transición justa hacia una economía con bajas emisiones de carbono, así como la necesidad de adaptar las políticas y los sistemas de mercado laboral a la evolución del mundo del trabajo.
- 68.** Ahora bien, el Grupo de los Trabajadores no estaba de acuerdo con los planteamientos formulados en relación con el envejecimiento demográfico. En muchos países, la proporción de trabajadores de edad con respecto a la población en edad de trabajar estaba ejerciendo presión sobre los sistemas de pensiones, atención de salud y protección social. Con el pretexto

de promover la sostenibilidad de las pensiones, algunos Gobiernos habían aumentado la edad de jubilación, vinculándola con la esperanza de vida y aplicando recortes en los regímenes públicos de pensiones. Este enfoque estaba reforzando las desigualdades y socavando el derecho de las personas de edad a gozar de un nivel de vida adecuado durante su jubilación. Por otra parte, las mujeres, los jóvenes y los migrantes a menudo quedaban excluidos del trabajo decente y del empleo formal. Para responder a los desafíos demográficos había que aprovechar el potencial de estos grupos en el mercado de trabajo. El Convenio núm. 131 era fundamental para la fijación de los salarios mínimos y debía interpretarse en conjunción con el texto de la Declaración de Filadelfia que establecía que debía garantizarse a los trabajadores un salario mínimo vital para hacer frente al costo de la vida y atender a las necesidades de sus familias.

Discusión del punto 2

69. El Vicepresidente trabajador señaló que en la mayoría de los países todavía no existían los mecanismos de formulación de políticas basados en las Conclusiones de la segunda discusión recurrente sobre el empleo de 2014. Convendría que la Oficina realizara una evaluación más detallada de la aplicación de dichas conclusiones. También convendría hacer un inventario de las medidas adoptadas por los Gobiernos sobre la base de estrategias equivocadas para la creación de empleo -con frecuencia instigados por instituciones financieras internacionales- que habían propiciado la desregulación y socavado la protección del empleo, la negociación colectiva y la protección social, reducido la productividad, acentuado las desigualdades y agravado la inseguridad financiera. Un número muy reducido de países había implementado políticas macroeconómicas centradas en el empleo, y las estrategias de crecimiento se centraban con demasiada frecuencia en atraer la inversión extranjera directa. Estas políticas promovían la competencia descendente en lugar de promover una transformación estructural positiva y el empleo de calidad. Muy pocos Gobiernos incluían disposiciones laborales al concluir acuerdos comerciales. Dichos acuerdos deberían incluir sistemáticamente disposiciones relativas al trabajo decente. Habría que reforzar las normativas internacionales para garantizar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Indicó que no existían normas internacionales vinculantes para regular la conducta empresarial responsable. Aunque algunos Gobiernos habían promulgado medidas legislativas sobre diligencia debida obligatoria, se requería una acción más coordinada a escala internacional. Dijo que había que propiciar el diálogo social transfronterizo y la negociación colectiva.
70. Con miras a la consecución del objetivo 8, los Gobiernos deberían actuar de forma proactiva para crear nuevos puestos de trabajo decente y gestionar las transformaciones estructurales en curso, incluidos el cambio climático y la transición hacia una economía con bajos niveles de emisión de carbono, de conformidad con el Llamamiento mundial a la acción, que hacía hincapié en la necesidad de incrementar la inversión en sectores con un gran potencial para generar oportunidades de trabajo decente, tales como la economía verde, la economía del cuidado y las infraestructuras sostenibles. El sector público desempeñaba una función importante en la creación de trabajo decente por medio de la expansión del empleo y el desarrollo de programas de obras públicas. La transición justa también implicaba potenciar el acceso a la protección social, así como adoptar un enfoque integrado en materia de empleo y protección social como el propugnado por el Acelerador mundial del empleo y la protección social para una transición justa. La vinculación de la protección social y los servicios de empleo de ningún modo debería exigir que los solicitantes de empleo trabajen contra su voluntad en cualquier tipo de trabajo. Esta nueva forma de trabajo forzoso era un fenómeno preocupante. La inversión en educación pública de calidad y en programas de formación y aprendizaje

permanente era fundamental para permitir que todos los trabajadores se beneficiaran de las transformaciones a gran escala del mercado laboral.

- 71.** Para abordar las formas atípicas de empleo y la creciente inseguridad en el empleo había que reforzar el trabajo decente para todos, teniendo en cuenta los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los salarios mínimos, la seguridad y salud en el trabajo y los límites máximos al tiempo de trabajo. Los empleadores tenían que asumir la responsabilidad que conlleva su relación de trabajo con los trabajadores, y las empresas tenían que abonar los impuestos y la parte justa de las cotizaciones a la seguridad social que les correspondía. Acogía con satisfacción las medidas que habían adoptado algunos Gobiernos para combatir los errores en la clasificación de los empleos, como la reglamentación jurídica de las relaciones de trabajo y la imposición de la carga de la prueba en los empleadores. Había que abordar la discriminación en el mercado de trabajo y promover la igualdad de oportunidades mediante medidas legislativas y para su aplicación efectiva. También había que garantizar la igualdad de género en relación con las oportunidades de empleo y la igualdad de remuneración. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), cuya adopción había representado un hito importante, tenía que aplicarse plenamente. Observó que apoyar la calidad del empleo también requería el reconocimiento del derecho a un salario mínimo adecuado para todos los trabajadores sin discriminación alguna; este salario debía establecerse teniendo en cuenta el costo de la vida y debía negociarse con los interlocutores sociales en el marco de un diálogo social. El aumento del salario mínimo podía fomentar el empleo y reforzar la demanda agregada, además de contribuir a reducir la informalidad. El diálogo social y la negociación colectiva eran esenciales para preservar el empleo de calidad en periodos de crisis, así como para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo y reducir las desigualdades. Las medidas de desregulación y el debilitamiento de los derechos de los trabajadores eran dos elementos que no podían formar parte de ninguna estrategia de creación de empleo. Se necesitaba urgentemente una nueva generación de políticas de empleo para lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en el marco de un proceso de recuperación económica inclusivo y con un alto coeficiente de empleo.
- 72.** El Vicepresidente empleador señaló que no existía una solución única para abordar las necesidades y responder a los desafíos que las economías debían enfrentar para lograr un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, y alcanzar el empleo pleno y productivo. No obstante, las políticas que arrojaban resultados satisfactorios presentaban algunos rasgos comunes; las más exitosas habían sido elaboradas mediante procesos de diálogo social. La sostenibilidad a largo plazo de las políticas era un elemento fundamental; muchas de las políticas que se habían aplicado durante la pandemia de COVID-19 podrían resultar insostenibles sin marcos de políticas coherentes e integrados. La calidad del entorno empresarial era un factor determinante del rendimiento de las empresas. La reglamentación inadecuada y las prácticas anticompetitivas podían reducir la productividad, los rendimientos de la inversión y la viabilidad económica de las empresas y dificultar por consiguiente la creación de empleo. Se necesitaban marcos de políticas integrales y coherentes para abordar los obstáculos estructurales a la creación de empresas sostenibles y la inversión privada, generar empleo productivo y decente, y promover la transición de la economía informal a la economía formal. Una recuperación generadora de empleo no solo debía basarse en la transición a sectores de mayor productividad, sino que además debía prever el incremento de la productividad en los distintos sectores. Promover el cambio estructural, el crecimiento de la productividad en sectores determinados y la diversificación eran factores fundamentales para reactivar el crecimiento económico y fomentar la creación de trabajo decente.

- 73.** A fin de incrementar la capacidad de la economía para crear empleo productivo y promover el desarrollo socioeconómico era indispensable un proceso de transformación estructural. Uno de los desafíos en materia de políticas que debían abordar muchos países en desarrollo consistía en aumentar la productividad agrícola y promover al mismo tiempo el cambio estructural y la diversificación. Observó que durante la pandemia muchos Gobiernos habían adoptado medidas enérgicas y eficaces para proteger los puestos de trabajo y los ingresos mediante la ampliación de los sistemas de protección social y la concesión de subsidios salariales temporales para los sectores más afectados. Lo que ahora se necesitaba eran más medidas a mediano y largo plazo. Las medidas de recuperación también habían propiciado un extraordinario crecimiento en términos de protección social. Debía garantizarse la sostenibilidad a largo plazo de estas iniciativas y ello no era una tarea fácil, habida cuenta de que muchos países en desarrollo ya habían agotado el espacio fiscal del que disponían. Había que desarrollar sistemas de protección social sostenibles en coordinación con medidas y políticas de empleo sostenible. El ritmo lento al que estaba produciéndose la transición a la formalidad constituía un obstáculo para el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente.
- 74.** Las medidas de política que reconocían la importancia de un entorno propicio para las empresas, al igual que aquellas que ponían el acento en el contexto local, habían arrojado resultados positivos en la transición a la formalidad. Si bien algunos acuerdos informales habían proporcionado alivio inmediato durante la crisis de la COVID-19, su eficacia a mediano y largo plazo planteaba dudas. Los marcos de políticas para promover la transición hacia el trabajo decente tendrían que hacer especial hincapié en la empleabilidad y la adecuación de las competencias. Algunos mecanismos novedosos de participación de múltiples interesados, en particular las alianzas público-privadas, habían demostrado su eficacia para aportar soluciones; por ejemplo, las políticas activas del mercado de trabajo habían brindado apoyo a las personas que, de lo contrario, hubieran tenido dificultades para acceder al mercado laboral y conseguir empleos adecuados.
- 75.** El orador señaló que la educación era un factor fundamental para facilitar el acceso al empleo; ahora bien, los sistemas educativos de muchos países habían tenido dificultades para seguir el ritmo del cambio, lo que a su vez había acentuado las brechas de competencias. Las políticas integrales de empleo y educación eran de suma importancia para lograr una rápida integración en el mercado de trabajo. Los sistemas de formación profesional con participación de las empresas habían demostrado su eficacia para reducir la inadecuación de las competencias y atenuar el desempleo friccional y tecnológico. Había que procurar que los servicios de empleo mantuvieran un estrecho contacto con las instituciones educativas a fin de anticipar las necesidades en materia de formación y readaptación profesionales. También era esencial contar con observatorios del mercado de trabajo y sistemas de información sobre el mercado de trabajo adecuadamente desarrollados.
- 76.** Debería prestarse especial atención a determinados ámbitos de política para la creación de entornos propicios para las pymes en la era digital, habida cuenta de que estas representaban una parte considerable de las empresas y creaban más de 50 por ciento del empleo a escala mundial. Promover el desarrollo y el crecimiento de la productividad de las pymes era fundamental para la recuperación del empleo después de la pandemia. La OIT había hecho aportes positivos y de gran impacto para reforzar el diálogo social, en particular mediante actividades de asistencia para el establecimiento de plataformas nacionales de diálogo social. Si bien era cierto que los cuatro objetivos estratégicos del empleo, la protección social, el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran inseparables, estaban interrelacionados y se reforzaban mutuamente, había que desplegar mayores

esfuerzos para incorporar sistemáticamente el objetivo estratégico del empleo en la labor de la OIT en los demás ámbitos estratégicos. Los objetivos fundamentales y los objetivos estratégicos de la OIT podían promoverse sin menoscabo de la creación de empleo. A su juicio, todos los esfuerzos para promover las normas, la protección social y el diálogo social debían propiciar el crecimiento del empleo.

- 77.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, señaló que el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) preveía que las políticas de empleo debían elaborarse a través de un proceso inclusivo, no discriminatorio, sostenible y participativo. Con miras a la aplicación de las Conclusiones de la segunda discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, la OIT había prestado apoyo a los Estados Miembros para elaborar y poner en práctica marcos integrales en materia de empleo, determinar la secuencia y la combinación de políticas adecuadas y apoyar a los trabajadores y las empresas vulnerables. Dijo que era necesario adoptar medidas para eliminar los obstáculos estructurales, dar forma al crecimiento económico, reducir la pobreza y la desigualdad y hacer preparativos para afrontar el futuro del trabajo. En respuesta a la pandemia, y para complementar los programas nacionales, la Unión Europea había puesto en marcha un plan de recuperación que también iba a utilizarse para financiar las políticas activas de mercado de trabajo y otras políticas de empleo.
- 78.** Las políticas macroeconómicas y las políticas sectoriales y empresariales eran fundamentales. Las políticas sectoriales podían ayudar a impulsar la productividad y lograr el empleo pleno ya que facilitaban la transformación estructural inclusiva hacia sectores más productivos, incluido el de la economía verde, garantizando al mismo tiempo la calidad del empleo. Dichas políticas deberían dar prioridad a las pymes, que eran una fuente importante de creación de empleo. Además, las políticas de empleo requerían un análisis específico y selectivo de las necesidades de formación y los déficits de competencias laborales. Había que mejorar el reconocimiento de las competencias y reforzar el vínculo entre las necesidades del mercado laboral y la educación y la formación a fin de lograr una mayor adecuación entre la oferta y la demanda de trabajo. El Centro Internacional de Formación de la OIT desempeñaba un papel central en este sentido.
- 79.** La inversión en el empleo y la protección social iba a contribuir a una transformación estructural inclusiva que también propiciaría la transición a la economía formal y la creación de empleo decente en sectores clave de la economía. Ofrecer empleo adecuadamente remunerado era una condición esencial para garantizar condiciones adecuadas de vida y de trabajo, construir economías justas y resilientes, y promover el crecimiento inclusivo y la igualdad de género. Los salarios mínimos, cuando se fijaban a niveles adecuados, podían asegurar condiciones de existencia dignas para los trabajadores, ayudar a mantener la demanda interna, reforzar los incentivos al trabajo y reducir la pobreza activa. El buen funcionamiento de la negociación colectiva no solo era un medio eficaz para establecer mercados de trabajo equitativos e inclusivos, sino que, por lo general iba asociado a una menor desigualdad salarial. Por último, dijo que la colaboración con los interlocutores sociales era sumamente importante y debería reforzarse mediante el diálogo social.
- 80.** El representante del Gobierno de Barbados, hablando en nombre de la CARICOM, señaló que era evidente que en los países miembros de la Comunidad del Caribe se necesitaba una combinación integral de políticas para crear trabajo decente, promover un crecimiento sostenible y contar con una fuerza de trabajo altamente calificada a escala local, nacional y regional. Dicha combinación de políticas debía centrarse en el empleo y tener como objetivo principal el desarrollo del país. A este respecto, observó que, en el Pacto de Bridgetown, adoptado en la 15.ª conferencia cuatrienal de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre

Comercio y Desarrollo, se había hecho un llamamiento para adoptar un enfoque simplificado, intergubernamental y multipartito. El modelo del PIB per cápita, que solía utilizarse para medir la vitalidad de la economía de un país y determinar la prosperidad individual de sus ciudadanos, no tomaba en consideración las desigualdades y vulnerabilidades que enfrentaban los países en desarrollo. Así pues, dicho modelo debía complementarse con un índice de vulnerabilidad que permitiera a estos países tener acceso a financiación en condiciones favorables, lo cual era un factor clave para promover el crecimiento económico. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible debía tenerse en cuenta en todos los aspectos de las políticas para promover la creación de empleo, facilitar el crecimiento y garantizar mayor estabilidad y certidumbre en los mercados de trabajo.

- 81.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos dijo que, a fin de mitigar los efectos del envejecimiento de la población en el mercado de trabajo, su Gobierno había modernizado las políticas de jubilación, así como los servicios de colocación y orientación profesional; el objetivo era crear incentivos para que los trabajadores de edad siguieran vinculados al mercado laboral. Determinar las competencias profesionales que iban a registrar una mayor demanda en el futuro había sido un factor clave para preparar a los trabajadores con miras a la evolución del mundo del trabajo. Reforzar la representación de los trabajadores era una prioridad y debía incorporarse en la formulación de las políticas de empleo. Señaló que se estaban adoptando medidas de apoyo a los grupos vulnerables, y precisó que muchas políticas mencionaban de forma explícita diferentes grupos vulnerables, de modo que se garantizara la inclusión sistemática de estos grupos como beneficiarios de dichas políticas.
- 82.** Un representante del Gobierno del Reino Unido señaló que la respuesta de su Gobierno a la pandemia se había centrado en apoyar el empleo, los servicios públicos y las empresas. Para limitar el desempleo se habían tomado medidas cuyo objetivo era vincular al mercado de trabajo al mayor número de personas posible; además, el Plan para el Empleo impulsado por su Gobierno había incluido varias iniciativas destinadas específicamente a ayudar a encontrar trabajo a miembros de grupos desfavorecidos. Indicó que la actual tasa de desempleo en el Reino Unido era la más baja en 48 años. La Estrategia Cero Neto del Reino Unido había sido diseñada en consulta con los interlocutores sociales con el fin de ayudar a las personas jóvenes y los adultos a avanzar hacia una carrera profesional verde. Se habían adoptado otras medidas de inversión cuyo objetivo era ofrecer a las personas jóvenes y los adultos oportunidades para adquirir competencias profesionales con miras a la transición hacia una economía verde. Se refirió al plan de diez puntos para una revolución industrial verde que iba a prestar apoyo a aproximadamente 250 000 empleos verdes de aquí a 2030. Reducir la pobreza era un objetivo prioritario que solo podía lograrse mediante la creación de trabajo decente.
- 83.** Un representante del Gobierno de Marruecos señaló que las políticas de empleo habían apoyado el crecimiento del mercado de trabajo. Su Gobierno, con el apoyo de la OIT, había emprendido un estudio que tenía por objeto formular una nueva política de empleo que incluía la protección social, el desarrollo sostenible y las oportunidades de empleo para las mujeres. Consideraba que la aplicación de un enfoque centrado en las personas era fundamental para apoyar el empleo y debería ser un elemento primordial de las medidas de recuperación de la COVID-19. En Marruecos, la inversión pública había resultado decisiva para promover el empleo y conservar los puestos de trabajo. Además de inversiones en capital humano y competencias laborales, se habían adoptado medidas para apoyar los cambios que se estaban produciendo en el mercado de trabajo, en particular la introducción de nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo, siempre que en cada caso hubieran sido libremente escogidas. Por último, dijo que el aprendizaje en común y el intercambio de experiencias revestían mucha importancia.

84. Una representante del Gobierno del Canadá señaló que los marcos de políticas de empleo de su Gobierno habían desempeñado un papel importante en los esfuerzos encaminados a la consecución del Objetivo 8 y el logro de una transformación estructural inclusiva. La adopción de medidas legislativas era esencial para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la igualdad de oportunidades en el empleo. Su Gobierno apoyaba la protección de los trabajadores del cuidado remunerados y no remunerados y se había comprometido a abordar el problema del trabajo del cuidado no remunerado que afectaba a las mujeres y las niñas. Durante la pandemia, la prestación canadiense de recuperación económica para cuidadores (Canada Recovery Caregiving Benefit) había asignado recursos adicionales destinados a los trabajadores del sector del cuidado. Por otra parte, tras llevar a cabo una serie de consultas públicas, se había promulgado una legislación sobre la transición justa para facilitar el apoyo a los trabajadores y las comunidades. El presupuesto de 2022 mostraba que el Gobierno siempre tenía presente a los trabajadores en sus esfuerzos destinados a construir una economía pujante. Se estaban haciendo esfuerzos para promulgar medidas legislativas con respecto al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro; también se estaban haciendo esfuerzos para proteger a los trabajadores en la economía de plataformas digitales y, en colaboración con los gobiernos provinciales y territoriales, se habían realizado progresos con miras a la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). El Gobierno del Canadá reconocía que promover el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo propiciaba el crecimiento equitativo e inclusivo; reconocía asimismo que el comercio y el trabajo se reforzaban mutuamente, como se reflejaba en las disposiciones laborales del capítulo específico dedicado al trabajo que formaba parte de todos los acuerdos de libre comercio del Canadá; ese capítulo era la garantía de que el comercio y la inversión no iban en detrimento de la protección de los trabajadores sino que, por el contrario, contribuían a establecer relaciones de trabajo más estables y productivas.
85. El Vicepresidente trabajador señaló que había varios puntos en los que todos coincidían, por ejemplo: la necesidad urgente de crear nuevos empleos; la importancia de las políticas industriales proactivas y de la inversión pública, en particular en industrias inocuas para el clima, y la necesidad de garantizar una transición justa. El diálogo social y la negociación colectiva tenían que formar parte integrante de la formulación de esas políticas y de las medidas relativas a la transición justa. Se había reconocido que la negociación colectiva era la principal herramienta para abordar las desigualdades salariales. El acceso a educación, formación profesional y protección social debía reforzarse. Los servicios y las agencias de empleo privados debían regularse en consonancia con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). El PIB a menudo ignoraba el empleo y las consideraciones de índole social, y era evidente que había que complementar dicha metodología. Debían garantizarse mercados de trabajo más inclusivos, entre otras cosas mediante políticas de lucha contra la discriminación y de igualdad de remuneración, medidas para promover la conciliación de la vida laboral y personal, y para abordar la violencia y el acoso e inversiones en la economía del cuidado. Dijo que los acuerdos comerciales también deberían incluir disposiciones laborales.
86. Indicó que el Grupo de los Trabajadores estaba de acuerdo en general con la necesidad de reforzar la productividad, aunque no como condición previa para mejorar los salarios o las condiciones de trabajo, dado que en los últimos decenios se había operado una disociación de ambos elementos. Por otra parte, estaba de acuerdo en que era importante promover entornos propicios a las empresas, pero hizo notar que la desregulación no había producido los efectos previstos. Los datos empíricos mostraban que la introducción de salarios mínimos o el aumento del nivel de los salarios mínimos existentes habían mejorado los niveles de empleo, reducido los niveles de informalidad y mejorado los resultados económicos. En la

creación de entornos propicios intervenían otros factores importantes, y el Fondo Monetario Internacional había reconocido que los salarios bajos no eran un factor de competitividad. Por último, dijo que para promover el empleo formal era indispensable aplicar un enfoque mucho más integral que no consistiera simplemente en desregular y rebajar los costos laborales, como se indicaba en la Recomendación núm. 204. El aumento de los salarios podía tornar más atractivo el mercado de trabajo formal.

87. El Vicepresidente empleador señaló que la discusión había puesto de manifiesto la complejidad y el amplio alcance de las cuestiones que exigían la adopción de medidas y cuyos retos seguían requiriendo atención y apoyo. La Oficina debía llevar a cabo evaluaciones más detalladas para mejorar el apoyo a los países, explicó que la información y las medidas basadas en datos empíricos eran fundamentales para prestar un apoyo con mayor impacto. En este sentido, dijo que la creación de una base de datos de políticas de respuesta a la crisis sería de gran utilidad. El *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo* también era de gran utilidad. Este tipo de herramientas permitían realizar análisis rápidos de las repercusiones de la crisis. Se necesitaban más investigaciones basadas en datos empíricos sobre las transiciones de los mercados de trabajo y la función de las tecnologías digitales. El Grupo de los Trabajadores había subrayado la importancia del acceso a transiciones justas basadas en el diálogo social y en políticas macroeconómicas centradas en el empleo, políticas industriales y de desarrollo productivo, el fortalecimiento de las inversiones, y la transformación estructural y la diversificación, entre otros factores. También había hecho hincapié en los esfuerzos desplegados por los Gobiernos para promover la transición hacia la economía formal y calificado de hito histórico la adopción de la Recomendación núm. 204.
88. El Grupo de los Empleadores había tomado nota con interés del llamamiento para prestar mayor atención a las pymes, la educación y las competencias profesionales. El énfasis en las competencias y en la agenda de la inclusión estaba en consonancia con la necesidad de otorgar a la empleabilidad un papel preponderante en la creación de puestos de trabajo. Debería reevaluarse la función de los regímenes de financiación y de los sistemas de calificación crediticia. Dijo que las políticas de apoyo habían desempeñado un papel importante. El Plan para el empleo impulsado por el Gobierno del Reino Unido había arrojado resultados positivos.
89. Las políticas de inclusión y la necesidad de promover la diversidad y la igualdad de oportunidades eran aspectos importantes, así como la necesidad de fomentar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Llamó la atención sobre la pertinencia de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). Reconoció el apoyo continuo que prestaba la Oficina a los mandantes para la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales e hizo referencia a una herramienta de evaluación para las empresas desarrollada recientemente.
90. Se habían mencionado varias temáticas complejas, como la productividad laboral, que requerían un análisis más matizado. La desaceleración mundial de la productividad del trabajo, así como la informalidad y la competencia desleal, los entornos empresariales defectuosos y la reasignación de mano de obra hacia actividades económicas de baja productividad, eran factores fundamentales que explicaban la disminución de la participación del trabajo en la renta. La alta densidad de microempresas de baja productividad, especialmente en los países en desarrollo, y la falta de estrategias integrales para fomentar su desarrollo, eran obstáculos pertinaces que impedían la creación de trabajo decente. Las diferencias salariales, atribuibles a las diferencias en materia de competencias y a los diversos niveles de productividad laboral

dentro de las empresas, constituían una parte importante de la desigualdad de los ingresos laborales.

91. Con respecto a la digitalización, dijo que apoyaba el planteamiento del Grupo de los Trabajadores de que la informalidad era un factor determinante de los déficits de trabajo decente, y señaló que el crecimiento de la economía formal requería la aplicación de políticas propicias. Todas estas cuestiones iban a examinarse en detalle en la reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas que tendría lugar en octubre de 2022.
92. Consideraba que el Grupo de los Trabajadores había desvirtuado la función de los mecanismos para la fijación de salarios con arreglo al Convenio núm. 131, y señaló que su grupo no estaba dispuesto a entablar una discusión sobre políticas en torno al salario mínimo vital. El Grupo de los Trabajadores también había restado importancia al papel del comercio y la inversión internacionales en el proceso de desarrollo de muchos países. Promover el comercio internacional y garantizar que sus beneficios fueran más inclusivos permitiría corregir las disparidades de ingresos en los países y entre los países.

Discusión del punto 3

93. El Vicepresidente empleador dijo que en las conclusiones que adoptara la Comisión debería hacerse hincapié en la forma en que la Oficina podía prestar apoyo a los mandantes para mejorar los marcos de políticas de empleo. Hizo referencia a las conclusiones adoptadas en la anterior discusión recurrente sobre el empleo de 2014 y observó que las prioridades que allí se mencionaban todavía eran pertinentes. Subrayó que la desaceleración mundial de la productividad laboral de las últimas décadas y los distintos niveles de productividad entre los países eran algunas de las causas de la desigualdad de los ingresos entre ellos. Las diferencias en las tasas de crecimiento de los ingresos per cápita de los países eran atribuibles a las diferentes tasas de crecimiento de la productividad. Las variaciones de la productividad entre los distintos sectores de un país eran un factor determinante de las diferencias de ingresos laborales. Así pues, la labor de la OIT debería centrarse en el futuro en fomentar el crecimiento de la productividad para la creación de trabajo decente, así como en promover sinergias entre las acciones y mejorar la coordinación entre las partes interesadas. Reconoció la importancia de las actividades normativas de la OIT, sin embargo señaló que la adopción y la promoción de la ratificación no significaban nada si no se garantizaba una aplicación efectiva que arrojara resultados tangibles. También reconoció la importancia de los nuevos instrumentos que se habían adoptado después de la discusión de 2014, en particular la Recomendación núm. 204 y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).
94. Hizo referencia a cinco factores principales de acción coordinada para guiar la acción de la OIT y el apoyo a los mandantes. En primer lugar, la transición a la formalidad y la necesidad de abordar las causas básicas de los déficits de trabajo decente, principalmente la informalidad, además de una gobernanza y gestión deficientes, la corrupción y la falta de pisos de protección social sostenibles. Recordó que en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), de 2021, se habían abordado temáticas similares, y dijo que la OIT debería seguir reforzando su papel de liderazgo a través de mecanismos tales como el Acelerador mundial del empleo y la protección social para una transición justa y la iniciativa Acción Climática para el Empleo. El segundo factor de acción coordinada para guiar la acción de la OIT era el entorno propicio para la creación de empresas sostenibles; su ausencia obstaculizaba el crecimiento de la productividad e incidía negativamente en el empleo y la creación de puestos de trabajo. A fin de estimular y acelerar el crecimiento económico y la resiliencia de las empresas era necesario formular políticas que eliminaran los

obstáculos que impedían el crecimiento y la generación de nuevos puestos de trabajo. Señaló que tanto la Declaración del Centenario como el Llamamiento mundial a la acción reafirmaban la importancia fundamental del aumento de la productividad para potenciar el empleo y las oportunidades de trabajo decente, así como para elevar los niveles de vida. Subrayó que era necesario formular una estrategia integral para potenciar el crecimiento de la productividad y precisó que esa estrategia debería ser el resultado de un esfuerzo conjunto de participación público-privada. A este respecto, dijo que el apoyo de la OIT, en términos de desarrollo de capacidades y asesoramiento en materia de políticas, iba a ser fundamental. El apoyo de la OIT también iba a necesitarse en aspectos relacionados con la dimensión medioambiental del empleo, por ejemplo, los esfuerzos encaminados a conseguir la descarbonización de sectores clave ofrecían oportunidades para la creación de empleos de calidad, el reciclaje profesional y el perfeccionamiento de las competencias y el emprendimiento. Para aprovecharlas, la OIT tenía que apoyar a los mandantes en la formulación de políticas para anticipar y prevenir interrupciones. El tercer factor de acción coordinada tenía que ver con los marcos normativos propicios para la digitalización, la innovación y el espíritu empresarial; dichos marcos eran de suma importancia para obtener beneficios de la innovación tecnológica y aprovechar el potencial de la economía de plataformas. Señaló que para la clasificación de las relaciones de empleo había que tomar en consideración una gran variedad de situaciones laborales y, puesto que no existía un enfoque aplicable a todos los casos, había que adoptar un enfoque matizado al reglamentar los servicios en línea y las plataformas electrónicas de talentos. El cuarto factor de acción coordinada se refería a la mejora de la empleabilidad y los mercados de trabajo inclusivos; el objetivo era abordar la inadecuación de las competencias profesionales introduciendo mejoras en los sistemas educativos, de forma que respondieran más adecuadamente a las necesidades del mercado laboral; el acceso a formación adicional, los programas con perspectiva de género y los programas destinados a facilitar la transición de la escuela al trabajo eran algunas de las medidas en este sentido. Era indispensable eliminar los obstáculos que impedían la participación inclusiva en el mercado de trabajo de las mujeres, los jóvenes y los migrantes que desempeñaban tareas en los sectores más afectados por la pandemia; además, en las futuras actividades de apoyo de la OIT había que insistir en la necesidad de formular marcos de políticas para el reconocimiento de competencias profesionales a fin de obtener beneficios adicionales de la migración económica. El quinto y último factor de acción coordinada tenía que ver con el fortalecimiento del diálogo social y la capacidad de los interlocutores sociales para adaptar los programas y planes nacionales de empleo y otros acuerdos de políticas sobre seguridad y salud en el trabajo, cobertura de los programas de conservación del empleo, políticas de formación y políticas activas del mercado de trabajo, que durante un periodo de incertidumbre creciente habían contribuido a la supervivencia de los trabajadores y las empresas.

95. El Vicepresidente trabajador se refirió a los textos de las conclusiones de discusiones anteriores de la Conferencia que trataban sobre las causas de las diferencias en las tasas de crecimiento de los ingresos per cápita de los países y que, según indicó, el Vicepresidente empleador solo había citado parcialmente. Además de las divergencias en el crecimiento de la productividad, otras temáticas como la disminución de la participación del trabajo en los ingresos, la falta de transferencia y utilización de tecnologías a través y en el marco de las cadenas mundiales de suministro, y la desvinculación de los salarios y la productividad también se habían mencionado en la discusión como factores importantes que propiciaban las disparidades salariales. Confirmó la importancia de las normas internacionales del trabajo para ayudar a los Estados en la formulación de políticas activas para promover el pleno empleo; instó a la Oficina a que siguiera promoviendo la ratificación y aplicación de los instrumentos, en particular el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y

Recomendación núm. 122, la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88). Indicó que el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) había sido particularmente importante durante la pandemia de COVID-19, ya que los planes de empleo temporal habían sido de vital importancia para mantener los puestos de trabajo y los ingresos. Lamentó sin embargo el reducido número de ratificaciones de este instrumento. La promoción continua de otras normas de empleo y seguridad social fundamentales que abordaban la negociación colectiva, los salarios mínimos, la seguridad y salud en el trabajo, la eficacia de la inspección del trabajo y la igualdad de trato eran de importancia capital para ofrecer protección a las diferentes categorías de trabajadores, haciendo especial hincapié en la inclusión en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad. También era de suma importancia promover la plena aplicación de la Recomendación núm. 204. Hizo referencia a las conclusiones del Estudio General titulado «Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante» y propuso que, a fin de orientar las discusiones sobre las políticas, la OIT emprendiera investigaciones adicionales sobre una serie de temáticas, como las buenas prácticas para abordar cuestiones relacionadas con la regulación del teletrabajo, el tiempo de trabajo, el derecho a la desconexión, la atribución de derechos y responsabilidades con respecto al costo del teletrabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y los derechos en materia de privacidad. La OIT debería seguir reforzando el apoyo técnico a los países para formular políticas y estrategias nacionales de empleo destinadas a la creación de empleo de calidad mediante programas de inversión pública en infraestructuras, el sector del cuidado y la economía verde en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País. Había que promover la transición de los trabajadores de la economía informal a la economía formal, reforzando al mismo tiempo la seguridad en el empleo de los trabajadores que seguían desempeñando tareas en formas atípicas de empleo. Los sindicatos deberían participar de forma significativa en los programas de asistencia técnica y proporcionar asesoramiento a los mandantes sobre la mejora de la calidad del empleo, la reestructuración de las empresas, la capacitación de los sindicatos y la manera de llevar a cabo diálogos nacionales basados en evaluaciones con el objeto de determinar las prioridades en materia de creación de empleo y las áreas donde era necesario emprender reformas.

96. Indicó que la OIT tenía la responsabilidad de apoyar y promover el empleo de calidad, incluidos los cuatro pilares del piso de protección de los trabajadores indicados en la Declaración del Centenario, así como de precisar el concepto de salario mínimo vital. A este respecto, propuso que, con el fin de aportar datos básicos que sirvieran de base a los debates sobre las políticas, la Oficina prestara apoyo a los mandantes para estimar el nivel de los salarios vitales. Indicó que otros actores internacionales, entre los que se contaban algunos del sector empresarial, estaban dirigiendo varias iniciativas sobre esta temática. La OIT debería desempeñar un papel de liderazgo a nivel internacional a este respecto y, en general, en todo lo que concernía al empleo, incluida su función de entidad responsable de la aplicación del ODS 8 para la promoción del trabajo decente. Lamentaba el efecto negativo en las protecciones laborales de las condicionalidades crediticias, establecidas por las instituciones financieras internacionales, que hacían hincapié en la desregulación del mercado de trabajo; lamentaba asimismo la elaboración por parte del Banco Mundial de un supuesto conjunto de indicadores laborales propios para la notificación de entornos propicios para las empresas. Era de suma importancia que la Oficina colaborara con las instituciones financieras internacionales y los bancos regionales de desarrollo para garantizar la armonización del asesoramiento sobre las políticas y la observancia de las normas y enfoques de la Organización dentro del sistema multilateral. Encomió el informe de referencia de la Oficina titulado *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*, así como la publicación periódica *Observatorio de la OIT: La COVID19 y el mundo del*

trabajo; acogió con satisfacción la publicación del primer número del *Informe sobre el Diálogo Social 2022* y propuso que en las futuras ediciones se abordaran temáticas distintas como el diálogo social en relación con la transición justa, las desigualdades salariales y las desigualdades de género. Creía que también era necesario emprender investigaciones adicionales sobre el potencial de las inversiones públicas en la economía del cuidado y la economía verde, la digitalización y otras transformaciones estructurales, por ejemplo, dedicando un número del informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo* a la inversión pública y su relación con la transformación estructural y la creación de empleo de calidad. Por último, reiteró que la OIT debería reforzar su colaboración con las instituciones financieras internacionales y los bancos regionales de desarrollo a fin de garantizar la coherencia con las normas de la Organización.

97. El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, señaló que antes de la crisis sanitaria la mayoría de los Estados africanos habían adoptado políticas nacionales de empleo y políticas sobre desarrollo sostenible favorables a la creación de empleo para los jóvenes y las mujeres. La pandemia de COVID-19 había malogrado esos esfuerzos y los mercados de trabajo habían resultado gravemente afectados. Habían aumentado la desigualdad de género en el mercado de trabajo, la desigualdad dentro de los países y entre ellos y la desigualdad entre las subregiones. Dijo que en África se habían perdido numerosos puestos de trabajo. Los Gobiernos habían adoptado políticas pasivas y medidas de desgravación fiscal para ayudar a las empresas a mantener los puestos de trabajo; también habían adoptado medidas de ayuda a los trabajadores para mantener el poder adquisitivo de los hogares. No obstante, algunas empresas habían reducido el número de horas de trabajo, despedido trabajadores o simplemente suspendido definitivamente sus operaciones.
98. Los sistemas de protección social se habían vuelto más frágiles y, debido a esa fragilidad actual, las personas deberían ocupar el lugar central de las políticas nacionales de empleo, prestando particular atención a los jóvenes y las mujeres. Dichas políticas constituirían un medio eficaz para abordar los retos del mercado laboral y los desafíos a los que hacían frente los jóvenes y las mujeres. Era necesario que las políticas específicas se centraran en el fomento de la iniciativa empresarial, la formación y la readaptación profesional, la información sobre el mercado de trabajo, la igualdad de género, la protección social y el cambio climático. Los interlocutores sociales deberían trabajar conjuntamente para asegurar que las políticas nacionales de empleo fueran integrales y al mismo tiempo específicas, ya que era necesario contar con medidas eficaces destinadas a los sectores más afectados. Se necesitaban políticas nacionales de empleo dirigidas a los jóvenes para ayudarles a superar las dificultades de acceso al mercado de trabajo y asegurar el aprendizaje permanente. Con respecto a las mujeres, las políticas deberían prestar especial atención al trabajo por cuenta propia y la iniciativa empresarial. También era necesario contar con políticas a favor de los trabajadores de la economía informal, y los países, junto con la OIT, habían puesto en marcha diversos programas dirigidos a esos trabajadores. Existía un gran potencial de empleo en los sectores digital y verde. Además, las políticas nacionales de empleo deberían centrarse en los sistemas de protección social a fin de proteger a los trabajadores ante las distintas situaciones de riesgo.
99. Por último, el grupo de África agradeció los esfuerzos realizados por la OIT para proporcionar asistencia financiera y técnica con el fin de hacer frente al desempleo de los jóvenes y las mujeres, así como para apoyar la promoción de las ratificaciones y la aplicación de los instrumentos relativos al mundo del trabajo.
100. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que Macedonia del Norte y Albania se adherían a su declaración. Observo que la celebración de la tercera discusión recurrente sobre el empleo era muy oportuna. La

COVID-19 y la crisis de Ucrania estaban determinando cada vez más la evolución del mercado de trabajo. Era necesario que las políticas fueran innovadoras, dieran respuesta a los nuevos y complejos retos del mercado de trabajo y se basaran en un enfoque centrado en las personas para no dejar a nadie atrás. La información sobre el mercado de trabajo era importante para poder prestar atención a los grupos más afectados. La OIT había creado mecanismos de previsión y modelización que proporcionaban un análisis oportuno de los efectos de la COVID-19 en el mundo del trabajo. Desde el establecimiento de los ODS, la OIT había ayudado a los países a recopilar datos sobre los indicadores de los ODS. También había preparado una serie de informes mundiales y había participado en diversos estudios junto con otras organizaciones internacionales a fin de mejorar la incorporación de los resultados de las investigaciones. El programa de la OIT sobre la integración del comercio y el trabajo decente era un buen ejemplo de ello. La labor realizada por la OIT sobre la transición económica, social y ambiental también era muy importante, y el Programa de referencia Empleo para la Paz y la Resiliencia destacaba por el modo en que ayudaba a mantener los puestos de trabajo o crear empleo en los países menos desarrollados.

- 101.** La OIT había realizado grandes esfuerzos para reforzar el apoyo a otros actores, aparte de los ministerios de Trabajo, a fin de promover la formulación y aplicación de marcos de políticas de empleo y normas del trabajo. Se había prestado una mayor atención al seguimiento y la evaluación del impacto de las políticas y los programas de empleo, con objeto de ayudar a los países y de fundamentar las medidas de política. Esa labor incluía una base de datos sobre las políticas de empleo, el Employment Policy Gateway de la OIT, que realizaba un seguimiento de las estrategias de empleo juvenil y las políticas nacionales de empleo. El orador señaló que seguía siendo muy importante la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 122 y las Recomendaciones núms. 204 y 205.
- 102.** Las cuestiones relacionadas con el empleo juvenil constituían un ámbito muy destacado de la labor de la OIT. En 2020, el Consejo de Administración había renovado su compromiso con el empleo juvenil mediante la adopción de un plan de acción de seguimiento sobre el empleo juvenil para el periodo 2020-2030. El orador, señalando que la promoción del empleo de las mujeres era una cuestión igualmente importante, hizo referencia al plan estratégico para promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y eliminar la brecha salarial de género. La Unión Europea había propuesto un plan de acción para promover la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Otras iniciativas destacadas llevadas a cabo por la Oficina eran las actividades de formación y capacitación, así como la modernización de sus estrategias de comunicación y promoción. Señaló asimismo que la base de datos de políticas de empleo en respuesta a la crisis era una iniciativa excelente.
- 103.** La Oficina debería proporcionar orientación y herramientas de política adicionales para apoyar a todos los trabajadores a lo largo de su vida laboral. Debería alentar el rediseño de las políticas para incluir mejor a todos los trabajadores sin discriminación, y en particular para promover la transición de los trabajadores informales a la economía formal. También debería seguir apoyando la recopilación de información sobre el mercado de trabajo para contar con datos precisos y actualizados que sirvieran de base a la hora de tomar decisiones en materia de políticas. Asimismo, debería intensificarse el aprendizaje mutuo y otras actividades de aprendizaje centradas en los principales retos identificados. Sobre la base de una recopilación y un análisis de datos sólidos, la Oficina debería reforzar el apoyo a los servicios de asesoramiento en materia de políticas y el fomento de la capacidad para ayudar a los Estados Miembros a aplicar políticas activas del mercado de trabajo y otras políticas de empleo. Las políticas nacionales de empleo deberían estar en consonancia con las normas internacionales del trabajo y promover su aplicación en todo el mundo.

- 104.** El representante del Gobierno de Zambia reconoció que el establecimiento de una política nacional de empleo debía basarse en el diálogo social, así como en datos fiables y fidedignos. La OIT había proporcionado recursos técnicos para facilitar la realización de encuestas sobre la fuerza de trabajo y establecer sistemas de información sobre el mercado de trabajo, a fin de recopilar y digitalizar los datos estadísticos sobre el empleo. El mercado de trabajo de Zambia también había resultado afectado, y la incidencia de la informalidad y las formas atípicas de empleo representaba un serio problema. A pesar de la pandemia de COVID-19, la utilización de las plataformas digitales por parte de la Oficina para continuar con la labor de capacitación había sido eficaz. Zambia solicitaba apoyo para poner en marcha nuevas políticas nacionales de empleo, así como sistemas de aprendizaje y plataformas de aprendizaje electrónico de calidad.
- 105.** El representante del Gobierno de Filipinas señaló que la pandemia había puesto de manifiesto una serie de deficiencias en los mecanismos nacionales que era necesario reestructurar a fin de promover el desarrollo sostenible, en particular para alcanzar el objetivo 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos). El objetivo 8 tenía 17 indicadores, entre ellos los correspondientes a la meta 8.6, relativa al fomento del empleo, la educación y la capacitación de los jóvenes. En 2019, el 18,6 por ciento de los jóvenes no estaban empleados, no cursaban estudios ni recibían capacitación, y el objetivo fijado era el de reducir ese porcentaje hasta el 10 por ciento para 2030. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 había colocado un obstáculo en el camino hacia el logro de esa meta. El 15 por ciento de las pérdidas de puestos de trabajo que se habían producido durante la pandemia de COVID-19 correspondían a personas jóvenes, y las más afectadas habían sido las mujeres jóvenes, ya que sus empleos solían ser más inseguros. Actualmente la economía se estaba recuperando, y se esperaba que la fuerza de trabajo joven también pudiera recuperarse plenamente. De hecho, la situación del empleo de los jóvenes ya estaba empezando a mejorar; Filipinas había realizado inversiones a largo plazo y el número de jóvenes que completaban la enseñanza secundaria estaba aumentando. No obstante, en el curso 2021-2022, de 2,4 millones de estudiantes de enseñanza secundaria solo 800 000 obtuvieron el título. En 2021 el número de titulados fue mucho menor. En 2018 Filipinas había aprobado la Ley de acceso universal a una educación terciaria de calidad, que estableció la educación terciaria gratuita para los estudiantes de las instituciones públicas y una serie de subvenciones para los que estudiaban en instituciones privadas. El Gobierno proporcionaba asistencia financiera a un total de 2,5 millones de estudiantes, y ello permitía que no se interrumpiera la actividad educativa, incluso en un periodo en el que se suprimían puestos de trabajo. Por otra parte, deberían promoverse programas sostenibles de fomento de la productividad laboral, ya que, según estudios recientes del Banco Mundial, el país estaba quedando rezagado en esa esfera en comparación con los demás países de la región de Asia y el Pacífico. A fin de mejorar esa situación, se establecerían nuevamente incentivos a la productividad para promover la responsabilidad compartida y una distribución equitativa de los beneficios de la producción entre los empleadores y los trabajadores. También se restablecerían los sistemas de productividad basados en incentivos para las pymes. A cambio, se concederían beneficios a las empresas en forma de incentivos fiscales y, en el caso de las mipymes, una mayor disponibilidad de créditos. Esas medidas crearían un entorno que alentaría una colaboración saludable y productiva entre los trabajadores y los empleadores.
- 106.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos hizo hincapié en la importante función que desempeñaba la OIT en el asesoramiento de los Estados Miembros y a otras organizaciones internacionales que participaban en el establecimiento de políticas de empleo, y también en cuanto a alentar la coordinación entre todas las partes para promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, procurando sociedades y resultados justos. Se

deberían difundir las mejores prácticas y facilitar el aprendizaje mutuo entre los Miembros a fin de promover el aprendizaje y la adopción de decisiones basados en datos empíricos. La Oficina debería seguir contribuyendo a la recopilación de datos demográficos detallados a nivel mundial y ajustar esos datos para que fueran internacionalmente comparables, de modo que se pudieran realizar análisis rigurosos sobre los distintos grupos desfavorecidos. Dichos datos deberían constituir la base de las políticas de empleo dirigidas a grupos específicos y de los marcos de políticas de empleo. La OIT debería promover políticas de empleo inclusivas, sostenibles y con perspectiva de género, y también políticas que fomentaran el derecho de sindicación y de negociación de los trabajadores, a fin de combatir las crecientes desigualdades.

- 107.** El representante del Gobierno del Reino Unido dijo que se estaba evidenciando cuán graves e inmediatos eran los retos en el mundo del trabajo. La Declaración del Centenario era un marco de referencia fundamental, junto con el Llamamiento mundial a la acción de la OIT, que proporcionaba información más específica y detallada sobre los objetivos que se deberían alcanzar. Añadió que existía una necesidad inmediata de centrarse en las competencias laborales requeridas para promover una economía verde a nivel mundial y en la elaboración de normas para promover una transición justa. El orador esperaba que la discusión general del próximo año sentara las bases de esa normativa. En consonancia con la Declaración Ministerial emitida recientemente tras la reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo del Grupo de los Siete, la OIT y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) estaban elaborando una metodología para efectuar el seguimiento de la creación de trabajo decente que favorecía una economía verde y favorable a la naturaleza, y de acuerdo a una transición justa. Por último, el orador señaló que un mayor apoyo de la OIT para mejorar los marcos de políticas ayudaría a promover el crecimiento económico en los países de bajos ingresos mediante la creación de oportunidades de trabajo decente.
- 108.** El representante del Gobierno de la India explicó que en su país se habían puesto en marcha diversas iniciativas de políticas. Sobre la base de simplificar y racionalizar las disposiciones pertinentes de la legislación laboral central existente, se habían establecido cuatro códigos del trabajo que habían reforzado la protección de los trabajadores en relación con el salario mínimo obligatorio, los mecanismos de resolución de conflictos laborales, la seguridad social, y la seguridad y salud en el trabajo. Los nuevos códigos también facilitarían la actividad empresarial y la creación de un entorno propicio para el desarrollo de empresas e industrias que crearan oportunidades de empleo sin poner en riesgo la protección de los trabajadores.
- 109.** El orador destacó asimismo otra iniciativa en materia de políticas, que consistía en el establecimiento de una nueva base de datos sobre los trabajadores informales en el país, que facilitaría nuevas vías para el perfeccionamiento y la readaptación profesional, así como las oportunidades de empleo. El orador dio las gracias a la Oficina por el apoyo prestado y los marcos de referencia que habían facilitado la mejora de las medidas administrativas y legislativas para proteger y promover los intereses de los trabajadores. La OIT debería continuar proporcionando asesoramiento para reforzar los ecosistemas de empleo y subsanar los déficits de competencias mediante políticas para la incorporación de tecnologías y de desarrollo de los recursos humanos.
- 110.** El representante del Gobierno de la Argentina agradeció el apoyo prestado por la Oficina a su país en relación con la promoción del empleo y el empleo independiente, el empleo verde en el mundo cooperativo y el del autoempleo, y el fomento de la inclusión financiera de las mujeres. La Oficina también había proporcionado asistencia técnica para iniciar el desarrollo de una aplicación a fin de que los jóvenes que desearan emprender una actividad evaluaran si tenían un perfil adecuado para ello. En cuanto al empleo dependiente, la colaboración con la

Oficina había ayudado a determinar los principales sectores de la economía que tenían potencial para crear empleos verdes. La Oficina también había facilitado la evaluación de la calidad de los aprendizajes de los jóvenes, como las prácticas laborales en las empresas.

- 111.** El orador añadió que se había fortalecido la capacidad de los gobiernos provinciales para aplicar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de empleo. Para avanzar, sería necesario que las políticas de empleo profundizaran en esferas tales como el diálogo social, las políticas activas de empleo y la información empírica con la que evaluar y tomar decisiones informadas sobre las políticas de empleo. La identificación de los trabajos y las competencias que serían requeridos en un futuro también era una cuestión necesaria para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo.
- 112.** El representante del Gobierno de Egipto explicó los esfuerzos que se habían realizado en su país para mejorar las condiciones del empleo y las competencias de los trabajadores, con objeto de facilitar su participación en el mercado de trabajo y su formación. Se había creado un consejo nacional para el diálogo social en el ámbito del trabajo, con participación tripartita, que se ocuparía de estudiar todas las cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo. Egipto había formulado una estrategia nacional de empleo cuyo propósito era que se crearan nuevos puestos de trabajo para los jóvenes de acuerdo a las nuevas realidades del mercado laboral, como las transformaciones tecnológicas. Su Gobierno había puesto en marcha un sistema de información laboral y estaba estudiando la posibilidad de aumentar el salario mínimo por segunda vez en menos de dos años consecutivos.
- 113.** El orador explicó asimismo que se había revisado la definición de «trabajo» para permitir la participación de las mujeres en el mercado laboral, y que se había aprobado una política sobre la igualdad de género a fin de alentar a las mujeres a aceptar empleos en el sector privado. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Medio Ambiente estaban desplegando esfuerzos para facilitar que los trabajadores adquirieran las competencias necesarias a fin de que su participación en la economía verde resultara más atractiva. Otra esfera de trabajo importante, en colaboración con Túnez y Marruecos, era la promoción del trabajo decente en África, prestando especial atención a las políticas económicas. El orador dio las gracias a la Oficina y a otras organizaciones internacionales por su asistencia en la labor destinada a reforzar el diálogo nacional, incluidas las relaciones entre trabajadores y empleadores, a promover la libertad de sindicación, a aumentar la competitividad y a erradicar el trabajo infantil.
- 114.** El representante del Gobierno de Cuba destacó la importancia de la cooperación técnica, habida cuenta de las diversas crisis interrelacionadas que se estaban produciendo. En cuanto a la pandemia de COVID-19, su país había puesto en marcha un plan que contaba con el apoyo del Estado y de actores no estatales y contenía 36 medidas, entre ellas la realización de una serie de modificaciones en las condiciones de trabajo, los salarios y los contratos de trabajo. Entre otras medidas de protección, se había proporcionado apoyo a las personas con problemas de salud, se habían aplicado medidas de prevención y se habían otorgado subvenciones. En ningún caso los sistemas de protección social dejarían a nadie atrás durante la pandemia de COVID-19.
- 115.** El representante del Gobierno de los Emiratos Árabes Unidos explicó de qué manera los mercados laborales de todo el mundo habían experimentado una enorme transición debido a las transformaciones tecnológicas y ambientales. La crisis de la COVID-19 había afectado notablemente a los sectores del turismo y la hostelería, y otros sectores estaban experimentando cambios en la actividad económica, como el sector de la información y las comunicaciones, el de la seguridad alimentaria y el de los seguros. Su país estaba procurando introducir dinamismo en el mercado de trabajo y apoyar a las personas que habían perdido su

empleo durante la crisis, sobre la base de que se reintegraran al mercado de trabajo. Los cambios en curso ofrecían una oportunidad para reformar las relaciones de trabajo y modificar los marcos legislativos a fin de promover la flexibilidad y un entorno propicio. Esas reformas permitirían atraer a los Emiratos Árabes Unidos a trabajadores cualificados que desearan emigrar, utilizando las plataformas electrónicas, el trabajo a distancia y el teletrabajo. El orador destacó los esfuerzos desplegados por el sector privado para ofrecer oportunidades de capacitación y aprendizaje a los jóvenes, en particular en el ámbito de la iniciativa empresarial.

- 116.** El representante del Gobierno de Burkina Faso observó que la seguridad y los retos demográficos habían afectado gravemente a su país. El desempleo también estaba afectando a los jóvenes, que constituían la mayor parte de la población. La crisis de la COVID-19 había provocado una expansión de la economía informal. La falta de sistemas de información eficaces y unos servicios educativos insuficientes para las mujeres y los jóvenes eran algunas de las causas profundas de los problemas que existían en el mercado de trabajo. El Plan Nacional para la Transición debería ayudar a superar esos problemas mediante la promoción de políticas de desarrollo.
- 117.** La guerra en curso y el fenómeno del terrorismo habían mermado el presupuesto nacional, y afectaban a la capacidad gubernamental para trabajar de manera efectiva en algunas zonas del país. Muchas personas habían sido asesinadas, entre ellas jóvenes y niños. El cierre de las escuelas había afectado a más de 600 000 niños. La actual crisis de seguridad había socavado las capacidades nacionales para ocuparse de la política de empleo. El orador instó a la OIT y a todos los organismos interesados a prestar apoyo a su país.
- 118.** La representante del Gobierno del Canadá observó que su Gobierno había establecido el Future Skills Centre, que era un centro de innovación e investigación aplicada independiente, cuyo fin era identificar las tendencias de las competencias emergentes y atender las necesidades de los grupos insuficientemente representados y los jóvenes. También se habían canalizado fondos para poner a prueba mecanismos basados en la comunidad destinados a apoyar la participación en el mercado de trabajo de los grupos insuficientemente representados, incluidos los pueblos indígenas. En el contexto de los esfuerzos en curso, en 2019 se había modernizado la Estrategia de Empleo y Capacitación de los Jóvenes, a fin de prestar especial atención a los jóvenes que enfrentaban obstáculos y de elaborar una estrategia para desglosar los datos y mejorar su recopilación, incluyendo indicadores con perspectiva de género e inclusivos.
- 119.** Dado que las pymes eran un pilar central de la economía del país y de sus comunidades, se habían adoptado medidas para eliminar las barreras que impedían su crecimiento. La oradora instó a la Oficina a continuar centrando sus esfuerzos en ayudar a los mandantes a elaborar políticas y estrategias de empleo que promovieran una recuperación sostenible, sobre la base de: aportar sus sólidas capacidades de investigación y análisis para avanzar en la comprensión de cuál era la mejor manera de abordar las cuestiones que afectaban al mercado de trabajo; desarrollar nuevas herramientas de información y difundir y promover las buenas prácticas; y facilitar el diálogo social.
- 120.** La representante del Gobierno de Kenya puso de relieve los inmensos beneficios socioeconómicos de la migración laboral, así como los problemas que enfrentaban los trabajadores migrantes debido a la carencia de protección social. Señaló que el seguimiento de las condiciones de trabajo de las personas migrantes había planteado dificultades debido a la falta de un sistema amplio e integrado de gestión de la información sobre ese grupo de trabajadores. La OIT debería proseguir los esfuerzos encaminados a la elaboración de políticas y el establecimiento de marcos jurídicos para proteger los derechos de los trabajadores

migrantes, así como para establecer mecanismos que fomentaran una migración laboral segura, ordenada y productiva y la cooperación, a fin de aumentar la protección de los trabajadores migrantes. Debería establecerse un fondo de bienestar para los trabajadores migrantes que brindara protección, bienestar y asistencia a dichos trabajadores en el proceso de migración, durante su estancia en el país de destino y tras el regreso a los países de origen. Alentó a la Oficina a que continuara con su importante labor de difundir datos e información sobre cuestiones laborales fundamentales para los Estados Miembros, en particular sobre políticas de empleo inclusivas que pudieran extenderse a los trabajadores migrantes.

- 121.** La representante del Gobierno de la República Democrática del Congo observó que en su país la crisis del empleo había afectado a todos los trabajadores, aunque de manera desproporcionada a las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. La informalidad a gran escala, que representaba el 70 por ciento de la economía nacional, se traducía en importantes déficits de protección social para la mayoría de la población. El conflicto armado en la zona este del país, que ya duraba más de veinte años, había causado sufrimientos indescriptibles, entre ellos masacres, violaciones y desplazamientos masivos, que habían reducido las oportunidades de inversión e impedido las posibilidades de empleo. La crisis de la COVID-19 había agravado las vulnerabilidades existentes. Con el fin de mitigar esos efectos se había establecido un programa nacional de formación profesional, que se centraba en las oportunidades que permitían impulsar las perspectivas de empleo de las mujeres, los desempleados de larga duración, los jóvenes y otros grupos vulnerables. La OIT había proporcionado un valioso apoyo a ese respecto, y cabía esperar que siguiera proporcionando asistencia para desarrollar una nueva generación de políticas de empleo. Su Gobierno ofrecía incentivos a los jóvenes y a las mujeres para que crearan mipymes. La asistencia técnica por parte de la OIT y los donantes para consolidar esas medidas sería muy positiva. También se habían puesto en marcha una serie de proyectos que producían ingresos y se habían adoptado medidas de protección del medio ambiente para mitigar el cambio climático y facilitar la transición a una economía verde, basándose en la producción local.
- 122.** El representante del Gobierno de Ghana observó que la OIT proporcionaba un apoyo crucial en relación con la difusión de información sobre el mercado de trabajo, los servicios de asesoramiento en materia de políticas, el seguimiento y la evaluación del impacto, el fomento de la capacidad, la actividad normativa, y las comunicaciones y la promoción, y que todas esas cuestiones eran importantes para la recuperación del empleo tras la COVID-19. El Gobierno de su país había realizado una evaluación de los efectos de la pandemia en el empleo a nivel nacional. Además, estaba desarrollando un régimen nacional de seguro de desempleo a fin de proteger a los trabajadores vulnerables a los que la pandemia había afectado negativamente. La orientación de la OIT en relación con esa iniciativa en materia de políticas sería especialmente valiosa, a fin de contextualizarla correctamente y de proteger a los grupos vulnerables ante perturbaciones futuras.
- 123.** La representante del Gobierno de Honduras señaló que el trabajo y el empleo eran decisivos para el desarrollo en su país. En consecuencia, se había aprobado una política nacional sobre las medidas necesarias para adaptarse a la globalización. La discusión recurrente y las conclusiones que se derivarían de ella deberían reflejar el punto de vista de los empleadores, de los trabajadores y de los Gobiernos de un modo equilibrado y equitativo, y deberían mejorar de manera tangible la protección de las personas más vulnerables de la sociedad.
- 124.** El Vicepresidente empleador señaló que la discusión había puesto de manifiesto numerosos buenos ejemplos de medidas que se podrían adoptar; las experiencias y prioridades de los Gobiernos en su labor para superar los desafíos en materia de empleo relacionados con la pandemia de COVID-19 serían sumamente valiosas para guiar la labor futura de la OIT.

También deberían tenerse en cuenta las importantes tendencias nuevas, los complejos retos sociales y el dinámico entorno del empleo. Todos los participantes habían hecho referencia a los desafíos de larga data que acarreaba la informalidad para alcanzar el empleo pleno y productivo. La Recomendación núm. 204 debería seguir siendo la principal referencia a la hora de establecer marcos de políticas que facilitarían la transición a la economía formal. La pandemia, el cambio demográfico y la crisis climática, entre otros retos, requerían una evaluación exhaustiva del impacto de las políticas a fin de asegurar resultados tangibles en la creación de empleo decente. La investigación basada en datos empíricos y las bases de datos de la OIT eran fundamentales para sustentar las políticas. Las políticas destinadas a aumentar la productividad eran cruciales, particularmente en aquellos sectores en los que existían crecientes brechas de productividad, y debería prestarse particular atención al incremento de la productividad de las mipymes. Además, debería hacerse mucho hincapié en la resiliencia y el desarrollo de las pymes para la creación de empleo.

- 125.** Los procesos de transición justa debían basarse en el diálogo social y en políticas macroeconómicas centradas en el empleo, a fin de potenciar un crecimiento económico impulsado por la productividad. Se debería promover la reasignación de los trabajadores desde actividades económicas de baja productividad a actividades de alta productividad, así como la diversificación hacia productos más complejos que pudieran potenciar el desarrollo. Se debería situar a la empleabilidad en primer plano en relación con la creación de empleo, y los programas en materia de competencias e inclusión deberían estar coordinados con las políticas de empleo y empresariales. También se debería evaluar el impacto de las políticas de apoyo a la continuidad de la actividad empresarial y la sostenibilidad de las empresas. Las políticas de inclusión deberían centrarse en promover la diversidad y eliminar las barreras para la igualdad de oportunidades. Las políticas de empoderamiento de las mujeres y los jóvenes deberían incluir la inversión en la economía del cuidado. Las políticas para la inclusión de las personas de edad, los migrantes y los grupos vulnerables en el mercado de trabajo también eran particularmente importantes.
- 126.** Para la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro era indispensable promover e implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La función del sector privado como fuente de crecimiento económico y creación de empleo debía apoyarse mediante la promoción, instauración y mantenimiento de un entorno favorable para el desarrollo de empresas sostenibles, lo que a su vez era un medio para promover la inversión privada, la innovación, el espíritu empresarial, el empleo productivo y la creación de empleo decente. La OIT debería ampliar el programa «Un entorno propicio para las empresas sostenibles» en todas las regiones.
- 127.** Dijo que debían fijarse salarios mínimos tomando en consideración los factores económicos. La digitalización no debía percibirse como un factor destructivo sino, por el contrario, como un factor de transformación. Las tendencias de las políticas deberían reconocer la importante función de las organizaciones empresariales en la formulación de las políticas nacionales de empleo y las políticas activas de mercado de trabajo. La OIT debía seguir prestando asesoramiento técnico y promoviendo actividades de desarrollo de capacidad destinadas a las organizaciones empresariales.
- 128.** El Vicepresidente trabajador señaló que su grupo acogía favorablemente las propuestas constructivas que se habían formulado en la discusión para orientar la labor de la Oficina; asimismo, estaba de acuerdo con varios de los puntos que se habían planteado, en particular en relación con la importancia de la transición de la economía informal a la economía formal, la mejora del acceso a la protección social, incluidos pisos sociales, la aplicación de las normas

de la OIT, la igualdad de género, las inversiones en el empleo de los jóvenes y los trabajadores migrantes, la capacidad de integración de los mercados de trabajo, el refuerzo de las competencias, la transición hacia una economía sin emisiones de carbono, y la promoción de tecnologías locales y sostenibles. El apoyo de la OIT a procesos de diálogo social eficaces y constructivos, basados en la negociación colectiva, era especialmente importante, al igual que sus actividades para promover el empleo y la educación de los jóvenes, la transición justa y la creación de empleo verde y de buena calidad. Convendría incluir el seguimiento de las estrategias de empleo verde en las contribuciones de los Gobiernos determinadas a nivel nacional para aplicar el Acuerdo de París. Indicó que la OIT también desempeñaba un papel fundamental en la promoción de los derechos de negociación colectiva y los salarios mínimos vitales, y debería mantener su liderazgo en el ámbito de la formulación de políticas de empleo.

- 129.** En cuanto a las reservas formuladas por el Grupo de los Empleadores a propósito de la labor de la Oficina en torno a los salarios, el orador recordó que la Declaración de Filadelfia reconocía la obligación solemne de fomentar programas que permitieran adoptar, en materia de salarios «medidas destinadas a garantizar [...] un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección». Debían respetarse los principios de la Organización establecidos hace mucho tiempo y basados en la justicia social. Con arreglo a la Declaración del Centenario, las políticas de empleo tenían que incluir como componente esencial un salario mínimo adecuado a fin de garantizar la creación de empleo de calidad. Insistir en que no se volviera a retomar la discusión en torno a los salarios era equivalente a cuestionar el mandato de la OIT. Los argumentos económicos contra el salario mínimo no tenían fundamento; el aumento de los salarios podía incidir positivamente en la productividad y en la transición hacia la economía formal. Creía que la Comisión debía incluir en sus conclusiones una referencia a la importancia de la labor de la OIT para promover la aplicación de un salario mínimo vital.
- 130.** El presidente dio por terminada la discusión y agradeció a todos los participantes por sus contribuciones. El grupo de redacción iba a hacer lo necesario para asegurar que el proyecto de conclusiones que se sometería al examen de la Comisión recogiera las opiniones que se habían expresado durante los debates. Estaba convencido de que el espíritu de cooperación que había caracterizado hasta el momento las deliberaciones de la Comisión iba a seguir animando labor de sus miembros; dijo que las conclusiones iban a hacer un aporte significativo a la transformación del mundo del trabajo y a la creación de oportunidades de empleo para todos.

Discusión del proyecto de conclusiones

- 131.** El Presidente presentó el proyecto de conclusiones preparado por el grupo de redacción e informó a la Comisión de que se habían recibido 166 enmiendas. Propuso que las enmiendas al texto que figuraba entre corchetes con respecto al cual no se había llegado a un acuerdo en el grupo de redacción se trataran como las demás, ya que formaban parte de las labores sobre las que el grupo daba cuenta a la Comisión. Una vez concluida la discusión de las enmiendas, se consideraría que esos puntos eran textos acordados y se retirarían los corchetes. No hubo objeciones a estas propuestas.
- 132.** El Vicepresidente trabajador agradeció a la Oficina el sólido proyecto inicial que había preparado y, entre los ámbitos que el Grupo de los Trabajadores consideraba de mucha importancia, mencionó los siguientes: los salarios adecuados, el trabajo precario e inseguro, la conciliación de la vida profesional con las responsabilidades de prestación de cuidados y las medidas de protección de los regímenes de trabajo flexible y de teletrabajo. Acogió con satisfacción las referencias al fortalecimiento del trabajo decente en las cadenas mundiales de

suministro y a las desigualdades salariales de género. Recalcó que era importante que las conclusiones proporcionaran orientaciones claras para la labor futura de la OIT, no solo para guiar a los mandantes sino para la planificación presupuestaria de la OIT.

- 133.** Dijo que al parecer existía un consenso en torno a varios puntos: la importancia de las políticas macroeconómicas favorables a la inversión pública en el empleo; el dialogo social y la negociación colectiva; los marcos de políticas de empleo integrales; el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente, lo que incluía abordar las brechas de género; y la necesidad de llevar a cabo investigaciones sobre las inversiones públicas para generar oportunidades de creación de empleo. Recalcó que era importante formular un texto que promoviera la calidad del empleo y no solo la cantidad, en consonancia con las Conclusiones de la segunda discusión recurrente de 2014. Expresó su preocupación por las propuestas del Grupo de los Empleadores de equiparar los derechos de los empleadores con los de los trabajadores, porque los trabajadores eran la parte más débil en el proceso de negociación colectiva y el mandato de la OIT se centraba en la promoción de sus derechos. Con respecto a la acción de la OIT, subrayó la importancia de emprender más trabajos de investigación y proporcionar más apoyo a los mandantes con respecto a las formas de trabajo inseguras, de mejorar el trabajo decente en las cadenas de suministro y de garantizar salarios vitales.
- 134.** El Vicepresidente empleador señaló que había sido difícil alcanzar un consenso, pese a los considerables esfuerzos que había desplegado el grupo de redacción, de ahí que en muchos puntos todavía figuraran textos entre corchetes. Advirtió que insistir en retomar debates de políticas sobre determinadas temáticas no iba facilitar las cosas. Subrayó el hecho de que en el proyecto de conclusiones siguieran figurando referencias al teletrabajo, el derecho a desconectarse y a las formas de trabajo precario e inseguro. La Comisión no debería anticipar la labor o las conclusiones de las próximas sesiones sobre el trabajo en la economía de plataformas o en las cadenas de suministro.
- 135.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), confirmó que su grupo había presentado varias enmiendas y dio las gracias al grupo de redacción por los esfuerzos que había realizado.
- 136.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó su satisfacción por la manera en que había realizado su trabajo el grupo de redacción y encomió la calidad del texto preparado por la Oficina. Dijo que esperaba que pudiera incluirse una referencia a determinadas temáticas en los casos en que existieran debates de políticas sobre dichas cuestiones y que el texto final de las conclusiones fuera significativo y útil.
- 137.** El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, dijo que confiaba en que las conclusiones contribuyeran a la construcción de un mundo del trabajo más satisfactorio.

Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo

Título

- 138.** El título fue adoptado.

Parte I «Contexto y retos»

Título

139. El título fue adoptado.

Punto 1

140. El punto 1 fue adoptado.

Punto 2

141. La representante del Gobierno del Canadá, hablando asimismo en nombre los representantes de los Gobiernos del Reino Unido y los Estados Unidos, presentó una enmienda para insertar, después de cadenas mundiales de suministro, «junto con los abusos laborales», a fin de subrayar que los abusos laborales eran la principal causa de los déficits de trabajo decente, así como para sentar las bases de la parte III, que se centraba en las medidas gubernamentales.
142. A continuación, propuso una subenmienda para desplazar la enmienda al punto 3, después de «como lo demuestran el alto nivel de informalidad» en la segunda oración.
143. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y los representantes de los Gobiernos del Reino Unido y los Estados Unidos, respaldaron la subenmienda.
144. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó otra subenmienda para suprimir «limitan la capacidad de los países para seguir apoyando la recuperación. Esta situación corre el riesgo de dejar» e insertar en su lugar «están limitando la capacidad de los países para seguir apoyando la recuperación y están aumentando la probabilidad de un desarrollo desigual, dejando».
145. El representante del Gobierno de los Estados Unidos apoyó la nueva subenmienda y señaló que con ello se daba mayor relieve en el texto a la importante cuestión del desigual desarrollo de los países.
146. El Vicepresidente empleador apoyó la nueva subenmienda.
147. El Vicepresidente trabajador apoyó la nueva subenmienda.
148. La representante del Gobierno del Canadá apoyó la nueva subenmienda.
149. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
150. El punto 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 3

151. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir «tanto en materia de cantidad como de calidad del empleo»; señaló que su grupo consideraba que los retos no tenían que ver simplemente con la cantidad y la calidad del empleo; además, era difícil medir la «calidad» y tampoco se contaba con datos cuantitativos.
152. El Vicepresidente trabajador recordó que en 2014 se había celebrado una discusión sobre la calidad del empleo; se trataba de una cuestión muy importante que debía analizarse junto con la cantidad del empleo. Así pues, dijo que no apoyaba la enmienda.
153. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que el empleo no solo debía medirse en términos cuantificables, por

ejemplo, mediante parámetros de creación de empleo, sino también en términos de su calidad. Recalcó que en el texto debería haber una referencia explícita a la cantidad y a la calidad, cuya función era sencillamente recordar lo que ya se había acordado en 2014. Declaró que no apoyaba la enmienda.

154. El representante del Gobierno de los Estados Unidos no apoyó la enmienda. Sin embargo, y en aras del compromiso, señaló que el texto que venía a continuación de esa frase ya incluía ejemplos de índole cuantitativo y cualitativo. En consecuencia, la enmienda que se proponía no iba a cambiar de forma sustancial el sentido de la oración.
155. La representante del Gobierno de Noruega no apoyó la enmienda.
156. La enmienda no fue adoptada.
157. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda para insertar, después de «la inadecuación de las competencias», «las insuficientes oportunidades de trabajo,» y para suprimir «persistente y». Propuso sustituir, en la siguiente oración, «la falta de oportunidades de trabajo decente refleja» por «hay un». Explicó que la finalidad de la enmienda era abordar la cuestión de la cantidad de forma más equilibrada. Los datos que figuraban en el *Informe mundial sobre salarios 2020-2021: los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19* indicaban que sería erróneo hablar de un estancamiento de los salarios. Además, la expresión «las insuficientes oportunidades de trabajo» indicaba más explícitamente que había que hacer esfuerzos adicionales a fin de crear un entorno empresarial propicio que permitiera la creación de empleos decentes.
158. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. El *Informe mundial sobre salarios 2020-2021* mostraba que a escala mundial los salarios habían aumentado aproximadamente un 2 por ciento, pero que, en varias regiones, por ejemplo, en África, los Estados árabes y América Latina el aumento había sido considerablemente más bajo. En muchos lugares los salarios se habían estancado con respecto al crecimiento de la productividad durante el último decenio; este hecho había sido ampliamente reconocido, por ejemplo, por los Ministros de Trabajo y Empleo del G-20, la OCDE y el Fondo Monetario Internacional. En consecuencia, se había producido una disminución significativa de la participación del trabajo en la renta.
159. Presentó una subenmienda para sustituir «el estancamiento del aumento de los salarios» por «un aumento de los salarios débil y desigual»; la subenmienda fue respaldada por la representante del Gobierno de Qatar y el representante del Gobierno del Gabón, en nombre del grupo de África.
160. Señaló que, contrariamente a lo proponía el Grupo de los Empleadores, la cuestión fundamental no eran «las insuficientes oportunidades de trabajo» por sí mismas sino las insuficientes oportunidades de trabajo «decente». La pobreza activa era persistente y a menudo iba en aumento. Declaró que no apoyaba la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
161. El representante del Gobierno de la Argentina apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores para añadir «un aumento de los salarios débil y desigual». Presentó una nueva subenmienda para sustituir «la falta de oportunidades de trabajo decente refleja» por «las oportunidades de trabajo decente insuficientes reflejan».
162. La representante del Gobierno de Qatar, hablando en nombre del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), apoyó las subenmiendas en favor de las expresiones «las oportunidades de trabajo decente insuficientes reflejan» y «un aumento de los salarios débil y desigual».

163. El representante del Gobierno del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la subenmienda en favor de la expresión «un aumento de los salarios débil y desigual», argumentando que se trataba de un fenómeno que podía observarse en muchas partes de África, aunque con importantes variaciones en función de los países.
164. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores relativa a «las insuficientes oportunidades de trabajo», pero dijo que no estaba de acuerdo con que se suprimiera el término «persistente».
165. El Vicepresidente empleador se refirió a la subenmienda propuesta por el Vicepresidente trabajador; propuso suprimir el término «débil y» después de «el aumento de los salarios» ya que era importante reflejar el hecho de que el aumento promedio que se había producido no era insignificante. Dijo que, de aceptarse la subenmienda del Grupo de los Trabajadores para añadir «la falta de oportunidades de trabajo decente refleja», retiraría la enmienda para suprimir la expresión «las oportunidades de trabajo decente insuficientes reflejan».
166. El Vicepresidente trabajador señaló que buscaba el compromiso y el consenso, y dijo que estaba de acuerdo con la nueva subenmienda presentada por el representante del Gobierno de la Argentina, quien proponía sustituir «la falta de oportunidades de trabajo decente refleja» por «las oportunidades de trabajo decente insuficientes reflejan».
167. Con respecto a la propuesta relativa al «aumento de los salarios», dijo que apoyaba la utilización de la expresión «un aumento de los salarios débil y desigual», ya que esta formulación reflejaba el hecho de que el aumento de los salarios había sido más débil que el crecimiento de la productividad durante tres decenios. En el caso de África, el aumento de los salarios había sido seis veces menor que el de la productividad, registrándose un aumento negativo desde 2015. Indicó que la situación a este respecto era similar en Asia.
168. El representante del Gobierno de la Argentina propuso una nueva subenmienda para que el texto rezara «el aumento desigual y generalmente débil de los salarios». Indicó que de este modo se reflejaría el hecho de que el aumento de los salarios había sido fuerte y significativo en algunos lugares, pero débil en general en la mayoría de ellos.
169. La representante del Gobierno de Qatar, hablando en nombre de los países del CCG, dijo que prefería que se mantuviera la expresión «las insuficientes oportunidades de trabajo decente», de conformidad con la nueva subenmienda propuesta por el representante del Gobierno de la Argentina. Por otra parte, indicó que prefería que se suprimiera el término «débil» ya que, de lo contrario, se estaría describiendo de forma incorrecta lo que había ocurrido en los últimos años en determinados sectores, como el sector de la salud, donde se había registrado un aumento de los salarios.
170. El representante del Gobierno del Camerún propuso otra subenmienda para sustituir «las insuficientes oportunidades de trabajo decente» por «las oportunidades de trabajo en un marco de trabajo decente».
171. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda para que el texto rezara «el aumento desigual y generalmente débil de los salarios». Observó que los datos disponibles indicaban, por el contrario, que durante decenios el aumento de los salarios había sido débil en muchas regiones, incluso antes de la pandemia. Reiteró que su grupo prefería la subenmienda en favor de la expresión «un aumento de los salarios débil y desigual» ya que reflejaba de forma más precisa los datos de que se disponía.

172. En cuanto a la enmienda para suprimir «persistente y» antes de «creciente del número de trabajadores pobres», indicó que su grupo no estaba de acuerdo, ya que los datos disponibles mostraban claramente la persistencia y el aumento de la pobreza activa.
173. El Vicepresidente empleador dijo que estaba prácticamente de acuerdo con el planteamiento del Vicepresidente trabajador con respecto a la enmienda relativa a los «trabajadores pobres», ya que su grupo también consideraba que la situación estaba empeorando. Señaló que había una diferencia semántica entre «persistente» y «creciente».
174. En cuanto a la disparidad entre productividad y aumento de los salarios a la que había aludido el Vicepresidente trabajador, hizo notar que en la oración anterior ya se hacía referencia a la productividad y que, en consecuencia, la situación a la que se refería el Grupo de los Trabajadores ya estaba incluida en el elemento relativo a «la baja productividad» que se mencionaba en el texto.
175. El representante del Gobierno de los Estados Unidos dijo que apoyaba la nueva subenmienda presentada por el representante del Gobierno de la Argentina para modificar el texto de forma que rezara «el aumento desigual y generalmente débil de los salarios»; explicó que esta redacción reflejaba la realidad del mercado de trabajo y, al mismo tiempo, tenía en cuenta las observaciones formuladas por la representante del Gobierno de Omán en nombre de los países del CCG.
176. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda presentada por el Vicepresidente trabajador para incluir la expresión «un aumento de los salarios débil y desigual»; en efecto, dado que dicho aumento había sido más alto en algunos lugares y más débil en otros, la formulación propuesta reflejaba todas las inquietudes que se habían señalado. Indicó que la Unión Europea y sus Estados miembros apoyaban la utilización del término «persistente» para describir la pobreza activa. Así pues, la expresión «el aumento persistente y creciente del número de trabajadores pobres» subrayaba convenientemente el hecho de que existían desigualdades persistentes.
177. El representante del Gobierno de los Estados Unidos señaló que era mejor incluir el término «débil» ya que hablar de un aumento desigual podía implicar que se trataba de un aumento fuerte.
178. El Vicepresidente empleador indicó que su grupo estaba dispuesto a aceptar que se incluyera la expresión «el aumento persistente y creciente del número de trabajadores pobres» y se suprimiera «el aumento desigual y generalmente débil de los salarios».
179. El Vicepresidente trabajador reiteró que era necesario hacer referencia al aumento desigual y «débil» de los salarios. Hacer referencia únicamente al aumento desigual podría resultar ambiguo ya que podría dar a entender que el aumento de los salarios no era débil. Reconoció que, si bien en algunos países el aumento de los salarios había sido fuerte en el sector de la salud en los últimos dos años a consecuencia de la pandemia, esta situación no reflejaba las tendencias generales de los últimos años con respecto al estancamiento del aumento de los salarios y la disociación del aumento salarial y el crecimiento de la productividad. Aunque prefería la expresión «débil y desigual», dijo que podría aceptar la expresión «el aumento desigual y generalmente débil de los salarios», de conformidad con la propuesta formulada por el representante del Gobierno de la Argentina.
180. Los representantes de los Gobiernos del Canadá, Australia, Omán, en nombre de los países del GCC, los Estados Unidos y Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros,

señalaron que podían estar de acuerdo con la expresión «el aumento desigual y generalmente débil de los salarios», tal como había propuesto el representante del Gobierno de la Argentina.

181. El Vicepresidente trabajador indicó que su grupo también podía aceptar la propuesta formulada por la Argentina.
182. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
183. Por consiguiente, cuatro enmiendas fueron desestimadas.
184. La representante del Gobierno del Canadá, hablando asimismo en nombre de los Gobiernos del Reino Unido y de los Estados Unidos, y con el apoyo de la Unión Europea y sus Estados miembros, recordó la discusión del punto 2, en la que la oradora había trasladado una enmienda del punto 2 al punto 3 para añadir una referencia a los abusos laborales, y propuso una subenmienda para insertar «las violaciones de los derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro» después de «el alto nivel de informalidad» en la lista de retos en el mercado de trabajo que se enumeraban en el punto 3.
185. El Vicepresidente trabajador expresó su apoyo a la enmienda propuesta.
186. El Vicepresidente empleador dijo que apoyaba la inserción de la expresión «las violaciones de los derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro», pero consideraba que, dado que se trataba de un subconjunto de violaciones cuyas causas fundamentales se basaban en la existencia de las cadenas mundiales de suministro y no en el mercado de trabajo en general, la expresión no debería ocupar un lugar tan destacado en la lista.
187. La representante del Gobierno del Canadá señaló que, teniendo en cuenta la proporción de puestos de trabajo que proporcionaban las cadenas mundiales de suministro en todo el mundo, así como la grave magnitud de los abusos que se producían en relación con esos empleos —como había evidenciado el informe de 2016 de la OIT titulado *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, preparado para la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo—, esos abusos constituían un importante desafío en el mercado de trabajo a nivel mundial y deberían mencionarse, junto con la informalidad, al principio de la lista.
188. El representante del Gobierno de los Estados Unidos apoyó la enmienda propuesta y señaló que la protección de los derechos de los trabajadores a lo largo de las cadenas de suministro era un aspecto prioritario de las políticas de la actual Administración de los Estados Unidos.
189. La enmienda fue adoptada.
190. El representante del Gobierno de los Estados Unidos, hablando asimismo en nombre de los Gobiernos del Canadá y del Reino Unido, presentó una enmienda para insertar «y competitivos» después de «más inclusivos» y antes de «para beneficios de todos». Añadió que deseaba subenmendar la propuesta para sustituir «competitivos» por la expresión «que funcionen bien».
191. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó su apoyo a la enmienda en su forma subenmendada.
192. El Vicepresidente trabajador dijo que respaldaba la enmienda en su forma subenmendada.
193. El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda para sustituir «y que funcionen bien» por «que funcionen bien y sean competitivos».

194. El representante del Gobierno de los Estados Unidos, con el apoyo de los representantes de los Gobiernos de la Argentina, el Reino Unido, Türkiye, Noruega y Zimbabwe, dijo que no estaba a favor de la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
195. El Vicepresidente empleador retiró la nueva subenmienda que había propuesto.
196. La enmienda fue adoptada en la forma subenmendada por el representante del Gobierno de los Estados Unidos.
197. La representante del Gobierno del Canadá, hablando asimismo en nombre de los Gobiernos del Reino Unido y de los Estados Unidos, presentó una enmienda para insertar «remunerados y» antes de «no remunerados», con el propósito de reflejar el hecho de que eran las mujeres quienes realizaban la mayoría de todos los trabajos del cuidado, y de hacer hincapié en la necesidad de abordar la dimensión de género de la informalidad.
198. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.
199. La enmienda fue adoptada.
200. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda que consistía en suprimir la referencia a las mipymes, ya que ello podría sugerir que la mayoría de ese tipo de empresas eran informales o que esas empresas eran una causa de informalidad. Por el contrario, las mipymes constituían el 90 por ciento de las empresas de todo el mundo y generaban el 50 por ciento del empleo a nivel mundial. Dichas empresas habían desempeñado un papel importante y se las debía apoyar. La referencia a ellas en este punto no era apropiada.
201. El Vicepresidente trabajador manifestó su desacuerdo y añadió que su grupo no podía apoyar la enmienda. Las mipymes estaban representadas de manera desproporcionada en la economía informal, y más de 800 millones de trabajadores se habían visto afectados por la pandemia.
202. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda a fin de sustituir «incluso en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas» por «, que afecta sobre todo a las microempresas, las pequeñas y las medianas empresas».
203. El Vicepresidente trabajador dijo que no estaba de acuerdo, ya que ese cambio podría distorsionar la intención original de ese punto.
204. El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, dijo que coincidía con el punto de vista expresado por el Vicepresidente trabajador y añadió que las mipymes eran informales en su gran mayoría, y que era preciso mencionarlas en relación con la transición de la economía informal a la economía formal.
205. El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y con el apoyo de la representante del Gobierno del Canadá, propuso otra subenmienda para mantener la referencia a las mipymes, pero sustituyendo «incluso en» por «en particular para».
206. La representante del Gobierno de Qatar señaló que prefería el texto original, sin enmiendas.
207. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador indicaron que podían apoyar la enmienda en la forma subenmendada propuesta por la Argentina.
208. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
209. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda que consistía en suprimir la última oración del punto 3. «Las formas de trabajo precario e inseguro» no era una expresión sobre la que existiera una definición internacionalmente acordada y no se correspondía con la terminología aceptada en la OIT. Si bien reconocía que los términos «precario» e «inseguro»

se empleaban en los ODS, estos eran una aspiración y habían sido acordados por los Gobiernos, y no mediante consultas tripartitas, por lo que no eran una referencia adecuada para la terminología de la OIT. En la Recomendación núm. 204 sí se había empleado una terminología claramente aceptada. Aunque en la Declaración del Centenario se instaba a afrontar la informalidad y las modalidades de trabajo en sus diversas formas, ello no suponía una relación de causa y efecto entre esos dos elementos. La afirmación de que esas formas de trabajo habían aumentado aún más los déficits de trabajo decente y la informalización del empleo formal era infundada. Por lo tanto, debería suprimirse esa oración.

- 210.** El Vicepresidente trabajador dijo que las formas de trabajo inseguras no hacían referencia exclusivamente a la economía informal. En 2014, la reunión sobre las formas atípicas de empleo había alcanzado un acuerdo tripartito sobre los tipos de empleo que se consideraban formas atípicas de empleo, como el empleo temporal. Preguntó si el hecho de que el Objetivo 8 incluyera en su redacción la referencia a «las personas con empleos precarios», y que ese texto no se hubiera acordado en un foro tripartito, significaba que la OIT, como parte del sistema de las Naciones Unidas, no debería guiarse por esos objetivos. La cuestión de las formas de trabajo precarias e inseguras se había abordado y discutido repetidamente en las reuniones de la OIT, por lo que la terminología estaba muy clara.
- 211.** El representante del Gobierno de la Argentina indicó que solo estaban entre corchetes y deberían ser objeto de discusión las palabras «precario e». El resto de la oración debería mantenerse como estaba. Propuso una subenmienda que consistía en añadir «así como las formas de trabajo precario» después de «las distintas formas de discriminación en el mercado de trabajo». El representante del Gobierno de Cuba apoyaba la propuesta.
- 212.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, observó que la Unión Europea y sus Estados miembros estaban muy comprometidos con los ODS y que esperaban que esos objetivos y las metas que los acompañaban se alcanzaran. La redacción que se proponía en el documento estaba aceptada en el contexto de las Naciones Unidas. Añadió que, a fin de llegar a una solución de compromiso sin abrir nuevamente la discusión, se deberían utilizar como referencia los textos adoptados anteriormente en la OIT, cuya terminología había sido acordada por todos los mandantes, sin retomar anteriores discusiones. El Grupo de Trabajo de la Discusión General sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, por ejemplo, había aceptado la expresión «formas de trabajo inseguras».
- 213.** La representante del Gobierno del Canadá coincidía en que la expresión «formas de trabajo precario e inseguro» era una terminología aceptable, y que se había utilizado en un informe de expertos sobre las formas atípicas de empleo presentado en las discusiones sobre la política nacional de empleo del Canadá. No obstante, teniendo en cuenta las preocupaciones expresadas por el Grupo de los Empleadores, propuso sustituir «formas de trabajo precario e inseguro» por «formas atípicas de empleo».
- 214.** Dicha subenmienda fue apoyada por el representante del Gobierno de los Estados Unidos, quien también sugirió añadir «inseguras» después de «atípicas» en aras de una mayor claridad y para adoptar un enfoque integral. Además, estaba de acuerdo en que se sustituyera «precario» por «así como las formas de trabajo precario» después de «las distintas formas de discriminación en el mercado de trabajo».
- 215.** El Vicepresidente trabajador dijo que su grupo aceptaría «formas de trabajo inseguras» en ambos casos.
- 216.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo.

- 217. Los representantes de los Gobiernos de Türkiye, Australia y Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, también estuvieron de acuerdo.
- 218. La enmienda fue adoptada en la forma subenmendada por la Argentina y posteriormente por los Estados Unidos.
- 219. Por consiguiente, la representante del Gobierno de Türkiye retiró una enmienda.
- 220. La Comisión acordó suprimir los restantes corchetes del texto.
- 221. El punto 3 fue adoptado en su forma enmendada.

Puntos 4 a 6

- 222. Los puntos 4 a 6 fueron adoptados.
- 223. La Parte I en su conjunto fue adoptada en su forma enmendada.

Parte II – Principios rectores para unas políticas de empleo coherentes, integrales e integradas en un mundo del trabajo en rápida evolución

Título

- 224. El título fue adoptado.

Punto 7

- 225. El representante del Gobierno del Reino Unido, hablando asimismo en nombre de los Gobiernos de Suiza y de los Estados Unidos, presentó una enmienda para sustituir «buscan» por «deberían tener por objetivo».
- 226. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador se mostraron de acuerdo.
- 227. La enmienda fue adoptada.
- 228. El punto 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 8

- 229. El Vicepresidente empleador propuso una enmienda a fin de sustituir «se rigen» por «deberían regirse» después de «marcos integrales».
- 230. El Vicepresidente trabajador y los representantes de los Gobiernos de Filipinas, Türkiye, el Gabón, en nombre del grupo de África, y Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.
- 231. La enmienda fue adoptada.
- 232. El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda a fin de suprimir la lista de normas pertinentes de la OIT. Explicó que los Estados Miembros habían ratificado diferentes normas e instrumentos de acuerdo con sus intereses nacionales. Además, esa lista no podría ser exhaustiva y tendría distintos grados de pertinencia para cada uno de los Estados Miembros.
- 233. El Vicepresidente empleador dijo que coincidía con esa propuesta, ya que su grupo había presentado una enmienda idéntica.
- 234. El Vicepresidente trabajador dijo que no podía apoyar la enmienda, porque suprimir una lista amplia de normas pertinentes restaría peso al texto.

- 235.** El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, dijo que prefería mantener la lista y presentó una enmienda para añadir a dicha lista el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- 236.** A continuación, se produjo un debate en el que el Vicepresidente empleador observó que las distintas opiniones sobre qué normas deberían incluirse en la lista, la bajísima tasa de ratificación de algunos de los instrumentos incluidos en ella, las contradicciones entre sus disposiciones y la naturaleza restrictiva de algunas de esas normas daría lugar a que la lista no fuera útil para todos. El texto introductorio era inclusivo y ello debería ser suficiente. El Vicepresidente trabajador respondió que las normas constituían una fuente de orientación útil independientemente de que se hubieran ratificado o no. A pesar del bajo nivel de ratificaciones, las normas enumeradas no habían sido consideradas superadas por el mecanismo de examen de las normas. Ya se incluyera la lista en ese texto o en un anexo, esta proporcionaría una valiosa orientación.
- 237.** El representante adjunto del Secretario General, respondiendo a una solicitud de orientación, señaló que la lista propuesta inicialmente por la Oficina en las conclusiones provisionales hacía hincapié en las normas de gobernanza (Convenio núm. 122 y Recomendación núm. 169) y en las dos Recomendaciones (núms. 204 y 205) adoptadas con posterioridad a la anterior discusión recurrente.
- 238.** La representante del Gobierno de Türkiye dijo que estaba a favor de la propuesta de suprimir la lista.
- 239.** La representante del Gobierno de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, señaló que prefería mantener la lista, ya que añadía valor y ello estaba en consonancia con el precedente establecido en conclusiones adoptadas anteriormente. Añadió que también apoyaba la enmienda propuesta por el grupo de África.
- 240.** Los representantes de los Gobiernos del Canadá y de los Estados Unidos señalaron que comprendían los argumentos a favor de mantener la lista de instrumentos, pero que preferían suprimirla.
- 241.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y con el apoyo del Vicepresidente empleador, propuso retomar el texto original propuesto por la Oficina y que se había presentado al grupo de redacción en las conclusiones provisionales. Añadió que se trataba claramente de una lista no exhaustiva, como indicaba la expresión «con inclusión» que la precedía.
- 242.** Tras celebrar consultas informales, el Vicepresidente empleador explicó que los interlocutores habían acordado un texto de compromiso en el que se incluiría la lista de normas del modo siguiente: «el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006, (núm. 198), conjuntamente con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que fueron adoptadas después de la segunda discusión recurrente, que tuvo lugar en 2014».
- 243.** Los representantes de los Gobiernos de la Argentina, Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, el Gabón, en nombre del grupo de África, y Qatar, en nombre de los

países del CCG, expresaron su satisfacción por el consenso alcanzado y señalaron que aceptaban la subenmienda propuesta.

- 244. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 245. En consecuencia, se retiraron dos enmiendas.
- 246. La Comisión acordó retirar todos los corchetes restantes del texto del punto 8.
- 247. El punto 8 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9

- 248. El punto 9 fue adoptado.

Punto 10

Párrafo introductorio

- 249. El párrafo introductorio fue adoptado.

Punto 10, a)

- 250. El punto 10, a) fue adoptado.

Punto 10, b)

- 251. El punto 10, b) fue adoptado.

Punto 10, c)

- 252. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda mediante la que proponía suprimir la referencia al empleo pleno y productivo y el trabajo decente, no porque su grupo se opusiera al empleo pleno y productivo y al trabajo decente, sino porque ese objetivo no era un instrumento para formular marcos integrales de políticas de empleo. En ese contexto era más adecuado hacer referencia a la calidad y la cantidad del empleo.
- 253. El Vicepresidente empleador, con el apoyo del representante del Gobierno de la Argentina, en nombre del GRULAC, señaló que quizás podría mantenerse la referencia al empleo pleno y productivo y el trabajo decente si el apartado pudiera subenmendarse para suprimir las expresiones «tanto la calidad como la cantidad del empleo» y «y a los derechos de los trabajadores y de los empleadores», y añadir «incluso garantizando un entorno de trabajo seguro y saludable» después de «una protección adecuada a los trabajadores».
- 254. El Vicepresidente trabajador agradeció el espíritu de compromiso, pero deseaba subenmendar la propuesta para mantener el texto que decía «Promover tanto la calidad como la cantidad del empleo, asegurando a la vez una protección adecuada a los trabajadores», añadiendo después «y el respeto de sus derechos, incluso garantizándoles un entorno de trabajo seguro y saludable».
- 255. El Vicepresidente empleador dijo que no estaba de acuerdo con referirse a la calidad y la cantidad del empleo, ya que se trataba de cuestiones no mensurables, por lo que no podían relacionarse con la formulación de las políticas. También se oponía al hecho de que parecía que el Grupo de los Trabajadores estaba decidido a suprimir la referencia a los derechos de los empleadores.

- 256.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos, el representante del Gobierno de la República Centroafricana, en nombre del grupo de África, y los representantes de los Gobiernos de Suiza, el Canadá, Francia, Noruega, Qatar, el Brasil, Türkiye y la Argentina apoyaron la propuesta planteada por el Grupo de los Trabajadores.
- 257.** El Vicepresidente empleador dijo que, en aras del consenso, no se opondría, aunque hubiera preferido que el Grupo de los Trabajadores reconociera que los empleadores tenían derechos. El Vicepresidente trabajador respondió que, de hecho, los empleadores tenían el derecho a la negociación colectiva con los trabajadores, pero que en el mercado de trabajo eran los trabajadores los que estaban en desventaja y necesitaban que se protegieran sus derechos.
- 258.** La enmienda fue adoptada en la forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
- 259.** En consecuencia, siete enmiendas fueron desestimadas.
- 260.** El punto 10, c) fue adoptado en su forma enmendada.
- 261.** El representante del Gobierno del Reino Unido expresó su preocupación por el hecho de que se hubiera pasado por alto la mano virtual que había levantado en Zoom para presentar una subenmienda al punto 10, c), lo que había impedido que su Gobierno expresara su opinión; ello no estaba en conformidad con el principio de una participación plena y equitativa.

Punto 10, d)

- 262.** El punto 10, d) fue adoptado.

Punto 10, e)

- 263.** El representante del Gobierno de Egipto, hablando en nombre del grupo de África, propuso una enmienda para añadir «su reconversión profesional» después de «su empleabilidad», con el propósito de hacer hincapié en la formación profesional y la formación transformacional.
- 264.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
- 265.** El Vicepresidente empleador señaló que apoyaba esa inclusión, pero consideraba que sería mejor insertar esa expresión después de «desarrollo de las competencias».
- 266.** El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, dijo que su grupo podía apoyar la subenmienda.
- 267.** El representante del Gobierno de Zimbabwe y la representante del Gobierno del Canadá, así como el representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, estaban de acuerdo con la enmienda en la forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 268.** El Vicepresidente trabajador también aceptó la subenmienda.
- 269.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 270.** El representante del Gobierno de Egipto retiró una enmienda en la que había propuesto añadir, al final del apartado, una nueva oración con el texto siguiente: «Reconocer la importancia de la educación continua, la formación profesional y transformacional para mantener la sostenibilidad de las empresas y fortalecer la resiliencia de las economías.».
- 271.** El punto 10, e) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 10, f)

- 272.** El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, retiró una enmienda en la que proponía sustituir «el desarrollo» por «la perennización y la creación».
- 273.** El representante del Gobierno de Egipto, con el apoyo de la representante del Gobierno de Omán, presentó una enmienda para sustituir «el desarrollo de empresas sostenibles» por «la sostenibilidad de las empresas». Explicó que, conforme al espíritu de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y de no dejar a nadie atrás, el texto no debería referirse solamente al desarrollo de nuevas empresas sostenibles, sino alentar también a que todas las empresas fueran sostenibles.
- 274.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda a fin de añadir, al final de la oración, «y para el desarrollo de empresas sostenibles».
- 275.** El Vicepresidente trabajador señaló que, dado que el texto original se había acordado previamente, en las Conclusiones relativas a la promoción de las empresas sostenibles adoptadas en 2007, no apoyaba la enmienda ni la subenmienda.
- 276.** El Vicepresidente empleador dijo que, atendiendo a las observaciones formuladas por el Grupo de los Trabajadores, su grupo deseaba retirar la subenmienda y no apoyaría la enmienda.
- 277.** Los representantes de los Gobiernos de la Argentina, en nombre del GRULAC, y Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresaron que, a su juicio, las preocupaciones planteadas por el representante del Gobierno de Egipto ya estaban efectivamente abordadas en el texto original, por lo que la enmienda no era necesaria.
- 278.** La representante del Gobierno de Omán observó que, a fin de traducir el texto al árabe, era necesaria una mayor claridad. En consecuencia, propuso una subenmienda para sustituir «el desarrollo de empresas sostenibles» por «el desarrollo sostenible de las empresas».
- 279.** Dicha subenmienda recibió un amplio apoyo por parte del Grupo Gubernamental.
- 280.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 281.** El punto 10, f) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 10, g)

- 282.** El punto 10, g) fue adoptado.

Punto 10, h)

- 283.** La representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, propuso una enmienda para añadir «y evaluación» después de «seguimiento».
- 284.** Tanto el Vicepresidente empleador como el Vicepresidente trabajador estuvieron de acuerdo con la enmienda, que también recibió el apoyo del representante del Gobierno del Gabón, en nombre del grupo de África, y del representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 285.** El representante del Gobierno del Reino Unido propuso una subenmienda de carácter lingüístico.
- 286.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 287.** El punto 10, h) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 10, i)

288. El punto 10, i) fue adoptado.

Punto 10, j)

289. El punto 10, j) fue adoptado.

Punto 10, k)

290. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «afrontando a la vez» por «reglamentando a la vez de manera adecuada la inteligencia artificial y la gestión algorítmica y afrontando», antes de «la brecha digital». La inteligencia artificial y la gestión algorítmica eran nuevas tecnologías muy importantes, y su utilización no solo estaba creando un nuevo mercado de trabajo, sino que también estaba modificando sustancialmente la manera de gestionar las empresas tradicionales. Eran tecnologías que se estaban desarrollando rápidamente, y la regulación no había podido avanzar al mismo ritmo. Se estaba recopilando una considerable cantidad de datos sobre los trabajadores, y estos no tenían ningún control sobre ellos. Los datos eran el elemento fundamental de las prácticas de gestión algorítmica, lo que significaba que se estaban adoptando decisiones sobre contrataciones y despidos por medio de la inteligencia artificial, de manera autónoma y sin intervención humana. Ese tipo de prácticas se habían extendido notablemente durante la pandemia de COVID-19, y estaban poniendo en cuestión la relación entre los directivos y los trabajadores.
291. El Vicepresidente empleador expresó su decepción por el hecho de que el Grupo de los Trabajadores hubiera propuesto una enmienda sustantiva que no había sido discutida en el grupo de redacción, donde se podría haber debatido ampliamente. Se trataba de una cuestión que requería un debate sobre políticas, lo que iba más allá del ámbito de la Comisión. Evidentemente, la digitalización era una cuestión importante, pero la Comisión no era el foro apropiado para esa discusión. Propuso una subenmienda para que el texto de ese punto fuera el siguiente: «Aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible, y afrontar la brecha digital dentro de los países y entre ellos.».
292. El Vicepresidente trabajador observó que la cuestión de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica había sido objeto de discusión en diversos foros de la OIT desde 2015, por lo que no se trataba de un tema nuevo. Sus efectos en el mercado de trabajo se estaban extendiendo rápidamente y la actual discusión era realmente un momento oportuno para abordar esa cuestión. Su grupo no podía apoyar la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
293. El representante del Gobierno de la Argentina estaba de acuerdo en que se trataba de un asunto particularmente importante, pero, dado que no se había discutido en el grupo de redacción, no podía apoyar la enmienda ni la subenmienda.
294. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, observó que la inteligencia artificial y las prácticas de gestión algorítmica eran un tema especialmente interesante y pertinente, que merecía un extenso debate de carácter técnico y político. Si bien las preocupaciones expresadas por el Grupo de los Trabajadores eran comprensibles, se trataba de una cuestión demasiado específica como para incluirla en el punto 10 de las conclusiones propuestas, que trataba de los principios rectores de las políticas de empleo. A su juicio, la solución más adecuada en esas circunstancias sería mantener el proyecto de texto original sin enmiendas.

- 295.** El representante del Gobierno del Reino Unido también era de la opinión de que se trataba de un tema demasiado amplio como para incluirlo en el punto que se estaba discutiendo.
- 296.** La representante del Gobierno del Canadá, con el apoyo del representante del Gobierno de los Estados Unidos, dijo que podía apoyar la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. La utilización de macrodatos y la gestión algorítmica, especialmente en las plataformas digitales de trabajo, había sido objeto de estudio en numerosos informes de la OIT y otras organizaciones, que indicaban que esas tecnologías se estaban empleando para llevar a cabo una gestión de los recursos humanos más estricta y, por lo tanto, era una cuestión relacionada con las condiciones de trabajo decente. Existía una relación clara entre el progreso tecnológico y la utilización de las tecnologías para controlar el tiempo de trabajo y el rendimiento y la productividad de los trabajadores, en particular de los trabajadores de plataformas digitales. Así pues, sería conveniente que el texto reflejara esos cambios.
- 297.** El Vicepresidente empleador retiró su subenmienda y añadió que prefería mantener el texto original, tal como lo había propuesto la Oficina.
- 298.** El Vicepresidente trabajador, reconociendo que la propuesta planteada por su grupo no se había discutido en el grupo de redacción, propuso una subenmienda para que el texto resultante fuera el siguiente: «abordando de manera adecuada las repercusiones de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica en las condiciones de trabajo».
- 299.** El Vicepresidente empleador dijo que no apoyaba la subenmienda.
- 300.** El representante del Gobierno del Gabón, en nombre del grupo de África, y el representante del Gobierno de la Argentina, preferían mantener el texto original.
- 301.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, sugirió que la propuesta de hacer referencia a la inteligencia artificial y las prácticas de gestión algorítmica podría retomarse en la discusión del punto 11, c), ya que trataba sobre el cambio tecnológico, e incluir esa cuestión en ese punto sería más adecuado. Así pues, se podría mantener la redacción original del punto 10, k).
- 302.** La representante del Gobierno de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, apoyó dicha propuesta.
- 303.** El Vicepresidente trabajador dijo que también apoyaba la propuesta, ya que era un buen compromiso. En consecuencia, podía estar de acuerdo con mantener el texto original del punto 10, k) y retiró la subenmienda.
- 304.** El punto 10, k) fue adoptado.

Punto 10, l)

- 305.** El punto 10, l) fue adoptado.

Punto 10, m)

- 306.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda a fin de insertar «, en particular la negociación colectiva,» entre «diálogo social» y «y la formulación de políticas». El informe de referencia de la OIT titulado *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente* también hacía hincapié en que la negociación colectiva estaba relacionada con unos salarios justos y mejores condiciones de trabajo, en particular para los grupos vulnerables. A nivel mundial, la negociación colectiva solo abarcaba a algo más de la tercera parte de los trabajadores.

- 307.** El Vicepresidente empleador dijo que no apoyaba la enmienda. Si bien estaba completamente a favor de la negociación colectiva, no creía que la parte de las conclusiones que trataba de la formulación de políticas fuera el lugar apropiado para mencionarla. Propuso una subenmienda, que consistía en añadir, al final de la oración, el texto siguiente: «, inclusive sobre negociación colectiva, el fortalecimiento de las capacidades de promoción y la independencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y otras formas de diálogo social para la formulación de marcos de políticas integrales, coherentes e integrados».
- 308.** El Vicepresidente trabajador observó que podía aceptar la adición de «, inclusive sobre negociación colectiva, el fortalecimiento de las capacidades de promoción y la independencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y otras formas de diálogo social».
- 309.** El Vicepresidente empleador no estuvo de acuerdo. El texto original había sido acordado por el grupo de redacción. Era necesario contar con una base de datos empíricos para sustentar el diálogo social y la formulación de políticas. Propuso entonces retomar el texto original, sin enmiendas.
- 310.** El representante del Gobierno de la Argentina presentó otra subenmienda para que el texto del final de la oración fuera el siguiente: «, con inclusión de la negociación colectiva, y la formulación de políticas».
- 311.** El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda propuesta por el representante del Gobierno de la Argentina, que también recibió el apoyo de los representantes de los Gobiernos de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Gabón, en nombre del grupo de África, así como de los representantes de los Gobiernos de Noruega, Kenya, el Brasil, el Reino Unido y Ghana.
- 312.** El Vicepresidente empleador señaló que su grupo podía apoyar esa subenmienda.
- 313.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 314.** El punto 10, *m*) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 10, *n*)

- 315.** El punto 10, *n*) fue adoptado.
- 316.** El punto 10, en su conjunto, fue adoptado en su forma enmendada.
- 317.** La parte II, en su conjunto, fue adoptada en su forma enmendada.

Parte III – Fortalecimiento, adaptación y puesta en práctica de marcos integrales de políticas del empleo

Título

- 318.** El título fue adoptado.

Punto 11

Párrafo introductorio

- 319.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda de carácter lingüístico para insertar «, y» entre «si procede» y «de acuerdo con las circunstancias».
- 320.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda, así como los representantes de los Gobiernos del Canadá, Suiza y Noruega.

- 321. La enmienda fue adoptada.
- 322. El párrafo introductorio fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 11, a)

- 323. El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, con el apoyo del representante del Gobierno de China, propuso una enmienda para insertar «, medioambientales» después de «económicas».
- 324. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.
- 325. El Vicepresidente empleador también apoyó la enmienda, y propuso una subenmienda para añadir «, sanitarias, geopolíticas» después de «medioambientales».
- 326. El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo con la subenmienda, que también recibió el apoyo de los representantes de los Gobiernos de la Argentina, Türkiye y Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 327. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 328. El punto 11, a) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 11, b)

- 329. El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán, con el apoyo del Grupo de los Trabajadores, presentó una enmienda para insertar «medioambientales,» entre «sectoriales,» y «comerciales».
- 330. El Vicepresidente empleador dijo que estaba de acuerdo con la inserción del término «medioambientales», pero que debería ir al final de la lista, insertando «y políticas medioambientales» después de «públicas y privadas de inversión».
- 331. El Vicepresidente trabajador indicó que podía aceptar la enmienda tal como la había propuesto la República Islámica del Irán.
- 332. La enmienda recibió asimismo el apoyo de los representantes de los Gobiernos de los Estados Unidos, la Argentina y Türkiye.
- 333. El Vicepresidente empleador retiró su subenmienda.
- 334. La enmienda fue adoptada.
- 335. El punto 11, b) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 11, c)

- 336. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir el punto 11, c). El apartado c) del punto 11 abriría un debate político y se adelantaría a los trabajos de la próxima reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Además, en muchos países había sentencias judiciales pendientes que podrían contradecir el texto. El orador propuso que se reconociese la cuestión citando la Declaración del Centenario, que era exhaustiva y ya había sido acordada por los mandantes tripartitos. Por ello, deseaba proponer una subenmienda, redactando de nuevo el apartado para que dijese: «Al aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y la digitalización, incluido el trabajo en plataformas, para crear puestos de trabajo decentes y empresas sostenibles, posibilitar la participación de toda la sociedad en sus beneficios y abordar sus riesgos y desafíos».

- 337.** El Vicepresidente trabajador dijo que el trabajo en plataformas llevaba muchos años debatiéndose en el seno de la OIT, inclusive en el Consejo de Administración. El apartado no corría el riesgo de anticiparse a las conclusiones de la próxima reunión de expertos. Las condiciones de trabajo y el acceso a los derechos solían ser problemáticos para los trabajadores de las plataformas. Por lo tanto, no podía apoyar la propuesta de suprimir el apartado. En su lugar, introdujo una subenmienda para restablecer el texto tal y como lo había propuesto la Oficina, y añadir al final «y porque las repercusiones de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica en las condiciones de trabajo se aborden adecuadamente». La tecnología avanzaba rápidamente; la cuestión era pertinente y debería incluirse en las conclusiones actuales.
- 338.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre de GRULAC, apoyado por el representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señaló que la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, si bien eran importantes, no se habían abordado en el grupo de redacción y justificaban un debate prolongado y detallado. Por lo tanto, era preferible no incluir esos aspectos en el texto actual.
- 339.** La representante del Gobierno del Canadá apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. Las repercusiones de la gestión de los recursos humanos en la economía de las plataformas sobre el trabajo decente estaban bien documentadas.
- 340.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos apoyó las subenmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
- 341.** La representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre de GRULAC, no podía apoyar ninguna de las subenmiendas y deseaba mantener el apartado original, tal como la había presentado la Oficina.
- 342.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, observó que la subenmienda del Grupo de los Empleadores se parecía al texto ya acordado para el punto 10. Dada la importancia cada vez mayor que estaba adquiriendo el trabajo en plataformas y la inteligencia artificial, prefería el texto subenmendado por el Grupo de los Trabajadores.
- 343.** El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, estaba de acuerdo con la inclusión de la protección de los trabajadores y la seguridad y salud en el trabajo, y por lo tanto apoyó la propuesta del Grupo de los Trabajadores.
- 344.** El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda para incluir texto del Llamamiento mundial a la acción, añadiendo después de «riesgos y desafíos» las palabras «incluidas las repercusiones de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica en las condiciones de trabajo y la propiedad intelectual, la protección de datos y la ciberseguridad».
- 345.** El Vicepresidente trabajador dijo que, dado el aparentemente amplio apoyo de los Gobiernos al texto original de la Oficina, en el que se basaba en gran medida la propuesta del Grupo de los Trabajadores, consideraría satisfechas las preocupaciones de su grupo y retiraría la subenmienda que habían presentado en relación con la inteligencia artificial y la gestión algorítmica.
- 346.** El representante del Gobierno del Reino Unido, la representante del Gobierno del Canadá, y la representante del Gobierno de Qatar hablando en nombre de los países del CCG, expresaron su apoyo al texto de la Oficina.

- 347. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo en aceptar el texto original de la Oficina. Sin embargo, se sentía decepcionado por el hecho de que sus esfuerzos por lograr un consenso se hubiesen rechazado.
- 348. La enmienda fue rechazada.
- 349. El punto 11, c) fue adoptado.

Punto 11, d)

- 350. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir «todos» antes de «los trabajadores» e «, independientemente de su situación en el empleo» antes de «disfruten de una protección adecuada». Habida cuenta de que se habían presentado 11 enmiendas al apartado d), prefería buscar un compromiso. Por consiguiente, propuso subenmiendar su enmienda para reintroducir «todos» con arreglo a las enmiendas propuestas por el GRULAC y el Grupo de los Empleadores. Habría que sustituir la palabra «sus» por «los» antes de «derechos fundamentales», en consonancia con una enmienda posterior también presentada por su grupo. Propuso asimismo suprimir «, incluida la libertad de asociación y la negociación colectiva,», de conformidad con una enmienda presentada por los Gobiernos del Reino Unido, los Estados Unidos y Suiza. La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva ya estaban incluidos en los «derechos fundamentales». Debería mantenerse la referencia al «tiempo de trabajo», reconociendo al mismo tiempo que en el contexto actual se requería flexibilidad. Por lo tanto, propuso otra subenmienda del siguiente tenor: «incluida una ordenación adecuada y flexible del tiempo de trabajo» después de «tiempo de trabajo», en consonancia con una enmienda posterior presentada por el GRULAC.
- 351. El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo en que resultaba útil debatir las 11 enmiendas conjuntamente. No estaba de acuerdo con la supresión de «todos»; la Declaración del Centenario subrayaba que todos los trabajadores debían tener derecho a la protección social. Tanto el Llamamiento mundial a la acción como las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo incluían una referencia a que se debían «garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo a todos los trabajadores, independientemente de su relación de trabajo». Por lo tanto, ese texto debería incluirse también en las conclusiones actuales. Por ende, propuso una subenmienda para añadir «independientemente de situación en el empleo» después de «todos los trabajadores».
- 352. El apartado se centraba en cuatro aspectos: derechos fundamentales, salarios mínimos adecuados, límites máximos al tiempo de trabajo y seguridad y salud en el trabajo, todos ellos claramente mencionados en la Declaración del Centenario y en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor*. Así pues, se debería mantener la formulación, reafirmando también la importancia del tiempo de trabajo y de la libertad de asociación y la negociación colectiva. Por último, su grupo deseaba sustituir «incluida la libertad sindical y la negociación colectiva» por «los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva».
- 353. El Vicepresidente empleador dijo que la propuesta del Grupo de los Trabajadores no constituía un compromiso.
- 354. El Vicepresidente trabajador replicó que su propuesta había incorporado varias de las enmiendas que estaban sobre la mesa, incluidas las presentadas por los Gobiernos de los Estados Unidos, el Reino Unido y Suiza.
- 355. El representante del Gobierno del Reino Unido estaba de acuerdo, en parte, con las subenmiendas sugeridas por el Grupo de los Trabajadores y por las propuestas del Grupo de

los Empleadores. El texto debería ajustarse a la Declaración del Centenario, que establecía que «todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: i) el respeto de sus derechos fundamentales; ii) un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; iii) límites máximos al tiempo de trabajo, y iv) la seguridad y salud en el trabajo».

- 356.** Los Gobiernos del Reino Unido, Suiza y los Estados Unidos, apoyados por el representante del Gobierno de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, apoyaron la propuesta de suprimir «independientemente de su situación en el empleo», después de «todos los trabajadores», lo que estaba en línea con una enmienda conjunta que habían presentado. Los derechos fundamentales incluían la libertad de asociación y la negociación colectiva, por lo que podía suprimirse la referencia específica a los mismos. También apoyaron la propuesta del Grupo de los Trabajadores de suprimir «adecuado». La formulación «límites máximos de tiempo de trabajo» y «seguridad y salud en el trabajo» era conforme a la Declaración del Centenario y debería mantenerse.
- 357.** El Vicepresidente trabajador dijo que debía incluirse «, con independencia de su situación en el empleo,»; la oración estaba tomada directamente del Llamamiento mundial a la acción de la OIT, abarcaba las formas de trabajo inseguro y contribuía a extender la protección social a los trabajadores con independencia de su relación de trabajo.
- 358.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre de GRULAC, dijo que, en un espíritu de consenso, su grupo podría estar de acuerdo en suprimir «la libertad de asociación y la negociación colectiva», como proponían los Gobiernos del Reino Unido, los Estados Unidos y Suiza.
- 359.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyado por la representante del Gobierno del Canadá, dijo que, aunque parecía redundante, después de «todos los trabajadores» podía aceptarse la inclusión de «, independientemente de su situación en el empleo,».
- 360.** La representante del Gobierno de Australia señaló que, aunque era flexible, la formulación sugerida por el Grupo de los Trabajadores ofrecía una protección más amplia para los trabajadores y, por lo tanto, era preferible.
- 361.** El Vicepresidente empleador dijo que, aunque la propuesta de suprimir «, independientemente de su situación en el empleo,» había recibido apoyo suficiente, en un espíritu de consenso, su grupo también podía apoyar su inclusión.
- 362.** El Vicepresidente trabajador agradeció a los Gobiernos que habían entendido y apoyado la inclusión de una protección más amplia.
- 363.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 364.** Por consiguiente, se desestimaron diez enmiendas.
- 365.** El punto 11, *d)* fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 11, e)

- 366.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir el apartado cuyo contenido ya se había debatido. Su grupo ya había presentado sus puntos de vista sobre las «formas de trabajo precarias e inseguras». El contenido de este apartado era sesgado y daba la impresión de que la mayoría de las relaciones de trabajo estaban mal clasificadas. La clasificación de los trabajadores debía abordarse a nivel nacional, teniendo en cuenta los contextos y criterios específicos de cada país.

- 367.** El Vicepresidente trabajador no apoyaba la enmienda. El apartado había sido propuesto originalmente por el Grupo de los Trabajadores y había recibido un amplio apoyo de los Gobiernos, que habían coincidido en la necesidad de abordar las clasificaciones erróneas. En la era digital, se daban casos de clasificación errónea en la contratación de los trabajadores, ya que el desarrollo de las clasificaciones no seguía el ritmo de la evolución de la contratación. En consecuencia, algunos trabajadores de plataformas, clasificados como contratistas independientes, no tenían garantizados los derechos fundamentales, como el derecho a la negociación colectiva. En aras del compromiso, el Grupo de los Trabajadores propuso una subenmienda para eliminar «precario e» del texto original.
- 368.** El Vicepresidente empleador no aceptaba la expresión «clasificación errónea», ya que suponía un acto irregular. Propuso otra subenmienda para sustituir «clasificación errónea» por «retos relacionados con la clasificación», lo que estaba en consonancia con la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).
- 369.** El Vicepresidente trabajador propuso otra subenmienda para sustituir «a través de la clasificación errónea de» por «velando por la clasificación correcta de» a fin de armonizar el texto con la redacción utilizada en el punto 13, j), de las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión en 2021.
- 370.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 371.** La representante del Gobierno del Canadá dijo que podía apoyar la subenmienda, aunque prefería el texto original.
- 372.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 373.** Por consiguiente, se desestimaron dos enmiendas.
- 374.** El punto 11, e) fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 11, f)

- 375.** El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán propuso una enmienda consistente en insertar «sobre todo en el sector informal,» después de «medianas empresas,».
- 376.** La enmienda fue rechazada.
- 377.** El punto 11, f) fue adoptado.

Punto 11, g)

- 378.** El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, retiró la enmienda para suprimir «un importante empleador» después de «del sector público como».
- 379.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir «un importante» antes de «empleador» y explicó que la función del sector público como empleador y el porcentaje que representaba en el empleo variaban mucho en función del contexto de cada país. Su grupo también presentó una segunda enmienda para reemplazar «y proveedor de» por «para proporcionar empleos productivos y».
- 380.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la primera enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, pero podía aceptar la segunda. El Estado era el empleador más importante en muchos países, y en los países de la OCDE el empleo público representaba en promedio el 21 por ciento del empleo total, lo cual era un porcentaje considerable. El empleo público eficaz

podía reducir el desempleo, actuar como un factor estabilizador en tiempos de crisis, y aumentar la demanda en otros sectores.

- 381.** El Vicepresidente empleador no estaba de acuerdo. En algunos países, la proporción de empleo del sector público era inferior a la media de la OCDE. Decir que esta proporción era «importante» significaba sobreestimar el papel del sector público en esos países. El orador estaba de acuerdo en que el sector público, independientemente del porcentaje que representaba en el empleo total, debería proporcionar empleos productivos.
- 382.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, recordó que el texto inglés de la Declaración del Centenario contenía varias referencias a la palabra «significant» para calificar a los empleadores, y que se había traducido por «relevante» en el texto español. Apoyó el texto original propuesto por la Oficina.
- 383.** La representante del Gobierno de Omán y el representante del Gobierno de Egipto apoyaron la enmienda del Vicepresidente empleador para suprimir «importante».
- 384.** El Vicepresidente trabajador prefería el texto original, pero a manera de compromiso propuso reemplazar «significant» en el texto inglés por «large» o «important».
- 385.** El Vicepresidente empleador no estaba de acuerdo y propuso otra subenmienda para añadir «en muchos países», después de «un importante empleador».
- 386.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda.
- 387.** La representante del Gobierno del Canadá estuvo de acuerdo en suprimir «importante». No apoyaba la propuesta de añadir «para proporcionar empleos productivos», y advirtió que, de añadirse esta frase, se abriría un nuevo debate para utilizar otros calificativos, como «empleo justo». Prefería el texto original.
- 388.** El representante del Gobierno de la Argentina propuso otra subenmienda para reformular el punto de la manera siguiente: «Apoyar al sector público teniendo en cuenta su papel como empleador relevante y proveedor de empleos productivos de servicios públicos de calidad.», a fin de centrarse en la función del sector público como empleador y no en términos generales. Los servicios públicos de calidad eran esenciales.
- 389.** El Vicepresidente trabajador, el representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, el representante del Gobierno de los Estados Unidos, la representante del Gobierno de Noruega y el representante del Gobierno del Reino Unido reiteraron que preferían el texto original, que se basaba en la Declaración del Centenario.
- 390.** Ambas enmiendas fueron rechazadas.
- 391.** El punto 11, *g*) fue adoptado.

Punto 11, *h*)

- 392.** El punto 11, *h*) fue adoptado.

Punto 11, *i*)

- 393.** El punto 11, *i*) fue adoptado.

Punto 11, j)

- 394.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre de GRULAC, propuso una enmienda para suprimir «adecuados» antes de «justos», y la frase «y no discriminatorios» después de «justos». La frase «en conformidad con la legislación y la práctica nacionales» era suficiente.
- 395.** El Vicepresidente trabajador dijo que no apoyaba la supresión de «adecuados». Según la edición más reciente del *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021* de la OIT, algunos salarios mínimos se situaban por debajo del umbral de pobreza. En todo el mundo había seis millones de trabajadores a los que se les denegaban salarios mínimos ya fuera porque se aplicaban leyes restrictivas o porque no se cumplían las leyes existentes. Debería incluirse la expresión «no discriminatorios»: la mayor parte del trabajo no remunerado lo seguían desempeñando las mujeres, con frecuencia a tiempo completo. El orador propuso una subenmienda para suprimir las frases: «en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, basados en el diálogo social y la cooperación tripartita», «al diálogo social, incluida la» y la frase «y que tengan en cuenta la autonomía de los interlocutores sociales.». De esta manera, el apartado diría lo siguiente: «Políticas que favorezcan salarios y mecanismos de ajustes de los salarios a través de salarios mínimos vitales, establecidos por ley o negociados, y de apoyo a la negociación colectiva a todos los niveles y a la cooperación tripartita».
- 396.** El Vicepresidente empleador dijo que su grupo también había presentado una enmienda para suprimir «adecuados», y que apoyaría la supresión de «no discriminatorios», porque esta noción ya quedaba abarcada en la palabra «justos». No podía aceptar la mención de «salario vital» y por lo tanto deseaba mantener «salario mínimo». También deseaba mantener la referencia a la «autonomía de los interlocutores sociales».
- 397.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre de GRULAC, dijo que su grupo era flexible con respecto a la cuestión de los salarios adecuados. Los salarios justos eran, por definición, salarios no discriminatorios. Por lo que se refería al calificativo «adecuados», dijo que los empleadores eran los que pagaban los salarios y que por ello debían ser escuchados. Debía mantenerse la frase «en conformidad con la legislación y las prácticas nacionales». El concepto de salario vital era más problemático para algunos países de GRULAC, razón por la cual debería evitarse.
- 398.** La subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores fue rechazada.
- 399.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda original.
- 400.** El Vicepresidente trabajador y el representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, los representantes de los Gobiernos de Australia, del Canadá, y del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.
- 401.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre de GRULAC, retiró la enmienda. Se consideró que la enmienda idéntica presentada por el Grupo de los Empleadores fue rechazada.
- 402.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre de GRULAC, presentó una enmienda, en aras de simplificar el texto, para suprimir las frases «basados en el diálogo social y la cooperación tripartita» y «al diálogo social, incluida la».
- 403.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda, a reserva de que se mantuviera ulteriormente la referencia a la «negociación colectiva a todos los niveles y a la cooperación tripartita».
- 404.** La enmienda fue adoptada.

- 405.** Por consiguiente, se desestimó una enmienda.
- 406.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda, también en nombre del Gobierno de los Estados Unidos, para suprimir «en conformidad con la legislación y la práctica nacionales» y la frase «y de apoyo al diálogo social, incluida la negociación colectiva a todos los niveles y la cooperación tripartita y que tengan en cuenta la autonomía de los interlocutores sociales». En la enmienda también añadió «incluida la negociación colectiva,» después de «basados en el diálogo social».
- 407.** El Vicepresidente trabajador dijo que no podía aceptar la supresión de «la negociación colectiva a todos los niveles y la cooperación tripartita».
- 408.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, aclaró que formuló su propuesta para evitar repeticiones en el punto 11. La Unión Europea y sus Estados miembros presentaron otra enmienda para sustituir «vitales» por «adecuados».
- 409.** El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para suprimir «, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita». Dijo que podía aceptar la expresión «salarios mínimos adecuados». El apartado debería decir lo siguiente: «Políticas que favorezcan salarios y mecanismos de ajuste de los salarios adecuados, justos y no discriminatorios. a través de salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, y de apoyo a la negociación colectiva a todos los niveles y a la cooperación tripartita.».
- 410.** El representante del Gobierno de la Argentina dijo que podía ser flexible con respecto a «salarios justos», «adecuados» y «no discriminatorios». Sin embargo, había que conservar «en conformidad con la legislación y la práctica nacionales», una frase que no formaba parte de la propuesta del Grupo de los Trabajadores. El orador propuso una subenmienda para reintroducir «en conformidad con la legislación y la práctica nacionales» después de «mecanismos de ajuste de los salarios».
- 411.** El Vicepresidente empleador dijo que podía aceptar la propuesta del Grupo de los Trabajadores.
- 412.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos estuvo de acuerdo con la propuesta del Grupo de los Trabajadores. Con respecto a la propuesta de GRULAC, dijo que, si bien esta formulación ya figuraba en el texto introductorio, en aras de alcanzar un compromiso, podía aceptar que se incluyera en el apartado.
- 413.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Vicepresidente trabajador apoyaron el texto propuesto por el representante del Gobierno de la Argentina.
- 414.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 415.** Por consiguiente, se desestimaron cinco enmiendas.
- 416.** El punto 11, *j*) fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 11, *k*)

- 417.** El Vicepresidente empleador retiró una enmienda para suprimir el punto 11, *k*).
- 418.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre de GRULAC, propuso suprimir la frase «tales como las relacionadas con la promoción y el apoyo a la transparencia, la debida diligencia, la presentación de reclamaciones, las vías de recurso y reparación», que no era coherente con los objetivos del punto.

- 419.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 420.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. La debida diligencia y las vías de recurso y reparación eran aspectos esenciales de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, al igual que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales. La transparencia era esencial para la rendición de cuentas en las cadenas mundiales de suministro. Los abusos de los derechos laborales eran un fenómeno generalizado en dichas cadenas. Por ejemplo, en las zonas francas de exportación se restringían a menudo los derechos de negociación colectiva y de libertad sindical.
- 421.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que la transparencia, la debida diligencia y otros elementos que se propuso suprimir eran importantes y deberían conservarse. No apoyó la enmienda.
- 422.** La representante del Gobierno de Omán, hablando en nombre de los países del CCG, no apoyó la enmienda.
- 423.** El Vicepresidente empleador estaba de acuerdo en armonizar la formulación con la de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos para asegurar la coherencia de las políticas. Era necesario examinar con más detenimiento la cuestión de la debida diligencia en la próxima reunión del Grupo de trabajo tripartito sobre las opciones para asegurar el trabajo decente en las cadenas de suministro. Además, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, preveía que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines proteccionistas porque esto podría tener un impacto negativo en el desarrollo económico de algunos países. En aras de llegar a un compromiso, el orador propuso una subenmienda para añadir después de «Políticas» la frase «tales como las relacionadas con la promoción y el apoyo a la transparencia, los derechos humanos, la diligencia debida, de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT en relación con los mecanismos de examen de reclamaciones y reparación.».
- 424.** Tras la celebración de consultas informales, el Vicepresidente trabajador anunció un acuerdo preliminar entre los interlocutores sociales en relación con el punto 11, *k*).
- 425.** El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para modificar el apartado, de modo que dijera: «Políticas para mejorar los resultados del comercio y las cadenas de suministro en materia de trabajo decente, incluido el fomento de la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT, inclusive en relación con la transparencia, la diligencia debida en materia de derechos humanos, los mecanismos de presentación de reclamaciones y de reparación; y el fomento del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, los salarios mínimos adecuados, los límites máximos al tiempo de trabajo y la oferta de empleo estable».
- 426.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, acogió con satisfacción la propuesta y propuso una subenmienda para añadir «, establecidos por ley o negociados» después de «salarios mínimos adecuados».
- 427.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo.
- 428.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 429.** Por consiguiente, se desestimaron dos enmiendas.

430. El punto 11, *k*) fue adoptado en su forma subenmendada.

Puntos 11, *l*)-11, *n*)

431. Los puntos 11, *l*) a 11, *n*) fueron adoptados.

Punto 11, *o*)

432. El representante del Gobierno del Reino Unido, hablando también en nombre de los representantes de los Gobiernos del Canadá y los Estados Unidos, presentó una enmienda para sustituir «hacia economías circulares y energías renovables» por «hacia economías inclusivas y sostenibles desde el punto de vista del medio ambiente, con inclusión de la economía circular y hacia el trabajo decente» y suprimir la segunda oración del apartado. La enmienda proporcionaba una definición concisa de transición justa, incluía una referencia a la economía circular y abarcaba la seguridad y la salud en el trabajo, que quedaba englobada en el «trabajo decente».
433. El Vicepresidente trabajador dijo que su grupo podía aceptar la enmienda y deseaba proponer una subenmienda para añadir una segunda oración, que dijera: «Se debería velar por la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, incluso en las economías verde y circular».
434. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
435. El representante del Gobierno del Reino Unido reiteró que consideraba que la seguridad y salud en el trabajo estaban incluidas en el concepto de «trabajo decente», pero que no se opondría al consenso y que podía aceptar la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
436. El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, dijo que, a la luz del debate, deseaba retirar una enmienda posterior propuesta por su grupo para suprimir la segunda oración del apartado. Su grupo podía aceptar la enmienda propuesta por el representante del Gobierno del Reino Unido y deseaba subenmendar la segunda oración propuesta por el Grupo de los Trabajadores para suprimir «, incluso en las economías verde y circular», dado que la economía circular ya se había mencionado anteriormente en el apartado y la «economía verde» no era un término acordado a nivel internacional.
437. El Vicepresidente trabajador dijo que la propuesta de incluir una referencia a la economía verde se había planteado para responder a las preocupaciones formuladas por la Unión Europea en el grupo de redacción.
438. El representante del Gobierno de la Argentina, apoyado por el representante del Gobierno de Cuba, reiteró que no existía una definición acordada a nivel internacional de «economía verde».
439. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó su sorpresa por las objeciones planteadas por el GRULAC, ya que el término «economía verde» se empleaba ampliamente en los debates en el contexto de las Naciones Unidas y, aunque no estaba definido jurídicamente, se había convertido en un término muy utilizado y reconocido. Una sección entera del sitio web de la OIT estaba dedicada a la planificación del camino hacia una economía verde. Dado que la economía verde era una fuente importante de empleo, sería una pena no incluirla en las conclusiones de la discusión recurrente sobre el empleo. Por todo ello, la Unión Europea y sus Estados miembros estaban a favor de la enmienda, en su versión subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.

440. Los representantes de los Gobiernos de los Estados Unidos, el Gabón, hablando en nombre del grupo de África, y el Japón, hablando en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico, expresaron su apoyo a la enmienda en su versión subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
441. El Vicepresidente trabajador señaló que el texto acordado en el punto 11, *b)* se refería a las economías verdes. Su grupo estaba muy a favor de mantener la referencia en el punto 11, *o)*. El término ya se utilizaba ampliamente en los documentos y debates de la OIT.
442. El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, expresó su decepción por el hecho de que el texto no se basara en terminología internacionalmente aceptada, pero dijo que no obstaculizaría el consenso y, por consiguiente, retiró su subenmienda.
443. Se aprobó la enmienda en su versión subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
444. Por consiguiente, se desestimaron dos enmiendas.
445. Los corchetes restantes se retiraron del apartado.
446. El punto 11, *o)* fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 11, *p)*

447. El representante del Gobierno de Argelia, en nombre del grupo de África, presentó una enmienda destinada a suprimir las dos veces que aparecía el término «género» en el apartado *p)*, ya que prefería mantener el término «sexo». La versión del texto en francés estaba siendo ampliamente utilizada por el grupo de África y contenía algunas duplicaciones, ya que «sexo» se había traducido como «entre hombres y mujeres». La redacción debería ajustarse a la del Convenio núm. 111, que, a petición de su grupo, se había introducido en la lista de normas que figuraba en el punto 8.
448. Tras una aclaración del representante adjunto del Secretario General, el representante del Gobierno de Argelia, en nombre del grupo de África, aceptó que se discutiera la traducción francesa del texto; dado que el texto en inglés prevalecía sobre las demás versiones lingüísticas, no insistiría en que se siguiera discutiendo la enmienda que su grupo había propuesto.
449. Por consiguiente, la enmienda fue rechazada.
450. Por consiguiente, se desestimaron seis enmiendas.
451. A invitación del Presidente, el Vicepresidente trabajador presentó una versión revisada del punto 11 *p)*, que se había negociado entre los interlocutores sociales y que representaba un compromiso: «Políticas de empleo con perspectiva de género para afrontar las desigualdades de género e impulsar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, incluidas políticas para abordar la segregación profesional por motivos de género a través de políticas para garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, medidas para asegurar la conciliación de la vida laboral y la vida privada y políticas para abordar el reparto desigual de las responsabilidades del cuidado, incluso a través de licencias adecuadas de maternidad y parentales, y la provisión de servicios de cuidado de calidad, asequibles, la generalización de las políticas de empoderamiento de género en los ámbitos público y privado, y la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo». Añadió que su grupo deseaba presentar una subenmienda para incluir «remuneradas» después de «licencias adecuadas de maternidad y parentales».

452. El Vicepresidente empleador dijo que las licencias de maternidad y parentales no estaban necesariamente remuneradas por los empleadores, ya que en algunos casos se remuneraban a través de un subsidio del Estado. Por lo tanto, deseaba subenmendar el texto para que dijese «remuneradas y/o no remuneradas» antes de «licencias adecuadas de maternidad y parentales».
453. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, el representante del Gobierno del Gabón, en nombre del grupo de África, el representante del Gobierno de la Argentina, en nombre del GRULAC, y el representante del Gobierno de Suiza se congratularon por los esfuerzos realizados por los interlocutores sociales para llegar a un compromiso. En cuanto a las subenmiendas propuestas, expresaron su preferencia por las licencias de maternidad y parentales «remuneradas».
454. El representante del Gobierno de los Estados Unidos apoyó el texto tal como lo había presentado el Grupo de los Trabajadores, sin ninguna referencia a las licencias remuneradas o no remuneradas.
455. El Vicepresidente empleador dijo que podía aceptar retirar su subenmienda para añadir «y/o no remuneradas», siempre que el Grupo de los Trabajadores también retirara su subenmienda para añadir «remuneradas».
456. El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo. Por lo tanto, el texto quedaría del siguiente tenor «licencias adecuadas de maternidad y parentales».
457. Así quedó acordado.
458. El representante del Gobierno de Suiza, secundado por la representante del Gobierno del Canadá, propuso una subenmienda para añadir, «, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género» después de «la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo».
459. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador dijeron que podían aceptar esa subenmienda, que también había recibido el apoyo del representante del Gobierno del Reino Unido.
460. El representante del Gobierno de los Estados Unidos, secundado por el representante del Gobierno del Reino Unido, deseaba presentar una subenmienda para sustituir «asegurar» por «promover» antes de «la conciliación de la vida laboral y la vida privada», ya que era especialmente difícil que las políticas aseguraran la conciliación de la vida laboral y la vida privada.
461. El Vicepresidente trabajador se opuso firmemente a la subenmienda.
462. El representante del Gobierno de los Estados Unidos dijo que no obstaculizaría el consenso y que, por consiguiente, retiraría su subenmienda.
463. Se aprobó la enmienda en su versión subenmendada por el representante del Gobierno de Suiza.
464. Por consiguiente, se desestimaron ocho enmiendas.
465. Se retiraron los corchetes restantes del punto 11, *p*).
466. El punto 11, *p*) fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 11, *q*)

467. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir el apartado *q*). El debate actual era demasiado específico para tener en cuenta todas las implicaciones políticas de la

conciliación de la vida laboral y la vida privada. El texto, tal y como estaba formulado implicaba el derecho del trabajador a solicitar regímenes de trabajo flexibles, mientras que no se mencionaba el derecho del empleador a decidir qué puestos eran apropiados para el teletrabajo. Dado que se habían presentado otras cuatro enmiendas sobre el mismo apartado, y en aras de buscar un compromiso, el orador propuso una subenmienda para mantener el espíritu del texto de la Oficina, al tiempo que se eliminaban los elementos polémicos que requerirían un debate político. El apartado diría lo siguiente: «Medidas para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, a través de marcos reglamentarios apropiados para regímenes de trabajo flexible, lo que incluye el teletrabajo, el trabajo a distancia, el régimen de trabajo con tiempo flexible, el trabajo en régimen de tiempo parcial, entre otros».

468. El Vicepresidente trabajador consideraba que el trabajo flexible y el teletrabajo eran herramientas importantes para mejorar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, lo que había permitido a las empresas seguir funcionando y evitar el desempleo adicional durante la pandemia de COVID-19. Sin embargo, era necesaria una regulación para evitar los abusos. El teletrabajo había aumentado exponencialmente durante la pandemia, y se asociaba a un mayor número de horas de trabajo, a implicaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y a riesgos psicosociales. Los acuerdos de teletrabajo debían seguir siendo voluntarios. Era preciso evitar los abusos, en particular la imposición del trabajo a tiempo parcial o los contratos de cero horas. El orador propuso otra subenmienda, para sustituir «para regímenes de trabajo flexible, lo que incluye el teletrabajo, el trabajo a distancia, el régimen de trabajo con tiempo flexible, el trabajo en régimen de tiempo parcial, entre otros» por «para solicitar el teletrabajo y el trabajo a distancia, entre otros, asegurando al mismo tiempo una reglamentación adecuada y el derecho a desconectarse».
469. El representante del Gobierno de la Argentina dijo que, aunque estaba a favor de mencionar el derecho a desconectarse, el GRULAC no tenía una posición unánime al respecto. Por ello, propuso otra subenmienda para suprimir «y el derecho a desconectarse».
470. La representante del Gobierno del Canadá apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
471. El representante del Gobierno del Reino Unido apoyó la subenmienda propuesta por el GRULAC. Asegurar el derecho a desconectarse podía ser un reto. Propuso otra subenmienda para añadir «que proporcione medidas para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, que puede incluir marcos para solicitar modalidades de trabajo flexible y teletrabajo, o el derecho a desconectarse» después de «reglamentación adecuada».
472. El representante del Gobierno de los Estados Unidos secundó la subenmienda, que también fue apoyada por el representante del Gobierno de Suiza.
473. El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, declaró que las «modalidades de trabajo» y el «derecho a desconectarse» eran conceptos nuevos para la OIT. Preguntó si ya se habían definido. El derecho al teletrabajo y al trabajo a distancia dependía de las circunstancias nacionales y de la disponibilidad de recursos, que deberían mencionarse en el apartado.
474. El representante adjunto del Secretario General confirmó que «ordenación flexible del tiempo de trabajo» se había utilizado en debates y publicaciones de la OIT, entre ellos: la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, 2011; el informe *In search of good quality part-time employment*, 2014, y la *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*, 2019. El «derecho a desconectarse» era un concepto nuevo para la OIT; se estaba investigando al respecto.

- 475.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señaló que el texto introductorio del punto 11 se refería a las circunstancias nacionales. La Unión Europea reconocía la necesidad de «conciliar la vida laboral y la vida privada» y valoraba el derecho a desconectarse, que debería mencionarse en el apartado.
- 476.** El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, retiró su propuesta de añadir una referencia a las circunstancias nacionales.
- 477.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para añadir «y que respete al mismo tiempo los límites al tiempo de trabajo, con arreglo a la reglamentación nacional y acordados por las partes» después de «modalidades de trabajo flexible y teletrabajo».
- 478.** El Vicepresidente trabajador se preguntó cómo se podría establecer la reglamentación del teletrabajo o del trabajo desde el domicilio, habida cuenta de que no se podían hacer inspecciones del trabajo. Su grupo podía aceptar la redacción más amplia propuesta por el Grupo de los Empleadores, pero insistió en que debía mencionarse el derecho de los trabajadores a desconectarse.
- 479.** El Vicepresidente empleador dijo que la cuestión iba más allá de la desconexión; la desconexión iba más allá del lugar de trabajo. El término «desconectarse» era delicado. Además, el hecho de que estos conceptos estuviesen todavía evolucionando en el contexto de la OIT planteaba un problema; se debatirían en más detalle en otros foros de la Organización. No era el momento de pronunciarse sobre ellos. Por consiguiente, el derecho a desconectarse no debería mencionarse explícitamente; podría considerarse cubierto por las normas relacionadas con el tiempo de trabajo.
- 480.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos deseaba incluir una referencia al derecho a desconectarse, pero sería flexible.
- 481.** El representante del Gobierno de la Argentina, apoyado por la representante del Gobierno de Türkiye, sugirió poner entre paréntesis «asegurando al mismo tiempo una reglamentación adecuada sobre las modalidades de trabajo flexible y el teletrabajo».
- 482.** Ante la falta de consenso para incluir la referencia al derecho a desconectarse, el representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso añadir «y que contengan medidas de protección para que los trabajadores puedan desconectarse» después de «y que respeten los límites al tiempo de trabajo». El representante del Gobierno del Reino Unido apoyó la propuesta.
- 483.** La representante del Gobierno de Türkiye prefería que se utilizase la expresión «el derecho a desconectarse» en lugar de «medidas de protección para que los trabajadores puedan desconectarse».
- 484.** El representante del Gobierno del Reino Unido apoyó la supresión de la referencia a una reglamentación adecuada para regímenes de trabajo flexible y de teletrabajo.
- 485.** La representante del Gobierno de Italia propuso una subenmienda para simplificar el apartado de modo que dijera: «Medidas para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, a través de marcos que regulen el teletrabajo y otras formas de trabajo a distancia, incluido el respeto de los límites del tiempo de trabajo y el derecho de los trabajadores a desconectarse».
- 486.** El Vicepresidente trabajador recordó que la intención del apartado era mejorar las condiciones del teletrabajo. Por lo tanto, la supresión de «reglamentación adecuada» era inaceptable.
- 487.** Tras la celebración de consultas informales, el Vicepresidente empleador anunció un «acercamiento» con el Grupo de los Trabajadores.

- 488.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda, para modificar el apartado de manera que dijera: «Medidas para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, incluso a través de marcos normativos que permitan solicitar regímenes de trabajo flexible y de teletrabajo, que aseguren y respeten los límites al tiempo de trabajo y que contengan medidas de protección para que los trabajadores puedan desconectarse, de conformidad con la reglamentación nacional y/o por acuerdo entre las partes».
- 489.** El Vicepresidente empleador dijo que estaba de acuerdo con la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. Sin embargo, el Grupo de los Empleadores preferiría «desconexión» a «desconectarse», ya que la «desconexión» era un proceso con normas sobre cómo desconectar y en qué circunstancias.
- 490.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, deseaba saber si «flexible working time arrangements» eran lo mismo que «flexible work arrangements». Propuso sustituir «y» por «o» antes de «por acuerdo de las partes».
- 491.** El Vicepresidente empleador explicó que el texto se centraba en el tiempo de trabajo. Aunque el teletrabajo permitía otras flexibilidades en cuanto a la ubicación, estas estaban reguladas en otros lugares. Podía apoyar la subenmienda presentada por el representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros.
- 492.** El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo en que la flexibilidad del «tiempo de trabajo» era el quid de la cuestión. «Flexible work arrangements» era un concepto más amplio y, aunque su grupo estaría a favor de incluirlo, llevaría mucho más tiempo el negociarlo y ponerse de acuerdo. Por ende, se había llegado a un acuerdo para incluir «flexible working time arrangements». Su grupo preferiría mantener «y», en lugar de «o», ya que alentaría a las partes a participar.
- 493.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo.
- 494.** El representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, retiró su subenmienda y expresó su apoyo al apartado acordado entre los interlocutores sociales.
- 495.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 496.** Por consiguiente, se desestimaron cuatro enmiendas.
- 497.** El punto 11, q) fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 11, r)

- 498.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir «y trabajo decente» después de «empleo».
- 499.** El Vicepresidente trabajador introdujo una subenmienda para añadir, «en conformidad con la Recomendación núm. 205 (2017)» al final de la oración.
- 500.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo.
- 501.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, el representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, el representante del Gobierno de Argelia, en nombre del grupo de África, y el representante del Gobierno del Irán también apoyaron la subenmienda.
- 502.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

503. Por consiguiente, se desestimó una enmienda.

504. El punto 11, r) fue adoptado.

Punto 11, s)

505. El representante del Gobierno de Egipto, hablando en nombre del grupo de África, propuso una enmienda para insertar «, y que fomenten la responsabilidad social de las empresas a través de estrategias financieras» entre «programas públicos de empleo de calidad» y «y de desarrollo de infraestructuras», con el fin de destacar el papel equilibrado que desempeñaban los Gobiernos y los empleadores en la creación de oportunidades de empleo.

506. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. Las iniciativas de responsabilidad social de las empresas eran voluntarias, mientras que la reglamentación no lo era.

507. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con su homólogo trabajador.

508. La enmienda fue rechazada.

509. El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán propuso una enmienda para sustituir «trabajo productivo y decente» por «empleos verdes que sean productivos y decentes».

510. Ante la falta de apoyo, la enmienda fue rechazada.

511. El representante del Gobierno del Reino Unido, hablando también en nombre de los Gobiernos de Suiza y los Estados Unidos, presentó una enmienda para añadir «, así como la progresión en el mercado laboral, a fin de mejorar los medios de vida» al final del apartado. Era importante no solo apoyar la creación de trabajo decente, sino también la progresión en el trabajo, como la mejora de las cualificaciones y las oportunidades de formación.

512. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda.

513. El Vicepresidente empleador dijo que, aunque el concepto de «progresión en el mercado laboral» era positivo, su inclusión en el apartado no era apropiada; el apartado se centraba en las políticas de inversión para crear empleo, mientras que la progresión en el mercado laboral se aplicaba a los trabajadores que ya estaban empleados. Por consiguiente, su grupo no apoyaba la enmienda propuesta.

514. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, afirmó que la «progresión en el mercado laboral» no impedía que candidatos externos entraran en un determinado lugar de trabajo y aportaran valor añadido al trabajo que se estaba realizando. Apoyó la enmienda, que también destacaba que los trabajadores asalariados existentes podían ser ascendidos en su lugar de trabajo.

515. El representante del Gobierno de la Argentina estuvo de acuerdo en que era importante apoyar la progresión en el mercado laboral para mejorar los medios de vida. Sin embargo, como había señalado el Grupo de los Empleadores, el presente apartado no era el lugar adecuado para referirse a ella. No obstante, en un espíritu de flexibilidad, podría apoyar la enmienda.

516. La representante del Gobierno del Canadá apoyó la enmienda.

517. El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, y la representante del Gobierno de Türkiye no apoyaron la enmienda.

518. El representante del Gobierno del Reino Unido dijo que la intención no era que cada programa individual incluyese todos los aspectos mencionados, sino que los programas públicos de

empleo de calidad incluyesen algunos o todos esos aspectos. En aras de la claridad, propuso una subenmienda para insertar «y que incluyan» antes de «programas de apoyo».

- 519. El representante del Gobierno de Suiza apoyó la subenmienda.
- 520. El Vicepresidente empleador también apoyó la subenmienda.
- 521. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 522. El punto 11, s) fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 11, t)

- 523. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir «y diversifiquen» antes de «las oportunidades de trabajo decente». En consulta con el Grupo de los Empleadores se había acordado un texto de compromiso para suprimir «y ofrezcan» e insertar «, promoviendo al mismo tiempo la diversificación de la producción y de los sectores, y que ofrezcan» antes de «mejores beneficios económicos, medioambientales y sociales a nivel local». Por ello, propuso una subenmienda en ese sentido.
- 524. El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda y agradeció al Grupo de los Trabajadores su cooperación.
- 525. El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, el representante del Gobierno de los Estados Unidos, y el representante del Gobierno de Argelia, en nombre del grupo de África, apoyaron la enmienda en su forma subenmendada.
- 526. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 527. El punto 11, t) fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 11, u)

- 528. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar «y el reconocimiento» antes de «de las competencias» y para añadir «, y la portabilidad de los derechos a prestaciones de seguridad social» al final del apartado. La falta de reconocimiento de las competencias era una de las principales razones de la sobrecualificación de los trabajadores migrantes y de su exclusión de los mercados de trabajo. Se había demostrado que la posibilidad de transferir los derechos de protección social de un país a otro facilitaba la migración, como demostraban los acuerdos bilaterales de seguridad social.
- 529. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo y apoyó la enmienda.
- 530. El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, y el representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.
- 531. La enmienda fue adoptada.
- 532. Por consiguiente, se desestimó una enmienda.
- 533. El punto 11, u) fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 11, v)

- 534. El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán presentó una enmienda para suprimir «y los programas».
- 535. Ante la falta de apoyo, la enmienda fue rechazada.

536. Punto 11, v) fue adoptado.

Puntos 11, w) y x)

537. Se adoptaron los puntos 11, w) y x).

538. El punto 11 en su conjunto fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12

539. El punto 12 fue adoptado.

540. La Parte III en su conjunto fue adoptada en su forma enmendada.

Parte IV. Diálogo social

Título

541. El título fue adoptado.

Puntos 13 y 14

542. Los puntos 13 y 14 fueron adoptados.

Punto 15

543. Por invitación del Presidente, el Vicepresidente trabajador presentó una versión revisada del punto, que había sido redactada conjuntamente por el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores en un intento de buscar el consenso y combinar sus propuestas de enmienda. El punto diría lo siguiente: «El diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, contribuye a la creación de empleos decentes y a un reparto equitativo de los beneficios de la productividad y el crecimiento económico que contribuya una distribución más justa del ingreso global, y en el caso de las cadenas mundiales de suministro, a un reparto equitativo de los beneficios cuando se genera valor añadido».
544. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para suprimir «global» e insertar «de la productividad» después de «beneficios».
545. El Vicepresidente trabajador se opuso a la supresión de «global». Su grupo prefería mantener la «productividad» tal y como se había acordado con anterioridad.
546. El Vicepresidente empleador dijo que el objetivo de su propuesta era especificar los beneficios de la «productividad» en ambos casos.
547. El Vicepresidente trabajador señaló que su grupo prefería mantener el texto de compromiso tal y como estaba redactado.
548. El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, y el representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron el apartado revisado, en su versión propuesta, con la subenmienda para suprimir «global».
549. El representante del Gobierno de la Argentina señaló que la productividad y el valor añadido debían tenerse en cuenta en relación con las cadenas de suministro. También era preciso tener en cuenta el valor añadido generado por el comercio y su distribución. El comercio justo era un concepto acordado por los países en desarrollo.

- 550. El Vicepresidente empleador se mostró de acuerdo en apoyar el texto, en su versión propuesta, y en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
- 551. La enmienda fue adoptada.
- 552. Por consiguiente, se desestimaron tres enmiendas.
- 553. El punto 15 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 16

- 554. El punto 16 fue adoptado.
- 555. Se adoptó la parte IV en su conjunto, en su versión enmendada.

Parte V. Acción de la OIT

Título

- 556. El título fue adoptado.

Punto 17

- 557. El punto 17 fue adoptado.

Sección A. Promover políticas macroeconómicas y sectoriales coherentes en pro de una recuperación centrada en las personas y la creación de empleos, incluso en las economías verde, circular, digital y del cuidado

Título

- 558. El título fue adoptado.

Puntos 18 y 19

- 559. Se adoptaron los puntos 18 y 19.

Nuevo punto después del punto 19

- 560. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar después del punto 19 un punto nuevo del siguiente tenor: «Reforzar las capacidades de los Estados Miembros para aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico, regular de manera adecuada la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, y afrontar la brecha digital, tanto dentro de los países como entre ellos». El punto se había propuesto inicialmente en la parte III, pero, en aras del consenso, se había trasladado a la parte V, que versaba sobre la acción de la OIT. Dadas las opiniones expresadas durante el debate sobre el punto 11, c), el orador introdujo una subenmienda para sustituir «regular de manera adecuada la inteligencia artificial y la gestión algorítmica» por «regular de manera adecuada la manera de abordar las repercusiones de la inteligencia artificial y de la gestión algorítmica en las condiciones de trabajo».
- 561. Las nuevas tecnologías estaban cambiando la realidad de los trabajadores de todo el mundo, inclusive a través de la aparición de las plataformas digitales de trabajo, así como el uso de la tecnología moderna por parte de las empresas internacionales, incluso con fines de vigilancia. Deliveroo y Uber, por ejemplo, utilizaban algoritmos para clasificar y atribuir trabajo a los conductores, pero los criterios de evaluación eran opacos; los conductores no estaban

informados de cómo mejorar su rendimiento y no podían impugnar las decisiones. Se necesitaban controles y equilibrios, así como una orientación y formación claras para los empleadores, a fin de garantizar que las políticas de recursos humanos y los directivos que recurrían a la inteligencia artificial no reprodujesen los sesgos existentes, prolongando así las brechas de género y otras desigualdades en el mercado de trabajo.

- 562.** El Vicepresidente empleador subrayó que el foro actual no era el apropiado para esa discusión, y que la Comisión no debía adelantarse a los trabajos previstos por la OIT sobre la materia. No obstante, estaba de acuerdo en que el progreso tecnológico y su impacto en el mundo del trabajo debían reflejarse en las conclusiones de la Comisión. Por ello, propuso una subenmienda para suprimir la referencia a la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, y sustituirla por una declaración más general que hiciese hincapié en la posible creación de empleo, la importancia de unas condiciones de trabajo decente y la necesidad de reducir la brecha digital. En su versión subenmendada, el punto quedaría del siguiente tenor: «Reforzar las capacidades de los Estados Miembros para aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico en la creación de empleo, abordando las condiciones de trabajo decente, y afrontar la brecha digital, tanto dentro de los países como entre ellos».
- 563.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos, secundado por el representante del Gobierno de la Argentina, propuso una subenmienda para incorporar las preocupaciones del Grupo de los Trabajadores y abordar la creación de empleo y los riesgos de la tecnología, abarcando todas las tecnologías, que consistía en insertar «los riesgos de las tecnologías en» antes de «las condiciones de trabajo».
- 564.** El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda.
- 565.** La representante del Gobierno del Canadá dijo que debería hacerse referencia a los vínculos entre la digitalización, la inteligencia artificial y la gestión algorítmica, y el trabajo decente. Propuso una subenmienda para insertar «, como la gestión algorítmica» después de «condiciones de trabajo decente».
- 566.** El representante del Gobierno de la Argentina propuso otra subenmienda para sustituir «como» por «con inclusión de».
- 567.** El Vicepresidente trabajador apoyó la propuesta de los representantes de los Gobiernos del Canadá y la Argentina.
- 568.** El Vicepresidente empleador señaló que su grupo podía apoyar el texto propuesto, pero sin añadir «con inclusión de la gestión algorítmica».
- 569.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, declaró que estaba de acuerdo con el Grupo de los Empleadores. Señaló, sin embargo, que en su calidad de representante nacional podía apoyar que se incluyera la referencia a la gestión algorítmica.
- 570.** Los representantes de los Gobiernos de los Estados Unidos y del Brasil no apoyaron que se añadiera la expresión «con inclusión de la gestión algorítmica» y señalaron que se trataba de una cuestión compleja que requería una discusión exhaustiva dedicada exclusivamente a este tema. Podría considerarse que la gestión algorítmica estaba incluida en la noción general de «las tecnologías». Para facilitar el consenso, la Comisión no debería incluir en el punto 19 la referencia a esta tecnología.
- 571.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el representante del Gobierno de Türkiye apoyaron la propuesta de incluir la referencia a la gestión algorítmica.

- 572.** El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, dijo que su grupo podía aceptar el texto con o sin la referencia a la gestión algorítmica y que apoyaría el texto consensuado.
- 573.** El Vicepresidente empleador señaló que, en caso de que se incluyera la referencia a la gestión algorítmica, también habría que incluir una referencia a otros aspectos importantes. En consecuencia, propuso una subenmienda para añadir «gestión algorítmica, y asegurando al mismo tiempo la propiedad intelectual, la ciberseguridad y la protección de datos».
- 574.** El Vicepresidente trabajador señaló que la reunión técnica de la OIT sobre las repercusiones de la digitalización en el sector financiero celebrada recientemente había adoptado conclusiones sin hacer referencia a la propiedad intelectual. Preguntó de qué manera la propiedad intelectual podía afectar directamente las condiciones de trabajo o el empleo y los puestos de trabajo. Propuso una nueva subenmienda para suprimir «propiedad intelectual».
- 575.** El Vicepresidente empleador señaló que la propiedad intelectual era un factor importante para la generación de empleos productivos en varios sectores, en particular en la investigación farmacéutica y los servicios de salud, dos sectores que recientemente habían acaparado la atención a nivel mundial y en los que se recurría de forma considerable a las tecnologías de inteligencia artificial.
- 576.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, dijo que entendía la importancia de la propiedad intelectual para la creación de empleo y puestos de trabajo, pero consideraba que la inclusión de este elemento en el texto iba a exigir a su vez la inclusión de referencias a otros tipos de propiedad, lo que era una cuestión compleja que el grupo de redacción no había abordado y que exigiría más de un punto en las conclusiones.
- 577.** El representante del Gobierno del Brasil coincidió en que la referencia a la propiedad intelectual aumentaría la complejidad del punto y no facilitaría el consenso.
- 578.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, no estuvo de acuerdo en que se incluyera una referencia a la propiedad intelectual ya que se trataba de una cuestión compleja. En cambio, sí estaba de acuerdo en que se incluyera la referencia a la ciberseguridad y la protección de datos.
- 579.** El Vicepresidente empleador dijo que no obstaculizaría el consenso y que estaba dispuesto a aceptar que se suprimiera la referencia a la «propiedad intelectual». Las tecnologías estaban evolucionando y mejorando los empleos, la calidad de vida y el crecimiento económico. La innovación podía ser un factor de desarrollo económico si se protegía la propiedad intelectual. Así pues, la innovación y las tecnologías, como factores decisivos para la creación de más y mejores puestos de trabajo, estaban vinculados de manera indisoluble al empleo y la transición de la economía informal a la economía formal; todo ello a su vez estaba directamente relacionado con la propiedad intelectual y tenía un impacto considerable en los recursos que los Estados podían destinar a la seguridad social.
- 580.** La enmienda fue adoptada en la forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
- 581.** El punto 19 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 20

- 582.** El punto 20 fue adoptado.
- 583.** La sección A en su conjunto fue adoptada en su forma enmendada.

Sección B. Crear un entorno propicio para empresas más sostenibles y productivas

Título

584. El título fue adoptado.

Punto 21

585. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar, después de «y medianas empresas,», «, de conformidad con las Conclusiones relativas a las empresas sostenibles de 2007».
586. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
587. El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, declaró que no apoyaba la enmienda.
588. El Vicepresidente empleador señaló que una parte considerable de las conclusiones de 2007 (17 puntos) eran pertinentes.
589. El representante del Gobierno del Brasil dijo que, para que el texto fuera más claro, debería añadirse, después de «adoptadas en 2007», «por la Conferencia Internacional del Trabajo».
590. El representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, el representante del Gobierno de la Argentina, en nombre del GRULAC, el representante del Gobierno de Argelia, en nombre del grupo de África, y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda en la forma subenmendada por Brasil.
591. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
592. El punto 21 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 22

593. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir, al final del punto, «, incluso en relación con ecosistemas de productividad». Señaló sin embargo que, en aras de la claridad y en consonancia con documentos de la OIT adoptados previamente, deseaba introducir una subenmienda para que el texto rezara «, incluso en relación con la productividad, los salarios y el reparto de los beneficios».
594. El Vicepresidente empleador señaló que el Consejo de Administración de la OIT había adoptado una decisión sobre los principales factores que impulsaban el aumento de la productividad (GB.341/POL/2); argumentó que no podía apoyar la enmienda porque dicha decisión incluía una referencia importante al enfoque por ecosistemas de productividad.
595. Los representantes de los Gobiernos de los Estados Unidos, Suiza, la Argentina, en nombre del GRULAC, Argelia, en nombre del grupo de África, y Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros no apoyaron la enmienda. El crecimiento de la productividad se había abordado en el punto 15. Era evidente que los Estados Miembros esperaban que el enfoque por ecosistemas de productividad se pusiera a prueba en la práctica con el apoyo técnico de la Oficina. Debería, pues, mantenerse el texto original.
596. La enmienda fue rechazada.
597. El punto 22 fue adoptado.

Punto 23

598. El punto 23 fue adoptado.

Punto 24

599. El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir los textos entre corchetes del punto 24 e insertar, después de «Apoyar a las empresas», «para tratar de prevenir o de mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados». Propuso que este punto se examinara en conjunción con el punto 11, k) ya que los contenidos de ambos puntos estaban relacionados.
600. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para sustituir el texto que proponía el Grupo de los Empleadores por «para lograr el trabajo decente». Indicó además que debería restablecerse la propuesta «y la aplicación» que figuraba entre corchetes, y que al final del punto, después de la referencia a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, se insertara «, incluso en relación con la transparencia, la diligencia debida y los mecanismos de examen de las reclamaciones y de reparación.».
601. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
602. El representante del Gobierno de Türkiye apoyó la enmienda original propuesta por el Grupo de los Empleadores.
603. El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, dijo que podía apoyar la primera parte de la subenmienda, sustituir el texto que proponía el Grupo de los Empleadores por «para lograr el trabajo decente», ya que era similar a una enmienda presentada por su grupo. Sin embargo, no estaba de acuerdo con que se restableciera «y la aplicación» de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT, ya que eran las empresas, no la Oficina, quienes tenían la responsabilidad de aplicar dicha declaración.
604. El representante del Gobierno de los Estados Unidos y la representante del Gobierno del Japón apoyaron la enmienda en su forma subenmendada, con inclusión de «y la aplicación».
605. El Vicepresidente trabajador, con el apoyo del representante del Gobierno de la Argentina, en nombre del GRULAC, propuso otra subenmienda para sustituir «inclusive mediante la promoción y la aplicación» por «y promoviendo la aplicación».
606. La representante del Gobierno del Canadá, con el apoyo de la representante del Gobierno de Australia, el representante del Gobierno de los Estados Unidos, la representante del Gobierno del Japón, y el representante del Gobierno de Argelia, en nombre del grupo de África, señaló que el papel de la OIT no se limitaba a promover la aplicación. La oradora propuso otra subenmienda para modificar la redacción de modo que rezara «y promoviendo y prestando asistencia para la aplicación».
607. El Vicepresidente trabajador dijo que podía apoyar la subenmienda propuesta por la representante del Gobierno del Canadá.
608. El Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda para suprimir «y prestando asistencia para la aplicación» e insertar, después de «la diligencia debida», «en materia de derechos humanos». El texto, pues, debería quedar formulado en los siguientes términos: «Apoyar a las empresas para lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, inclusive mediante la promoción de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos,

incluso en relación con la transparencia, la diligencia debida en materia de derechos humanos, y los mecanismos de examen de las reclamaciones y de reparación.».

- 609.** El Vicepresidente empleador y el representante del Gobierno de los Estados Unidos dijeron que cabía preguntarse si la OIT podía «apoyar» a las empresas.
- 610.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señaló que en el sitio web de la OIT había una sección enteramente dedicada a lo que la OIT podía hacer por las empresas, que incluía un servicio de asistencia para empresas sobre las normas internacionales del trabajo. La Oficina ya había adoptado medidas y quizás no debería pedírsele que hiciera lo que ya estaba haciendo. Lo que hacía falta era aplicar, no promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- 611.** El representante adjunto del Secretario General presentó ejemplos de diversas actividades de la Oficina para las empresas relacionadas con la promoción y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- 612.** La representante del Gobierno del Canadá indicó que, si bien las obligaciones principales recaían en los Estados, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales también contenía disposiciones destinadas específicamente a las empresas. Así pues, en su aplicación intervenían todos los mandantes.
- 613.** El Vicepresidente trabajador, con el apoyo del representante del Gobierno de la Argentina, en nombre del GRULAC, señaló que estaba dispuesto a aceptar el texto sobre «la diligencia debida en materia de derechos humanos» ya que retomaba la terminología de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos; sin embargo, deseaba presentar otra subenmienda para modificar el texto de manera que rezara «mediante la promoción de la aplicación de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas [...]»
- 614.** Así quedó acordado.
- 615.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 616.** Por consiguiente, se desestimaron cinco enmiendas.
- 617.** Los restantes textos entre corchetes del punto 24 fueron suprimidos.
- 618.** El punto 24 fue adoptado en su forma enmendada.
- 619.** La sección B en su conjunto fue adoptada en su forma enmendada.

Sección C. Mejorar las protecciones de los trabajadores, asegurar la calidad del empleo y afrontar las desigualdades

Título

- 620.** El título fue adoptado.

Punto 25

- 621.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir el texto entre corchetes que rezaba «salarios mínimos adecuados, seguridad y salud en el trabajo, y límites máximos al tiempo de trabajo» y explicó que consideraba inapropiado seleccionar elementos de la Declaración del Centenario; dijo que hubiera sido mejor hacer una simple referencia a la Declaración del Centenario.

- 622.** El Vicepresidente trabajador recordó que ya se había adoptado el punto 11, *d*), donde se mencionaban los cuatro ámbitos de protección que debían tenerse en cuenta, a saber, el respeto de los derechos humanos, un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado, los límites máximos de tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. Consideraba que el texto debería restablecerse puesto que la terminología ya había sido acordada al examinar el punto 11, *d*).
- 623.** Los representantes de los Gobiernos de la Argentina, en nombre del GRULAC, Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y Argelia, en nombre del grupo de África, no apoyaron la enmienda.
- 624.** El Vicepresidente empleador señaló que estaba de acuerdo con que se restableciera el texto suprimido, habida cuenta de que la enmienda no había recibido apoyo. Dijo que deseaba presentar una subenmienda para insertar, después de «salarios mínimos adecuados», «, establecidos por ley o negociados,».
- 625.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que su grupo había presentado una enmienda similar y, por consiguiente, apoyaba la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 626.** El Vicepresidente trabajador también apoyó la subenmienda.
- 627.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 628.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, señaló que ya no había necesidad de examinar una propuesta de enmienda posterior presentada por su grupo ya que esta había sido incorporada en la subenmienda previa.
- 629.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para añadir «y otros instrumentos pertinentes» al final del punto.
- 630.** El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la enmienda.
- 631.** La enmienda fue adoptada.
- 632.** Los restantes textos entre corchetes del punto 25 fueron suprimidos.
- 633.** El punto 25 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 26

- 634.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir el punto 26 formulado en los siguientes términos: «Apoyar a los Estados Miembros a definir y estimar salarios vitales, sobre la base del examen de las necesidades de los trabajadores y de sus familias, y proporcionar apoyo técnico a los Gobiernos y a los interlocutores sociales para su puesta en práctica.». Explicó que el texto debía suprimirse porque no existía una definición de «salario vital» acordada a escala internacional. Decir que los datos empíricos indicaban que los salarios vitales no incidían en el nivel de empleo podría inducir a error. Los datos no eran concluyentes. Destacados economistas de todo el mundo habían determinado que los salarios vitales podían incidir negativamente en el nivel de empleo y reducir el empleo de los trabajadores menos cualificados, es decir de aquellos a quienes pretendían ayudar. Era indispensable llevar a cabo otros estudios basados en datos empíricos a fin de entender plenamente su incidencia en la continuidad de la actividad empresarial, el empleo y los ingresos nacionales. Fijar los salarios sin tomar en consideración los factores económicos y la productividad podría resultar en un aumento de los costos de operación de las pymes y poner en peligro su existencia, lo que

estaba en contradicción con la finalidad de la presente discusión. También podría incrementar la presión fiscal sobre los Gobiernos. Para alcanzar y mantener niveles sostenibles de empleo se necesitaban salarios sostenibles. La única manera de abordar esta cuestión consistía en aplicar el Convenio núm. 131.

- 635.** El Vicepresidente trabajador señaló que su grupo había dejado muy claro desde el inicio de las discusiones de la Comisión que era fundamental hacer avances en la cuestión relativa a los salarios vitales. Desde hace años el Grupo de los Trabajadores había venido insistiendo en la necesidad de celebrar una discusión sobre este tema. Los trabajadores de todo el mundo deberían percibir un salario vital en consonancia con sus necesidades y las de sus familias. Aunque la cuestión de los salarios vitales había sido objeto de amplios debates, hasta ahora no se había acordado una definición de este concepto. El orador observó que los salarios justos eran un aspecto de la justicia social. Era inconcebible que alguien negara a los trabajadores y sus familias los medios de subsistencia. Preguntó por qué razón la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional, bajo los auspicios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, podían colaborar con los Gobiernos en torno a la cuestión de los salarios vitales y no podían hacerlo en cambio bajo los auspicios de la OIT. Sería lamentable que la OIT no participara en este debate. El salario vital debía calcularse sobre la base del costo de la vida. Había pruebas concluyentes que demostraban que la introducción de salarios vitales, o el incremento de los salarios mínimos en Alemania, el Brasil, Indonesia y algunos estados de los Estados Unidos habían aumentado el nivel de empleo, incrementado la productividad y reducido la informalidad. Se había concedido un premio Nobel de economía a la investigación sobre el impacto del aumento del salario mínimo por hora en el sector de la comida rápida en los Estados Unidos; la investigación demostró que este tipo de medidas habían producido un claro aumento del empleo; en otras palabras, los salarios más altos tornaban más atractivo el mercado de trabajo. Diversos informes de la OIT, el Banco Mundial y la OCDE habían puesto de manifiesto los beneficios económicos de los incrementos salariales. La justicia social tenía que ser un elemento central de las políticas de empleo, de lo contrario aumentaría el riesgo de inestabilidad social y la democracia podría verse amenazada. El Convenio núm. 131 abordaba la cuestión de los salarios mínimos, no la de los salarios vitales. Reiteró que debía celebrarse una discusión sobre los salarios vitales.
- 636.** Propuso una subenmienda para modificar la redacción del punto, de modo que el texto quedara formulado en los siguientes términos: «Apoyar a los Estados Miembros que lo soliciten a definir salarios vitales, basados en datos sobre el costo de la vida para fundamentar las consideraciones sobre su adecuación en las discusiones sobre la fijación de los salarios, y proporcionar apoyo técnico a los Gobiernos y a los interlocutores sociales en función de su demanda.».
- 637.** El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la subenmienda.
- 638.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que la Unión Europea había presentado una enmienda para suprimir el punto, no porque no desearan discutir la cuestión relativa a los salarios vitales sino por considerar que el lugar más adecuado para abordar este tema era el punto 45, *b*), en la sección titulada «Mejorar la coherencia de las políticas y de las actividades de promoción a escala mundial». La subenmienda, en la forma propuesta por el Grupo de los Trabajadores, era demasiado sustantiva como para poder formular observaciones sin celebrar consultas con su grupo.

- 639.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, señaló que su grupo también había presentado una enmienda para suprimir todo el punto; a su juicio, el punto debía reformularse de manera más general, ya que el concepto de salario vital planteaba problemas a algunos países del GRULAC. Ahora bien, en su calidad de representante nacional podía apoyar la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. La Argentina había promulgado una legislación sobre el salario vital. Se preguntó si en lugar de centrarse en la definición del concepto de salario vital no habría que hacer énfasis en la fijación de estos salarios. Convendría que se aclarara este punto.
- 640.** El Vicepresidente trabajador dijo que, en aras de simplificar el texto, aceptaría suprimir el punto 26, como lo proponía el Grupo de los Empleadores, a condición de que el concepto de salario vital se examinara en el punto 45, *b*), y de que el Grupo de los Empleadores aceptara retirar su enmienda para suprimir ese punto. Su grupo también retiraría una propuesta de enmienda para insertar un nuevo punto sobre el salario vital después del punto 43.
- 641.** Así quedó acordado.
- 642.** La enmienda fue adoptada.
- 643.** Por consiguiente, se desestimaron dos enmiendas.
- 644.** El punto 26 fue suprimido.

Punto 27

- 645.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir «, de conformidad con la Recomendación núm. 204» al final de ese punto.
- 646.** El Vicepresidente empleador y el representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresaron su apoyo a la enmienda.
- 647.** La enmienda fue adoptada.
- 648.** El punto 27 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 28

- 649.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para una transición justa del Secretario General de las Naciones Unidas» por «con miras a alcanzar los objetivos establecidos por el Secretario General de las Naciones Unidas en el marco de su iniciativa del Acelerador mundial del empleo y la protección social para una transición justa».
- 650.** El Vicepresidente empleador y el representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyaron la enmienda.
- 651.** La enmienda fue adoptada.
- 652.** El punto 28 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 29

- 653.** El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, retiró una enmienda en la que proponía sustituir el texto de ese punto por: «Ayudar a los países a elaborar y poner en marcha políticas de empleo juvenil con perspectiva de género y fortalecer las alianzas mundiales entre múltiples partes interesadas, que también preste especial

atención a los jóvenes sin estudios, sin empleo y sin formación, habida cuenta del Plan de Acción para el Empleo Juvenil OIT (2020-2030).».

654. El punto 29 fue adoptado.

Punto 30

655. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda, también en nombre del Gobierno de los Estados Unidos, para suprimir «garantizar a todas las personas el derecho a una educación de calidad, la adquisición de competencias y al aprendizaje permanente» y para insertar «el desarrollo de las competencias y» entre «fortaleciendo» y «los sistemas de aprendizaje permanente». Explicó que, si bien se podía garantizar el derecho a una educación de calidad, garantizar el aprendizaje permanente planteaba más dificultades. A continuación, propuso una subenmienda para que el texto fuera el siguiente: «Apoyar a los Estados Miembros para asegurar una educación de calidad inclusiva y equitativa, promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos y afrontar las brechas y la inadecuación de las competencias fortaleciendo el desarrollo de las competencias y los sistemas de aprendizaje permanente.».

656. El representante del Gobierno del Reino Unido, con el apoyo del representante del Gobierno de Suiza, indicó que prefería la enmienda original.

657. El Vicepresidente empleador dijo que su grupo deseaba presentar otra subenmienda, de modo que el texto fuera el siguiente: «Apoyar a los Estados Miembros para garantizar el derecho a una educación de calidad, y para promover el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente para todos, afrontando las brechas y la inadecuación de las competencias mediante el fortalecimiento de los sistemas de aprendizaje permanente y la mejora de la empleabilidad, teniendo en cuenta las Conclusiones relativas a la discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente (2021).».

658. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, que también recibió el apoyo de la representante del Gobierno de la Argentina, en nombre del GRULAC, y del representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros.

659. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

660. Por consiguiente, se desestimaron seis enmiendas.

661. Se suprimieron los restantes corchetes del texto.

662. El punto 30 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 31

663. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda, también en nombre del Gobierno de los Estados Unidos, para: suprimir «de marcos reglamentarios apropiados y otras medidas para», antes de «el fortalecimiento y la modernización»; sustituir «y para fomentar la» por «en», antes de «colaboración»; insertar «bien reguladas» después de «agencias de empleo privadas»; y suprimir el resto del punto.

664. El Vicepresidente trabajador estaba de acuerdo con la supresión de «de marcos reglamentarios apropiados y otras medidas para» y propuso una subenmienda con el fin de sustituir, después de «servicios públicos de empleo», el resto del punto por «, tomando en

consideración la posible función complementaria de unas agencias de empleo privadas, cuando estén adecuadamente reguladas», que era una redacción tomada directamente del Convenio núm. 181.

665. El Vicepresidente empleador presentó otra subenmienda para, después de «el fortalecimiento y la modernización», sustituir el resto del punto por el texto siguiente: «de las capacidades de los servicios públicos de empleo, y aprovechando la colaboración con las agencias de empleo privadas bien reguladas de conformidad con el Convenio núm. 181 de la OIT.».
666. El Vicepresidente trabajador señaló que su grupo no podía aceptar que la colaboración con las agencias de empleo privadas fuera una condición previa para el fortalecimiento y la modernización de los servicios públicos de empleo.
667. El Vicepresidente empleador sugirió que se podría emplear la expresión «aprovechando la posible colaboración».
668. El Vicepresidente trabajador reiteró que su grupo prefería que se utilizara la terminología del Convenio núm. 181.
669. El Vicepresidente empleador observó que, para guardar coherencia con la terminología del Convenio, se podía emplear el término «cooperación», como se hacía en el artículo 13, 1). Propuso una nueva subenmienda para que el texto fuera el siguiente: «y considerar la cooperación entre los servicios de empleo públicos y las agencias de empleo privadas, cuando están adecuadamente reguladas, de conformidad con el Convenio núm. 181.».
670. El Vicepresidente trabajador propuso otra subenmienda para que el texto fuera el siguiente: «aprovechar la posible colaboración, cuando proceda, y considerar el papel complementario que pueden desempeñar las agencias de empleo privadas cuando están adecuadamente reguladas, de conformidad con el Convenio núm. 181.».
671. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo.
672. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, propuso una subenmienda para sustituir «fortalecer y modernizar» por «modernizar y fortalecer».
673. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador apoyaron la subenmienda, que también recibió un amplio apoyo por parte de los Gobiernos.
674. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
675. Por consiguiente, se desestimaron cinco enmiendas.
676. El punto 31 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 32

677. Tras la celebración de discusiones informales, el Vicepresidente empleador dijo que los interlocutores sociales habían trabajado juntos para armonizar la terminología previamente acordado en este punto. Seguidamente presentó una subenmienda para modificar el punto y que dijera: «Apoyar a los países a lograr la conciliación de la vida laboral y la vida privada, incluso mediante la difusión de buenas prácticas para aumentar la disponibilidad de trabajo y asegurar a la vez la protección de los trabajadores».
678. El Vicepresidente trabajador recordó la propuesta previamente acordada por el GRULAC para una sustitución que no afectaba a la versión en español. Introdujo otra subenmienda para

insertar «en sus esfuerzos por promover la conciliación de» antes de «la vida laboral y la vida privada».

- 679. El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, propuso un cambio que no afectaba a la versión en español. Con este cambio, y la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, el GRULAC podría aceptar el punto, tal y como había sido modificado.
- 680. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador estuvieron de acuerdo.
- 681. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 682. Por consiguiente, se desestimó una enmienda.
- 683. El punto 32 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 33

- 684. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda, también en nombre del Gobierno de los Estados Unidos, para suprimir «, con inclusión de las desigualdades salariales», ya que, a su juicio, era innecesariamente restrictivo.
- 685. El Vicepresidente empleador dijo que su grupo había presentado una enmienda idéntica.
- 686. El Vicepresidente trabajador observó que en las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo (2021) se habían tenido en cuenta las formas de desigualdades verticales y horizontales, y que se deberían utilizar esas conclusiones como punto de referencia. Si se suprimía la mención de las desigualdades salariales se desplazaría el centro de atención a la cuestión de la desigualdad de género, y ello no estaría en consonancia con las conclusiones mencionadas.
- 687. El representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y el Vicepresidente empleador retiraron sus respectivas enmiendas.
- 688. Teniendo en cuenta el debate anterior, el Vicepresidente empleador retiró una enmienda en la que se proponía suprimir «, sobre todo por motivos de raza, origen étnico, sexo y».
- 689. El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para suprimir «, sobre todo» antes de «por motivos de raza, origen étnico, sexo o género». Solicitó que se aclarara la definición de «género» y también en qué consistían las «formas múltiples e interseccionales» de discriminación.
- 690. El representante adjunto del Secretario General explicó que, desde el punto de vista de la Oficina, «sexo» y «género» no eran términos intercambiables. El sexo hacía referencia a la diferencia exclusivamente biológica entre mujeres y hombres, mientras que el género hacía referencia al comportamiento aprendido. Los roles de género estaban determinados por la edad, la clase socioeconómica, la raza, la religión y el entorno geográfico y político. En cuanto a las formas múltiples e interseccionales de discriminación, explicó que la discriminación podía basarse en distintos motivos. La discriminación «interseccional» se refería a aquellas situaciones en las que varios motivos de discriminación actuaban al mismo tiempo. Por ejemplo, una persona procedente de un grupo étnico minoritario que tuviera una discapacidad podría sufrir efectos combinados de discriminación social. La expresión «formas múltiples e interseccionales» estaba en consonancia con el Convenio núm. 190 y con las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo (2021).

- 691.** El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, hizo referencia al Convenio núm. 111 y observó que la terminología utilizada en la lista de los tipos de discriminación daba lugar a ambigüedades.
- 692.** El Vicepresidente trabajador dijo que, en aras del consenso y sin la menor voluntad de reabrir una discusión extensa y delicada —a la que se había dedicado una considerable cantidad de tiempo en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la discusión sobre las desigualdades y el mundo del trabajo —, deseaba proponer una subenmienda justamente para que la terminología guardara coherencia con la de las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo (2021). La subenmienda consistía en sustituir «sobre todo por motivos de raza, origen étnico, sexo o género» por «incluida la discriminación por motivos de raza, sexo, edad, discapacidad, origen étnico o estatus migratorio».
- 693.** El Vicepresidente empleador agradeció la propuesta al Grupo de los Trabajadores y expresó su apoyo.
- 694.** El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, y el representante del Gobierno de la Arabia Saudita, hablando en nombre de los países del CCG, también apoyaron la propuesta.
- 695.** El representante del Gobierno del Reino Unido, con el apoyo de las representantes de los Gobiernos del Canadá y Noruega, dijo que no podía apoyar esa propuesta. El Convenio núm. 111 también mencionaba el estatus migratorio, que debería incluirse, y, además, se debería hacer referencia al género y a las personas LGBTQ.
- 696.** El Vicepresidente trabajador señaló que su grupo podría apoyar la inclusión de una referencia al género; anteriormente solo pretendía evitar otra discusión prolongada sobre este tema, ya que no disponían de mucho tiempo.
- 697.** El representante del Gobierno del Reino Unido señaló que estaba extremadamente insatisfecho porque la lista era incompleta, de modo que propuso una subenmienda para suprimir toda la lista y que la expresión utilizada fuera simplemente «la discriminación en todas sus formas».
- 698.** La representante del Gobierno de Noruega dijo que prefería mantener una lista en la que se hiciera referencia al género, pero, dado que no había consenso, apoyaría la subenmienda presentada por el Reino Unido.
- 699.** El representante del Gobierno de Namibia dijo que prefería claramente la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, a fin de que el texto guardara coherencia con el de las Conclusiones de 2021.
- 700.** El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, indicó que su grupo estaba integrado por 54 países, cuyos representantes habían sido flexibles durante las discusiones. Debían respetarse las sensibilidades culturales de esos países, por lo que solo podían apoyar la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 701.** El representante del Gobierno del Reino Unido señaló que la lista que figuraba en las Conclusiones de 2021 se había basado en los datos desglosados disponibles, por lo que no podía considerarse que fuera completa.
- 702.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que negociar una lista inclusiva tomaría mucho tiempo. Por lo tanto, apoyó la subenmienda propuesta por el Reino Unido.

- 703.** La representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, dijo que su grupo podía ser flexible, y también podía aceptar la propuesta del Reino Unido. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador estuvieron de acuerdo.
- 704.** La enmienda fue adoptada en la forma subenmendada por el Gobierno del Reino Unido.
- 705.** Por consiguiente, se desestimó una enmienda.
- 706.** El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, presentó una enmienda para suprimir «y de género» y también «incluso en sus formas múltiples e interseccionales en el mercado de trabajo».
- 707.** El representante del Gobierno de Namibia señaló que «la discriminación en todas sus formas» incluía sus formas múltiples e interseccionales en el mercado de trabajo.
- 708.** El representante del Gobierno del Reino Unido, con el apoyo de la representante del Gobierno del Canadá, dijo que no podía aceptar la enmienda; las personas que eran objeto de múltiples desigualdades eran desproporcionadamente vulnerables en el mercado de trabajo. Los interlocutores sociales estuvieron de acuerdo.
- 709.** La enmienda fue rechazada.
- 710.** Por consiguiente, se desestimó una enmienda.
- 711.** El punto 33 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 34

- 712.** El punto 34 fue adoptado.

Punto 35

- 713.** El Vicepresidente empleador, al presentar una enmienda para suprimir «y ajustes razonables en las empresas», dijo que su grupo reconocía que la redacción estaba en consonancia con la de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. Por tanto, prefería mantener esa redacción. No obstante, propuso una subenmienda para insertar, después de «trabajo decente para las personas con discapacidad», «de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad». También proponía suprimir los corchetes de «cuando proceda, el establecimiento de cuotas» y de «acordadas entre los interlocutores sociales».
- 714.** El Vicepresidente trabajador manifestó su acuerdo y propuso sustituir «las empresas» por «los lugares de trabajo», como se proponía en una enmienda posterior presentada por el representante del Gobierno de los Estados Unidos.
- 715.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo.
- 716.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, también estuvo de acuerdo, y dijo que retiraría su propuesta de enmienda que se examinaría posteriormente.
- 717.** El representante del Gobierno del Reino Unido, secundado por el representante del Gobierno de Namibia, y con el apoyo de la representante del Gobierno de Noruega y el representante del Gobierno de los Estados Unidos, propuso una subenmienda para sustituir «cuotas» por «metas para aumentar la participación en el mercado de trabajo».
- 718.** El Vicepresidente trabajador observó que las cuotas eran ampliamente conocidas en la OIT. Según la información de la OIT, 100 países habían establecido cuotas en su legislación

nacional. Algunos de ellos habían aplicado cuotas durante décadas, y otros tenían previsto establecerlas.

- 719.** El representante adjunto del Secretario General observó que la Oficina no tenía una preferencia terminológica en relación con las cuotas o las metas, pero que había estado estudiando la cuestión de las cuotas y que, en 2019, se había publicado un informe sobre este tema, titulado *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes*, que analizaba las distintas prácticas de promoción del empleo para las personas con discapacidad en todo el mundo.
- 720.** El representante del Gobierno de Namibia dijo que no todos los países admitían o aplicaban el establecimiento de cuotas. Por tanto, propuso una subenmienda para insertar «o metas» después de «cuotas». La representante del Gobierno de Noruega secundó la propuesta y el representante del Gobierno del Reino Unido la apoyó.
- 721.** El Vicepresidente trabajador advirtió que, dado que las metas eran una aspiración y las cuotas eran obligatorias, el texto, en su forma subenmendada, plantearía una elección entre ambas.
- 722.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos señaló que, en algunos casos, las metas podían superar a las cuotas. Así pues, apoyó la subenmienda que había propuesto el Gobierno de Namibia.
- 723.** El representante del Gobierno del Reino Unido estuvo de acuerdo y observó que mantener únicamente el término «cuotas» sería restrictivo, por lo que apoyaba que se utilizara la expresión «cuotas o metas».
- 724.** La representante del Gobierno del Canadá estuvo de acuerdo.
- 725.** El Vicepresidente empleador dijo que se había incluido la expresión «cuando proceda»; confiaba en que se hubieran tenido en cuenta todas las preocupaciones.
- 726.** La enmienda fue adoptada en la forma subenmendada por el representante del Gobierno de Namibia.
- 727.** Se suprimieron los restantes corchetes del punto 35.
- 728.** El punto 35 fue adoptado.

Punto 36

- 729.** El punto 36 fue adoptado.
- 730.** La sección C en su conjunto fue adoptada en su forma enmendada.

Sección D. Acción normativa

Título

- 731.** El título fue adoptado.

Punto 37

- 732.** El punto 37 fue adoptado.

Punto 38

- 733.** El Vicepresidente empleador propuso añadir «y actualizadas» después de «normas internacionales del trabajo pertinentes». También propuso una subenmienda para eliminar el resto del punto después de «y actualizadas».
- 734.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. El mecanismo de examen de las normas de la OIT era el único organismo autorizado para clasificar una norma como superada. En tal caso, la Conferencia Internacional del Trabajo decidiría derogar la norma, tras lo cual dejaría de promoverse. Propuso una subenmienda para sustituir «indicadas» por «con inclusión de las indicadas» antes de «en el punto 8»; las normas citadas no eran las únicas normas pertinentes.
- 735.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, retiró una enmienda para suprimir «indicadas en el punto 8, inclusive sobre las Recomendaciones núms. 204 y 205». El GRULAC podría aceptar mantener la referencia a las normas del trabajo y el texto tal y como lo había propuesto inicialmente el grupo de redacción.
- 736.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, apoyó la enmienda, tal como la había propuesto el Grupo de los Empleadores. Las referencias a normas específicas ya se incluían en el punto 8 y no era necesario repetirlas. No era indispensable incluir «y actualizadas».
- 737.** La representante del Gobierno del Canadá apoyó la inclusión de «y actualizadas». Propuso otra subenmienda para añadir «, según la definición del mecanismo de examen de las normas», después de «y actualizadas». Si el mecanismo de examen de las normas consideraba que un instrumento estaba actualizado, era lógico que la OIT lo promoviese.
- 738.** El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, no apoyó la inclusión de «y actualizadas».
- 739.** El Vicepresidente empleador pidió a la Oficina que explicara el procedimiento para establecer si una norma estaba o no actualizada.
- 740.** El representante adjunto del Secretario General recordó que la Comisión de la Discusión Recurrente: Seguridad Social (2021) había incluido en sus conclusiones la expresión «actualizadas» en referencia a las normas internacionales del trabajo.
- 741.** El Vicepresidente trabajador solicitó información sobre el mecanismo de examen de las normas de la OIT, en particular sobre su mandato, competencias y procesos.
- 742.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, dijo que una posibilidad sería referirse únicamente a las normas «vigentes». Dicho esto, la Oficina seguiría estando obligada a aplicar y a promover una norma hasta su derogación.
- 743.** El Vicepresidente empleador dijo que el proceso previo a la derogación era largo. Podían pasar años entre que una norma fuese considerada superada por el Consejo de Administración y fuese finalmente derogada por la Conferencia Internacional del Trabajo. Como resultado, el programa y el presupuesto y la agenda de trabajo de la Oficina podrían verse afectados en términos de trabajo y recursos comprometidos. Por lo tanto, si el Consejo de Administración ya había remitido una norma específica a la Conferencia Internacional del Trabajo para su derogación, dicha norma debería considerarse superada. La Oficina no debería seguir promoviéndola ni asignándole recursos humanos y financieros.
- 744.** El Vicepresidente trabajador dijo que las normas deberían promoverse, hasta su derogación. Según el mecanismo de examen de las normas, estas podían pertenecer a tres categorías, no simplemente estar superadas o actualizadas.

- 745.** El Vicepresidente empleador recordó que la estrategia normativa, aprobada por el Consejo de Administración en su 312.^a reunión, incluía cuatro componentes: 1) desarrollar, mantener al día y promover las normas de la OIT (política normativa); 2) aumentar el impacto del sistema de control de la OIT y fortalecerlo; 3) mejorar el impacto del sistema normativo mediante la asistencia y la cooperación técnicas, y 4) aumentar la visibilidad del sistema normativo (información y comunicación). En consonancia con la decisión del Consejo de Administración sobre el establecimiento del mecanismo de examen de las normas (GB.312/LILS/5), solo debían promoverse las normas actualizadas.
- 746.** El Consejero Jurídico aclaró que, con arreglo al mandato del mecanismo de examen de las normas «el examen solo surtirá efecto en la situación jurídica de una norma cuando la Conferencia Internacional del Trabajo o el Consejo de Administración, según corresponda, haya tomado una decisión definitiva con respecto a la norma de que se trate». En consecuencia, la Oficina solo podría guiarse por una decisión final adoptada sobre una norma determinada por el Consejo de Administración o la Conferencia Internacional del Trabajo, por recomendación del mecanismo de examen de las normas. La Oficina no estaba facultada para suspender las actividades de promoción u otras actividades relacionadas con una norma hasta que el Consejo de Administración o la Conferencia Internacional del Trabajo la hubieran declarado superada. En cuanto al punto 38 propuesto, la inserción de «y actualizadas» pretendía restringir el alcance de las actividades de promoción de la Oficina, limitando sus campañas a determinados tipos de normas. En ausencia de una decisión del Consejo de Administración o de la Conferencia Internacional del Trabajo, tal limitación no estaría justificada. Aunque estaba de acuerdo en que los escasos recursos de la OIT deberían priorizarse para la promoción de instrumentos actualizados, la Oficina no tenía el mandato de congelar las actividades de promoción de instrumentos cuyo destino aún no había sido determinado por el Consejo de Administración o por la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 747.** El Vicepresidente trabajador preguntó cuántas normas vigentes estaban realmente actualizadas. ¿Era cierto que, de los 400 instrumentos existentes, solo 165 se consideraban actualizados? Ello daría a entender que 240 normas estaban superadas.
- 748.** El representante del Gobierno del Brasil dijo que había un entendimiento común en el sentido de que debía darse prioridad a la promoción de instrumentos actualizados.
- 749.** La enmienda se adoptó con la subenmienda para suprimir «y actualizados», suprimir «inclusive sobre las Recomendaciones núms. 204 y 205» y sustituir «indicadas en el punto 8» por «con inclusión de las indicadas en el punto 8».
- 750.** Por consiguiente, se desestimaron seis enmiendas.
- 751.** El punto 38 fue adoptado en su forma enmendada.
- 752.** La sección D en su conjunto fue adoptada en su forma enmendada.

Sección E. Mejorar el apoyo a la puesta en práctica mediante una asistencia técnica más reactiva, el desarrollo de conocimientos y el establecimiento de alianzas

Título

- 753.** El título fue adoptado.

Puntos 39-43

- 754.** Los puntos 39 a 43 fueron adoptados.

Nuevo punto después del punto 43

- 755.** A la luz de la discusión sobre el punto 26, el Vicepresidente trabajador retiró una enmienda para añadir, después del punto 43, un nuevo punto del siguiente tenor: «Realizar investigaciones sobre las definiciones y estimaciones de los salarios vitales, sobre la base de las estimaciones del costo de la vida, para sustentar las negociaciones sobre la fijación de los salarios a nivel de los países».

Punto 44

- 756.** El representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, y también en nombre del Gobierno de los Estados Unidos, presentó una enmienda para suprimir el texto entre corchetes.
- 757.** El Vicepresidente trabajador no aceptó la supresión de la referencia a la publicación anual de un informe de referencia sobre el diálogo social. El punto debería destacar la importancia de seguir publicando ese informe.
- 758.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda. No sería prudente comprometerse a publicar regularmente un informe de ese tipo sin garantías de financiación. Por lo tanto, debería suprimirse la referencia a la misma. Las palabras «de trabajos de investigación» deberían suprimirse después de «la difusión» y sustituir «la difusión» por «su difusión»; la difusión iba más allá de los trabajos de investigación para incluir el conocimiento, las buenas prácticas y otros aspectos. La inclusión de los convenios colectivos nacionales en las bases de datos estadísticos y sobre las políticas constituiría un reto logístico, por lo que también debería suprimirse la referencia a los mismos.
- 759.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, sugirió que se añadiera «voluntariamente» después de «convenios colectivos».
- 760.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que, en aras de llegar a un compromiso, su grupo estaría de acuerdo en restablecer todo el texto eliminado, excepto «de trabajos de investigación».
- 761.** El Vicepresidente empleador dijo que, si se iba a mencionar el informe de referencia sobre el diálogo social, también deberían incluirse otros informes. Propuso una subenmienda para añadir, después de «las Conclusiones de la discusión recurrente de 2018», el siguiente texto: «informes de referencia sobre un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, el crecimiento de la productividad para el empleo decente, el cambio estructural y la diversificación para potenciar el crecimiento y la creación de empleo y el desarrollo de competencias para aumentar la productividad laboral». Después de «convenios colectivos» deseaba insertar «presentados en su idioma original y voluntariamente por las partes que los suscriben».
- 762.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos señaló que el punto 44 se abría con las palabras «Crear conocimientos sobre cuestiones nuevas y emergentes». La lista de publicaciones propuesta por el Grupo de los Empleadores no se ajustaba a ese espíritu.
- 763.** El Vicepresidente trabajador señaló que el Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo enumeraba soluciones nuevas obtenidas mediante la colaboración tripartita, el diálogo social y la negociación colectiva, con inclusión de soluciones digitales nuevas y soluciones relacionadas con la transformación verde. No sería necesario un nuevo informe de referencia, sino solo actualizaciones anuales del informe sobre *Diálogo social y tripartismo*, con un enfoque específico en esas cuestiones emergentes.

- 764.** El representante del Gobierno de la Argentina se mostró en desacuerdo con la supresión de «de trabajos de investigación».
- 765.** El Vicepresidente trabajador tampoco aceptó las subenmiendas del Grupo de los Empleadores. La inclusión de una lista adicional de informes de referencia no era apropiada; la elaboración de dichos informes suponía un coste muy importante.
- 766.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos preguntó si «asignar los recursos financieros necesarios a tal efecto» se refería a la publicación del informe de referencia o a la creación de conocimientos sobre cuestiones nuevas y emergentes.
- 767.** El Vicepresidente trabajador entendía que «a tal efecto» se refería a la publicación del informe de referencia sobre diálogo social.
- 768.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos preguntó si la referencia específica a los recursos financieros en ese contexto daría prioridad a la financiación del informe de referencia frente a las demás actividades identificadas.
- 769.** El Vicepresidente empleador no consideraba que fuese así.
- 770.** El representante del Gobierno de Namibia propuso una subenmienda para sustituir la lista de informes por «y otros, según proceda».
- 771.** La subenmienda no fue secundada y, por tanto, fue rechazada.
- 772.** El Vicepresidente trabajador dijo que la Comisión debería diferenciar entre los informes de referencia existentes y las nuevas propuestas.
- 773.** El representante del Secretario General dijo que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 109.^a reunión, había aprobado la propuesta de publicar anualmente un informe de referencia sobre diálogo social, y consideraba que deberían asignarse recursos a tal efecto. En los debates del Consejo de Administración se había cuestionado la viabilidad de la presentación de informes anuales, dado que la disponibilidad de recursos y de datos cambiaba de un año a otro. Por lo tanto, se había decidido que el informe sobre el diálogo social se publicase cada dos años. Los debates habían sido difíciles, pero se había llegado a un consenso, con el objetivo de garantizar un informe de calidad.
- 774.** El representante del Gobierno de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, retiró la enmienda.
- 775.** El Vicepresidente empleador presentó otras dos enmiendas para suprimir algunas partes del punto 44.
- 776.** El Vicepresidente trabajador, los representantes de los Gobiernos de Francia, en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, la Argentina, en nombre del GRULAC, el Gabón, en nombre del grupo de África, y la República de Corea, no apoyaron las enmiendas.
- 777.** La enmienda fue rechazada.
- 778.** La Comisión acordó eliminar los corchetes restantes del punto 44.
- 779.** El punto 44 fue adoptado.
- 780.** La sección E en su conjunto fue adoptada.

Sección F. Mejorar la coherencia de las políticas y de las actividades de promoción a escala mundial

Título

781. El título fue adoptado.

Punto 45

Párrafo introductorio

782. El párrafo introductorio fue adoptado.

Punto 45, a)

783. El punto 45, a) fue adoptado.

Punto 45, b)

784. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para reemplazar el apartado por la formulación siguiente: «Contribuir a lograr una mejor comprensión a nivel nacional e internacional realizando trabajos de investigación sobre los conceptos y las estimaciones de los salarios vitales».
785. El Vicepresidente empleador no apoyó la propuesta del Grupo de los Trabajadores y propuso una subenmienda para reformular el texto de la manera siguiente: «Apoyar a los mandantes que lo soliciten para determinar salarios adecuados de conformidad con el Convenio núm. 131, para fundamentar consideraciones sobre su adecuación en las discusiones sobre la fijación de los salarios.».
786. El Vicepresidente trabajador no apoyó la propuesta del Grupo de los Empleadores. Su grupo proponía realizar trabajos de investigación de la OIT para definir el salario vital; el salario mínimo era otro concepto completamente diferente. Si bien no existía una definición universal aceptada de «salario vital», el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en el que participaron la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional, definió, sobre la base de sus criterios de referencia, el salario vital como «La remuneración percibida por un trabajador en un lugar determinado por una semana de trabajo estándar, suficiente para permitir un nivel de vida decente al trabajador y a las personas a su cargo». Aunque no existía una definición universal aceptada, ni se habían definido montos concretos para esta remuneración, el hecho de que no se hubiera consensuado una definición no era una excusa para no actuar. Existía un amplio consenso en el sentido de que un salario vital era aquel que permitía atender las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias.
787. El Vicepresidente empleador dijo que las preocupaciones expresadas por el Vicepresidente trabajador habían sido abordadas en el Convenio núm. 131, en el que se indicaba que, al determinar el nivel de los salarios mínimos a nivel nacional, deberían tenerse en cuenta «las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales». También era importante tener en cuenta la capacidad de los empleadores de pagar esos salarios. Por consiguiente, los trabajos de investigación adicionales que solicitaba el Grupo de los Trabajadores deberían basarse en el Convenio núm. 131 más que en otras fuentes. Este Convenio había servido eficazmente para proporcionar orientaciones sobre este tema a los mandantes de la OIT desde 1970.

- 788.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos estaba de acuerdo en que era necesario llevar a cabo más investigaciones y análisis basados en datos empíricos para impulsar el debate en curso acerca del salario vital. En su propuesta, el Grupo de los Trabajadores no pedía que se aplicara el salario vital, sino que se siguieran realizando más estudios al respecto. Por esta razón, el orador apoyó la propuesta. Presentó una subenmienda con el respaldo de la representante del Gobierno del Canadá, para insertar la palabra «inter pares» después de «investigación».
- 789.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, estaba de acuerdo en que era necesario realizar investigaciones adicionales para comprender mejor el concepto de salario vital. Era esencial adquirir nuevos conocimientos; no bastaba simplemente con remitirse a los instrumentos existentes. Respaldo la propuesta del Grupo de los Trabajadores, en su forma subenmendada por el representante del Gobierno de los Estados Unidos.
- 790.** Al Vicepresidente trabajador le preocupaba que se introdujera una disposición que estipulara que los trabajos de investigación debían ser inter pares porque restringiría su campo de aplicación; también hacían falta investigaciones generales.
- 791.** El representante adjunto del Secretario General explicó que, con arreglo al mandato de la política de publicaciones de la OIT, todas las publicaciones importantes, incluidos los documentos de trabajo, debían someterse a un proceso de examen inter pares, a nivel interno y externo. Por esta razón, las publicaciones importantes se sometían a un examen inter pares por principio.
- 792.** La representante del Gobierno de Papua Nueva Guinea apoyó la propuesta del Grupo de los Trabajadores. Aunque la cuestión del «salario vital» podía no ser pertinente en algunos países desarrollados, en los países en desarrollo era fundamental para asegurar la supervivencia de las personas y era particularmente pertinente en la economía informal. Por esta razón, estaba de acuerdo en que era necesario seguir realizando trabajos de investigación sobre el «salario vital».
- 793.** El representante del Gobierno del Brasil pidió a la Oficina que aclarara, en el contexto de la subenmienda del Grupo de los Trabajadores, cuál era la diferencia entre «salario vital» y el concepto de «salario mínimo adecuado» utilizado en la Declaración del Centenario.
- 794.** El representante adjunto del Secretario General explicó que el concepto de «salario mínimo» se basaba en el Convenio núm. 131, en particular en el artículo 3. El concepto de «salario vital» se centraba principalmente en el apoyo a los trabajadores y sus familias a la luz de sus necesidades de consumo y de las variaciones de los precios. No existía una definición integral y universal acordada del concepto de «salario vital».
- 795.** El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, dijo que, a fin de acercar posiciones, su grupo había propuesto una enmienda para modificar el apartado de la manera siguiente: «Desarrollar elementos que puedan contribuir a un entendimiento común a nivel internacional sobre la definición de salario vital, sobre la base de pruebas empíricas existentes y prácticas óptimas.».
- 796.** La representante del Gobierno de Kenya apoyó la propuesta del Grupo de los Trabajadores; habría que realizar trabajos de investigación para acordar una definición.
- 797.** El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, presentó una subenmienda para añadir al final del apartado la frase: «con el acuerdo de los Estados». El

enfoque que se utilizara para definir el salario vital debería basarse en datos empíricos, y los Estados debían dar su acuerdo para emprender las investigaciones.

- 798.** El representante del Gobierno de Suiza apoyó la propuesta del Grupo de los Trabajadores. Propuso una subenmienda, con el apoyo del representante del Gobierno del Brasil, para suprimir «a nivel nacional e internacional», porque era una frase redundante, dado que la labor de la OIT, por definición, era una labor de alcance mundial. De esta manera, el texto debería decir: «Contribuir a lograr una mejor comprensión de la noción de salario vital realizando estudios de investigación inter pares sobre los conceptos y las estimaciones en la materia.».
- 799.** El Vicepresidente empleador recalcó que los Estados a menudo contaban con políticas basadas en las necesidades para complementar los ingresos de los trabajadores de diversas maneras, entre otras cosas a través de subsidios y prestaciones. Esas transferencias del Estado complementaban el ingreso vital de los trabajadores y sus familias, y a menudo eran una manera eficaz para ayudar a las nuevas empresas y a las personas con dificultades en el mercado de trabajo, tales como las personas que accedían por primera vez al mercado de trabajo y los migrantes que regresaban a sus países de origen. Este enfoque debería seguirse investigando para identificar las buenas y las malas prácticas. De adoptarse la propuesta del Grupo de los Trabajadores, que había sido subenmendada varias veces, el texto debería contener una referencia al concepto de «ingreso vital» y no al de «salario vital». Con este cambio, el Grupo de los Empleadores podía apoyar el texto.
- 800.** El Vicepresidente trabajador dijo que en el texto propuesto por su grupo se había tratado de incorporar el espíritu de la enmienda presentada por el GRULAC. En aras del compromiso, propuso una subenmienda para reflejar las opiniones expresadas por los Gobiernos durante la discusión. De esta manera, el texto diría lo siguiente: «Contribuir a lograr un entendimiento común a nivel internacional realizando trabajos de investigación relacionados con los conceptos y las estimaciones de los salarios vitales, así como a nivel nacional a solicitud de los Estados Miembros.» El orador estaba de acuerdo en que los trabajos de investigación a nivel nacional deberían contar con la aprobación de los Estados Miembros. A nivel internacional, sin embargo, las actividades, incluidas las investigaciones que hubiera que realizar, deberían contar con la aprobación del Consejo de Administración de la OIT en el contexto del Programa y Presupuesto. No era indispensable añadir «inter pares», pero su grupo podía aceptarlo si fuera necesario. Bastaba con incluir una referencia más general a los trabajos de investigación y daría más flexibilidad al Consejo de Administración. La labor tripartita realizada en el contexto del Pacto Mundial de las Naciones Unidas consistía en definir un salario vital y no en tomar en consideración todos los posibles ingresos y prestaciones que podían proporcionarse a los trabajadores. En él se hacía referencia exclusivamente a la remuneración del trabajo y no a las fuentes adicionales de ingresos.
- 801.** El representante del Gobierno de la Argentina podía apoyar la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores. Presentó otra subenmienda en aras de dar más claridad al texto, propuso suprimir «y las estimaciones» después de «los conceptos» e insertar «estimaciones» antes de «a nivel nacional». Era necesario contar con un concepto aceptado a nivel internacional para responder al mandato conferido por la Constitución de la OIT y por la Declaración de Filadelfia. La formulación propuesta expresaba con mayor claridad que las estimaciones se realizarían a nivel nacional y que requerirían la aprobación del Estado Miembro.
- 802.** El representante del Gobierno del Brasil dijo que era difícil hacer estimaciones del salario vital a nivel nacional porque no existía una definición internacional acordada de este concepto. Por otra parte, los Estados federales tendrían dificultades para establecer estimaciones nacionales

de los salarios vitales, debido a que las realidades y las condiciones de vida podían variar mucho entre las subentidades nacionales. Por esta razón, no podía apoyar la propuesta de hacer referencia a la realización de estimaciones a nivel nacional.

- 803.** A invitación del Presidente, el representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una subenmienda de compromiso, redactada con el apoyo de la mayoría de los Gobiernos, cuyo texto sería: «Contribuir a lograr una mejor comprensión de la noción de salario vital realizando estudios de investigación sobre los conceptos y las estimaciones en la materia, y proporcionando asistencia a los Estados Miembros que lo soliciten.».
- 804.** El Vicepresidente empleador consideraba que la propuesta constituía un avance significativo. No obstante, deseaba subenmendarla para insertar «inter pares» después de «investigación», aunque la Oficina hubiera explicado que los exámenes inter pares constituían la práctica habitual en su labor de investigación. Explicó que prefería que esa cuestión fuera explícita debido a que, en algunos países, los interlocutores sociales realizaban estimaciones y acordaban la manera de gestionar los salarios, o presentaban propuestas en materia de políticas al ministerio de Trabajo en relación con los salarios u otras prestaciones. Por tanto, la posibilidad de que una organización internacional impusiera unas estimaciones del salario vital podría ser concebido como un agravio a la autonomía de los interlocutores sociales. En consecuencia, propuso que se suprimiera «y las estimaciones» y se añadiera «, en acuerdo con los mandantes» después de «a los Estados Miembros que lo soliciten». Podría aceptar la referencia al salario vital si esta iba acompañada de referencias al «salario mínimo» y al «ingreso vital». También podría considerarse la posibilidad de utilizar la expresión salario mínimo «adecuado», ya que esa era la terminología que se había acordado en la Declaración del Centenario.
- 805.** El Vicepresidente trabajador agradeció al GRULAC los esfuerzos realizados para preparar un texto de compromiso; su grupo lo podía aceptar. A fin de llegar a un consenso, su grupo deseaba responder a las subenmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores. Las referencias al salario mínimo o al ingreso vital no podían aceptarlas. Si bien reconocía la importancia del Convenio núm. 131, no era pertinente en este contexto. El salario vital no era lo mismo que el salario mínimo. Era necesario que se realizaran estudios de investigación para conocer la situación a nivel de los países. También debía tenerse en cuenta quién realizaría esa labor de investigación y de qué manera. El propósito de las Conclusiones era que sirvieran de guía al Consejo de Administración para la adopción de medidas en relación con los marcos integrales de políticas de empleo en los próximos cinco años. Insistir en que todos los estudios de investigación conllevaran un examen inter pares era restrictivo; propuso por tanto otra subenmienda para sustituir «inter pares» por «basados en datos empíricos», o para añadir «, entre ellos estudios de investigación inter pares» después de «estudios de investigación». Por otra parte, no se debería suprimir el término «estimaciones». Y la propuesta de incluir la expresión «en acuerdo con los mandantes» era redundante, ya que la Oficina siempre actuaba en acuerdo con sus mandantes.
- 806.** El representante del Gobierno de los Estados Unidos dijo que consideraba satisfactoria la explicación que había proporcionado anteriormente la Oficina acerca de que todos sus estudios de investigación estaban validados por exámenes inter pares realizados externa e internamente.
- 807.** El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, dijo que su grupo apoyaba el texto presentado por el GRULAC, y que estaría dispuesto a aceptar la inserción de «inter pares» después de «investigación».

- 808.** El representante del Gobierno de Argelia, hablando en nombre del grupo de África, dijo que apoyaba el texto presentado por el GRULAC, aunque su grupo estaba dispuesto a seguir discutiendo esta cuestión si fuera necesario.
- 809.** El Vicepresidente trabajador indicó que su grupo podía ser flexible en relación con la inserción de «interpares».
- 810.** El Vicepresidente empleador dijo que, en relación con el salario mínimo, debería tenerse en cuenta el *Informe Mundial sobre Salarios* de la OIT. Señaló asimismo que era importante tener en cuenta el ingreso vital, y no solo el salario vital, ya que aquel era particularmente significativo en aquellos países en los que era habitual complementar los ingresos utilizando otras fuentes, cuando las finanzas públicas lo permitían. La OIT no debería intervenir en los debates locales entre los interlocutores sociales, o entre estos y el Estado.
- 811.** El Presidente anunció que el texto de la subenmienda que había propuesto el GRULAC contaba con apoyo suficiente para ser adoptado.
- 812.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 813.** Por consiguiente, se desestimaron dos enmiendas.
- 814.** El punto 45, b) fue adoptado en su forma subenmendada.
- 815.** El Vicepresidente empleador preguntó cuáles serían las implicaciones del *Informe Mundial sobre Salarios* de la OIT.
- 816.** El representante adjunto del Secretario General dijo que el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad tenía el compromiso de continuar su labor sobre los salarios mínimos, partiendo del espíritu de las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptadas en la 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Punto 45, c)

- 817.** El punto 45, c) fue adoptado.

Punto 45, d)

- 818.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «estrategias financieras» por «estrategias de financiación».
- 819.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 820.** No hubo objeciones por parte de los representantes de los Gobiernos.
- 821.** La enmienda fue adoptada.
- 822.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir «, en el contexto de la implementación del Acelerador mundial del empleo y la protección social para una transición justa de las Naciones Unidas» al final del apartado.
- 823.** El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 824.** No hubo objeciones por parte de los representantes de los Gobiernos.
- 825.** La enmienda fue adoptada.
- 826.** El punto 45, d) fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 45, e)-g)

- 827. Los puntos 45, e)-g) fueron adoptados.
- 828. El punto 45 en su conjunto fue adoptado en su forma enmendada.
- 829. La sección F en su conjunto fue adoptada en su forma enmendada.
- 830. La parte V en su conjunto fue adoptada en su forma enmendada.
- 831. Las conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, en su conjunto, se adoptaron en su versión enmendada.
- 832. El Presidente felicitó a la Comisión por el éxito del examen de las conclusiones y su adopción, que contribuirían a configurar las futuras acciones de la OIT. Las conclusiones se presentarían para su adopción en la sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 11 de junio de 2022.

Aprobación del proyecto de resolución relativo a la tercera discusión recurrente sobre el empleo

- 833. El Presidente presentó el proyecto de resolución que se había distribuido entre los miembros de la Comisión. La resolución era un elemento técnico para dar curso a las conclusiones adoptadas por la Comisión.
- 834. La resolución fue adoptada.

Observaciones finales

- 835. El Vicepresidente empleador dio las gracias al Presidente y a todos los participantes por sus contribuciones a las conclusiones. Deseaba agradecer especialmente a su homólogo trabajador y a los representantes de los Gobiernos el trabajo que habían llevado a cabo.
- 836. El Vicepresidente trabajador agradeció al Presidente su liderazgo, a sus colegas trabajadores su respaldo y sus contribuciones, y a su homólogo empleador y a los representantes de los Gobiernos su apoyo y cooperación, en particular en los momentos difíciles y decisivos. También agradeció el apoyo de la Oficina y de todos aquellos que habían contribuido al buen desarrollo de las labores de la Comisión.
- 837. El representante del Gobierno de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, felicitó a la Comisión por sus logros. Dio las gracias a sus colegas, a la Oficina, a los interlocutores sociales y a todos aquellos que, entre bastidores, habían colaborado en los trabajos de la Comisión. El debate se había centrado en el mundo del trabajo y el empleo con el telón de fondo de una pandemia mundial y la agresión rusa contra Ucrania. La OIT, por su tripartismo, era una Organización única en el sistema de las Naciones Unidas. Dio las gracias a sus colegas de la Unión Europea por su apoyo, a los dos Vicepresidentes por su compromiso y al Presidente por su liderazgo.
- 838. El representante del Gobierno de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, expresó su agradecimiento al Presidente, que había conducido los debates con gracia y paciencia. Agradeció a la Oficina su colaboración, así como a todo el personal, a los interlocutores sociales y a los representantes de los Gobiernos, en especial a los del GRULAC.
- 839. El representante del Gobierno del Gabón, hablando en nombre del grupo de África, agradeció a todos los participantes en el debate su paciencia y cooperación. Expresó su agradecimiento

a la Oficina y al Presidente, que había dirigido los debates de forma magistral. La adopción de las conclusiones era un resultado positivo.

- 840.** El representante del Secretario General agradeció al Presidente su eficacia y eficiencia. También expresó su agradecimiento a los Vicepresidentes y a los representantes de los Gobiernos. El resultado del debate había sido positivo, y contribuiría a los buenos recuerdos del diálogo social que llevaría consigo al emprender su próxima jubilación. Agradeció a todos los miembros de la Oficina y al personal que había contribuido a las labores de la Comisión su dedicación y su duro trabajo.
- 841.** El Presidente agradeció a la Comisión la confianza depositada en él como Presidente y dijo que se había sentido orgulloso de desempeñar su papel y de ayudar a la Comisión a concluir sus debates. Expresó su especial agradecimiento a los dos Vicepresidentes y a todos los miembros de la Comisión. Felicitó a la Oficina por su excelente trabajo de preparación y dio las gracias a todos los colegas que habían contribuido al buen desarrollo de las reuniones. Agradeció especialmente el trabajo de la coordinadora de los servicios de la secretaría. Animó asimismo a todos los miembros de la Comisión a seguir la adopción de las conclusiones por parte de la Conferencia en sesión plenaria.
- 842.** El Presidente declaró cerrada la Comisión de la tercera discusión recurrente sobre el empleo.



► Actas

6C

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 7 de julio de 2022

Sesión plenaria

Resultados de las labores de la Comisión de la Discusión
Recurrente: Empleo

Índice

	Página
Presentación y discusión de los resultados de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo	3
Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo: adopción	21
Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo: adopción	21

Sábado, 11 de junio de 2022, a las 14.30 horas

Presidente: Sr. Moroni

Presentación y discusión de los resultados de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo

El Presidente

Sean ustedes bienvenidos a esta decimotercera sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El día de hoy examinaremos y adoptaremos los resultados de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo, a saber, la propuesta de resolución y las conclusiones de la Comisión, cuyos textos figuran en las [Actas núm. 6A](#). El resumen de las labores de la Comisión figura en las [Actas núm. 6B](#).

Tengo el agrado de dar la bienvenida a los miembros de la Mesa de la Comisión de la Discusión Recurrente, a saber, el Sr. Gómez Ruiloba (Panamá), Presidente; el Sr. Ricci Muadi (Guatemala), en sustitución del Sr. Kyriazis (Grecia), Vicepresidente empleador; el Sr. Dimitrov (Bulgaria), Vicepresidente trabajador, y al Sr. Blackman (Barbados), Ponente.

Cedo la palabra en primer lugar al Ponente, el Sr. Blackman, quien nos presentará el resumen de las labores de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sr. Blackman

Ponente de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo (original inglés)

Tengo el honor de presentar a la Conferencia para su adopción los resultados de las labores de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo, a saber, los textos propuestos de la resolución y de las conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo. Estas conclusiones son el resultado del fuerte compromiso de la Comisión con sus objetivos, del enfoque tripartito y del arduo trabajo realizado durante 11 días. Así es, 11 días. Celebramos 14 sesiones plenarias y el grupo de redacción celebró sesiones durante dos largas jornadas. Los debates fueron enriquecedores y muy interesantes y, aunque a veces hubo puntos de vista y opiniones divergentes, fuimos capaces de encontrar un terreno común, con un verdadero espíritu de diálogo social, que es el sello distintivo de esta institución.

Un factor decisivo que permitió llevar a cabo los trabajos de nuestra comisión fue la orientación proporcionada por el Presidente, el Sr. Gómez Ruiloba de Panamá, y la determinación de los dos Vicepresidentes, el Sr. Kyriazis y el Sr. Dimitrov, y de los representantes de los grupos gubernamentales regionales y de los Estados Miembros a título individual para encontrar el consenso. Deseo agradecer a todos los miembros de la Comisión su compromiso y sus constructivas aportaciones, ya que a menudo trabajaron hasta altas horas de la noche. También quiero dar las gracias a los miembros del grupo de redacción, que propusieron a la consideración de la Comisión un proyecto de conclusiones que reflejaban sus deliberaciones. Asimismo, quiero expresar mi agradecimiento a la Oficina por la labor que llevó a cabo para facilitar la realización de la tarea encomendada a la Comisión.

El informe presentado a la Conferencia para discusión ofrecía una visión integral y orientada al futuro del conjunto de cuestiones que había que examinar. Por otra parte, la competencia y la dedicación de la secretaría de la Comisión han sido determinantes para el éxito de nuestra labor. En particular, deseo dar las gracias al representante del Secretario General, Sr. Oumarou, al representante adjunto del Secretario General, Sr. Lee, y a todo el personal de la secretaría. Creo que se merecen un aplauso.

La Declaración sobre la Justicia Social sigue siendo una poderosa reafirmación de los valores de la OIT y del papel clave de la OIT para ayudar a lograr la justicia social a través de los cuatro objetivos estratégicos interrelacionados y que se refuerzan mutuamente: el empleo, la protección social, el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En el marco del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social, se celebró por tercera vez la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo. Nuestro debate se enriqueció con la orientación centrada en el ser humano proporcionada por la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y el Llamamiento Mundial a la Acción para una recuperación centrada en el ser humano de la crisis COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. También se benefició de varios resultados de las discusiones de la Conferencia formulados desde la última discusión recurrente sobre el empleo celebrada en 2014, incluidos los más recientes sobre protección social, las competencias y el aprendizaje permanente, y las desigualdades.

Me gustaría pasar ahora a las conclusiones propuestas relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, que se presentan para su adopción, y compartir con ustedes algunos aspectos destacados de sus disposiciones sustantivas. Las conclusiones comienzan con una sección sobre el contexto y los retos. Estamos de acuerdo en que en el ámbito del empleo se han producido algunos avances, aunque de manera desigual, desde la última discusión recurrente de 2014. Sin embargo, y recalco el «sin embargo», la crisis de la COVID-19 y las recientes crisis económicas y geopolíticas han hecho retroceder muchos de los logros. Lamentablemente, el trabajo decente para todos aún no es una realidad. Por esta razón, los trabajos de esta comisión han sido particularmente oportunos y pertinentes, dado que tenían la importante tarea de proporcionar orientaciones a la OIT y de reafirmar su mandato y liderazgo en el ámbito del empleo.

En la parte II de las conclusiones se exponen los principios rectores para unas políticas de empleo coherentes, integrales e integradas en un mundo en rápida evolución. Muchos de los principios rectores de la discusión recurrente sobre el empleo en 2014 siguen siendo tan pertinentes como siempre. Sin embargo, deben tenerse en cuenta las nuevas realidades, incluidas las consecuencias de las múltiples crisis, así como los factores que impulsan el futuro del trabajo, garantizando al mismo tiempo que las políticas de empleo puedan ayudar a superar los persistentes desafíos del mercado laboral. Los principios rectores destacan la urgencia de garantizar que nadie se quede atrás durante la recuperación y que los procesos de transformación estructural generen economías ambientalmente sostenibles e inclusivas. Esto incluye tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de las empresas de la economía informal. Los principios rectores hacen hincapié en la importancia de un entorno propicio para las empresas sostenibles, y garantizan que las políticas de empleo tengan perspectiva y sensibilidad de género. Y, sobre todo, subrayan la importancia de integrar el diseño, la aplicación y el seguimiento y evaluación de las políticas de empleo en un diálogo social sólido y en el tripartismo.

En la parte III, las conclusiones enumeran una serie de posibles elementos que los países deberían considerar integrar en sus marcos de política de empleo. Esto incluye, entre otras cosas, políticas macroeconómicas, industriales, sectoriales, medioambientales, comerciales y de

inversión pública y privada favorables al empleo para facilitar la transformación estructural; políticas para proteger a los trabajadores durante las transiciones y para garantizar sus derechos fundamentales, salarios mínimos adecuados, límites al tiempo de trabajo y seguridad y salud en el trabajo; políticas para potenciar la iniciativa empresarial, la productividad y la innovación; políticas de desarrollo de las competencias y de aprendizaje permanente; políticas activas del mercado de trabajo; una mayor armonización de las políticas de protección social, y políticas medioambientales, por nombrar solo algunas.

Habida cuenta del papel fundamental que desempeña el diálogo social en la aplicación de las políticas de empleo, en la parte IV se expone cómo el diálogo social puede contribuir al éxito de las políticas de empleo, incluso en entornos frágiles en los que son fundamentales para promover la paz y la resiliencia.

Por último, las conclusiones proporcionan un marco de acción para la OIT y esbozan los ámbitos en los que la Oficina debe reforzar su apoyo a los Estados Miembros. En resumen, esta parte asegura que en todas las áreas políticas señaladas en la parte III, la OIT refuerce sus iniciativas de investigación, su apoyo a la aplicación, sus actividades de creación de capacidad destinadas a los mandantes y sus actividades relacionadas con las normas. Cabe destacar que se hace especial hincapié en: *a)* promover políticas macroeconómicas y sectoriales coherentes en pro de una recuperación centrada en las personas y la creación de empleos, incluso en las economías verde, circular, digital y del cuidado; *b)* mejorar la capacidad y la orientación sobre la financiación de los objetivos de la política de empleo, y *c)* mejorar las protecciones de los trabajadores y asegurar la calidad del empleo y afrontar las desigualdades. Las conclusiones ponen de relieve la necesidad de que la Oficina desempeñe un papel de liderazgo mundial en las políticas de empleo y mejore la coherencia de las políticas y las actividades de promoción a nivel mundial.

Las conclusiones tienen un rico contenido y proporcionan sólidas orientaciones tanto para los Estados Miembros como para la Oficina. En la resolución introductoria se pide al Director General de la OIT que: prepare un plan de acción para poner en práctica las conclusiones, y que lo someta a la consideración del Consejo de Administración; que transmita y señale las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes; que tenga en cuenta las conclusiones al preparar las futuras propuestas de programa y presupuesto y cuando movilice recursos extrapresupuestarios, y que mantenga informado al Consejo de Administración sobre su aplicación.

Tengo ahora el honor y el privilegio de someter a la Conferencia Internacional del Trabajo para su adopción los textos propuestos de la resolución y de las conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo.

Sr. Ricci Muadi

Empleador (Guatemala) en sustitución del Vicepresidente empleador de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo

Presento las excusas de nuestro Vicepresidente de la Comisión, el Sr. Kyriazis, quien no puede estar con nosotros, porque está volando a casa en estos momentos, y me ha cedido el alto honor de poder dirigir a ustedes. Permítanme en nombre de mi grupo, comenzar felicitando al Sr. Gómez Ruiloba por su conducción hábil, paciente y orientada a la búsqueda de soluciones como Presidente de esta comisión. Muy buen trabajo amigo César. Asimismo, quisiera agradecer al Sr. Dimitrov su compromiso con nuestro objetivo común, que era construir una resolución clara y sólida para la discusión recurrente sobre el empleo. También debo reconocer las contribuciones de los Gobiernos, aportando puntos de vista y posiciones

que reflejan los diferentes enfoques de las necesidades y desafíos que tiene cada contexto nacional y regional. En conjunto, a pesar de algunas opiniones divergentes sobre puntos concretos, hemos logrado un resultado del que podemos estar satisfechos y orgullosos como fruto del diálogo social.

Los tiempos difíciles que vivimos han colocado los marcos regulatorios y de política de empleo en el primer plano de nuestras agendas. Es más importante que nunca que tomemos medidas decisivas y orientadas a los resultados. Es urgente conseguir que nuestras políticas se adapten a las circunstancias actuales, a las tendencias y a la evolución dinámica de los mercados de trabajo, de manera que sean conscientes de la presión que todavía enfrentan la mayoría de nuestras economías.

El desarrollo de marcos de políticas de empleo amplias, coherentes e integradas requiere estrategias que pongan a la empleabilidad en primer plano. Para hacer frente a las tendencias y a los rápidos cambios, a los nuevos paradigmas y a los cambios de mentalidad, las políticas de empleo modernas tienen que estar adaptadas a su finalidad, que es la generación de empleo decente y productivo. Para conseguir un empleo pleno y productivo tenemos que encarar el futuro con valentía y un agudo sentido de la responsabilidad en el manejo de las soluciones.

No podemos trabajar a partir de enfoques basados en los derechos sobre el empleo si al mismo tiempo no proporcionamos los medios para hacer posibles estos derechos y si no reconocemos que se necesitan entornos propicios para la sostenibilidad de las empresas. Aunque la consecución del pleno empleo productivo debe ser un objetivo, muchos países, especialmente los que están en vías de desarrollo, solo podrán avanzar progresivamente; difícilmente lo harán si no cuentan con marcos políticos que se adapten a los contextos nacionales y a los retos estructurales como son los altos niveles de informalidad en muchas de nuestras naciones o cuando la educación o el acceso a las tecnologías son menos ventajosos.

Las reformas son necesarias, pero el avance de los marcos políticos sobre los planes de empleo se producirá en diferentes circunstancias y a diferentes velocidades. Cada país debe desarrollar su propio modelo y plan nacional de empleo y deberá encontrar las políticas y los marcos normativos adecuados para lograr la empleabilidad de manera coherente y en consonancia con los instrumentos fundamentales de esta casa, pero también en coherencia con la necesidad de proteger la sostenibilidad de las empresas como principal fuente de empleo, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, que representan el 90 por ciento de las empresas en su conjunto y más del 50 por ciento del empleo en todo el mundo. Las pequeñas y medianas empresas formales contribuyen al 40 por ciento del producto interno bruto en las economías emergentes.

Tenemos que proteger la sostenibilidad de las empresas, apoyar la continuidad de los negocios y potenciar el espíritu empresarial, la productividad y la innovación. De este modo, un entorno propicio para que las empresas puedan crear puestos de trabajo decentes constituye una condición subyacente para lograr el pleno empleo productivo. Aunque la economía formal es la principal fuente de financiación, sigue siendo clave un enfoque centrado en la transición a la economía formal y en abordar las causas profundas de la informalidad. Mientras más del 60 por ciento de la mano de obra mundial se encuentre en la economía informal, nunca podremos avanzar de forma decisiva. No habrá creación de empleo decente si no hay empresas sanas que impulsen economías prósperas. Debemos aprovechar el diálogo social, los marcos de política adecuados y los planes nacionales de empleo para avanzar hacia la formalización y para la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, como las mujeres, los inmigrantes, las personas

con discapacidad, los jóvenes y los ancianos. Es necesario realizar esfuerzos para apoyar a las personas que están en mayor riesgo. También tenemos que empoderar a las mujeres y a los jóvenes para conseguir mercados laborales inclusivos y más resilientes. Sin embargo, debemos evitar los marcos restrictivos que nos impiden abordar una transición justa hacia el trabajo decente de manera más fácil. Al mismo tiempo, tenemos que ser conscientes de la necesidad de afrontar los retos actuales de manera que no se ejerza una presión desmedida sobre las empresas.

Una gran parte de nuestras economías está impulsada por las pequeñas y medianas empresas, si no nos ocupamos de su resistencia y sostenibilidad, sencillamente fracasaremos en nuestro empeño de lograr el pleno empleo productivo para todos. Solo a través de un diálogo social eficaz y de una buena gobernanza encontraremos las respuestas políticas que se adapten a las realidades cambiantes. Es crucial centrar nuestros esfuerzos en soluciones que preparen a los trabajadores y a los empleadores para el cambio y las oportunidades de las transiciones laborales, al tiempo que se impulse la empleabilidad y la creación de empleo. En este contexto, la coordinación entre las políticas de empleo del mercado laboral y las políticas activas de inclusión para promover el trabajo decente y la formalización del empleo siguen siendo de suma importancia.

Debemos aprovechar las nuevas y diversas formas de empleo, la digitalización y los nuevos modelos de negocio para construir economías que estén mejor alineadas con el mundo del trabajo que cambia rápidamente. Centrarse en los retos sin mirar las oportunidades puede poner en riesgo el diseño adecuado de políticas para impulsar el emprendimiento, facilitar las transiciones laborales, fomentar el crecimiento económico y permitir la realización del empleo pleno y productivo para todos. La coherencia de las políticas es necesaria para construir soluciones a largo plazo. El diseño de marcos de políticas coherentes, inclusivas e integradas solo es posible en coordinación con otras políticas, en particular las de educación, teniendo en cuenta también los elementos que ejercen presión sobre el potencial como la creación de empleo decente, los cambios demográficos, la brecha digital, el cambio climático, etc. También deberíamos fijarnos en las mejores prácticas de quienes están superando con éxito los retos que plantean estos cambios estructurales.

Al mismo tiempo, debemos reconocer que los marcos regulatorios de las economías desarrolladas no se ajustarán necesariamente a las realidades de las economías en desarrollo y las menos desarrolladas. La utilización de todos los medios existentes para reforzar los marcos de las políticas de empleo deberá ser objeto de una profunda reflexión. La receta y las reformas necesarias para permitir un crecimiento económico sostenible y la generación de empleo no serán las mismas para cada país o región; habrá que mezclar inteligentemente los ingredientes disponibles para que cada país pueda establecer el marco de actuación y para trazar su propio camino hacia la sostenibilidad. Cada nación o región tendrá que evaluar en dónde está ahora, dónde quiere estar en el futuro y cómo quiere llegar a este futuro.

Al proporcionar una orientación clara a la Oficina para una programación adaptada, eficaz y orientada a los resultados, esta comisión tuvo que identificar las áreas en las que la asignación de recursos y la acción pueden tener un impacto más relevante en los entornos propicios para que las empresas prosperen y sigan aportando su contribución al desarrollo sostenible y al crecimiento económico inclusivo, y con ellos a la creación de empleo decente. Entre ellas destacamos, especialmente, las políticas para aprovechar el uso de la tecnología y su potencial para la creación de empleo, unos marcos educativos y de capacitación mucho más adaptados y receptivos, la productividad y la innovación, el apoyo y los incentivos específicos para impulsar el espíritu empresarial, junto con políticas del mercado laboral orientadas a la empleabilidad, la sostenibilidad y resiliencia de las pequeñas y medianas empresas. Sin

embargo, debo decir que a lo largo de nuestros debates y para algunas de las conclusiones, no lo hemos hecho de la forma más equilibrada ni con conocimiento de la multiplicidad de implicaciones de políticas para ciertos temas vinculados al empleo.

Hemos fallado al no lograr que evitáramos caer en la tentación de abrir debates de política que no eran el objetivo de la discusión recurrente, sino temas amplios para ser abordados en foros específicos o, en todo caso, en una discusión general. Si bien estas conclusiones representan la esencia de los debates exhaustivos sobre las prioridades políticas, cabe señalar que, lamentablemente, observamos que sigue existiendo el afán de algunos grupos de utilizar las discusiones recurrentes para adelantarse a resultados de debates técnicos. También lamentamos que algunos grupos o Gobiernos sigan intentando utilizar esta discusión recurrente para impulsar agendas nacionales o ideológicas en beneficio de algunos pero en detrimento de un enfoque coherente para las necesidades globales de alcanzar el pleno empleo productivo para todos. No obstante, esperamos que la OIT haga un uso inteligente y coherente de esta resolución y nuestro grupo seguirá contribuyendo a la aplicación de sus conclusiones con el espíritu constructivo del tripartismo.

Para concluir, el tripartismo es clave y debe formar parte de todos los procesos de decisión, de la elaboración de políticas y de la construcción de estrategias y respuestas globales para hacer frente a los retos existentes y a los nuevos. La diversidad de contextos nacionales requiere un fuerte compromiso de todas las regiones. Solo con la visión de cada región encontraremos soluciones adecuadas a sus necesidades específicas. Por último, El Grupo Empleador sigue comprometido con participar de manera constructiva en la elaboración de un programa de empleo orientado a los resultados y proporcionar a los mandantes las herramientas adecuadas para garantizar el empleo pleno y productivo y la creación de puestos de trabajo decentes para todos. Concluyo, agradeciendo a la Oficina, especialmente al Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas, Sr. Oumarou, al Director del Departamento de Política de Empleo, Sr. Lee y su equipo técnico, especialmente a la Sra. Pal y demás miembros de su equipo por su profesionalismo y profunda entrega a los trabajos de esta comisión. El Departamento de Política de Empleo de la OIT ha hecho una labor extraordinaria. Mi más profundo agradecimiento a los demás miembros empleadores de esta comisión y al grupo de redacción, que nutrieron con entrega y sabiduría los resultados que hoy presentamos.

Sr. Dimitrov

Vicepresidente trabajador de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo (original inglés)

En primer lugar, quisiera expresar mi agradecimiento al Presidente, a mi homólogo del Grupo de los Empleadores y a todos los Gobiernos que nos han apoyado, que compartieron la ambición colectiva y la buena voluntad de encontrar un terreno común. También quiero dar las gracias a la Oficina por sus denodados esfuerzos para ayudarnos durante esa difícil discusión. Juntos, hemos logrado alcanzar un acuerdo para adoptar conclusiones firmes que establecen un marco de acción sólido, tanto para los países como para la OIT, en materia de política de empleo para los próximos años. Además, quisiera expresar mi agradecimiento a mis colegas del Grupo de los Trabajadores, así como a Evelyn Astor y Marieke Koning, de la secretaría del Grupo de los Trabajadores, y a los colegas de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, Michael Watt e Hilma Mote; este fue verdaderamente un esfuerzo colectivo.

He de decir que quizá esta buena cooperación también se debió al hecho de que el Presidente, el Vicepresidente empleador y un servidor hayamos trabajado con anterioridad en

el mar; todos nosotros hemos estado relacionados de algún modo con el mar, en Panamá, Bulgaria y Grecia. Por consiguiente, todos nosotros comprendimos de primera mano las duras condiciones a las que se enfrentan los trabajadores de todo el mundo, y la necesidad de promover políticas de empleo fundamentadas en el trabajo decente.

Al principio de las labores de esta comisión, hablé de la necesidad de que los Gobiernos y la OIT promuevan una «estrategia ética» con miras a la creación de empleo sobre la base de las normas del trabajo, en lugar de estrategias de creación de empleo fundamentadas en la desreglamentación, bajos costos laborales y una competencia a la baja. El Grupo de los Trabajadores observa con gran satisfacción que se reafirmó este enfoque ético.

Consideramos que las principales prioridades del Grupo de los Trabajadores se han abordado de forma eficaz en estas conclusiones.

En primer lugar, a nivel macro, nos complace que las conclusiones reafirmen la importancia de los marcos de políticas de empleo integrales para lograr el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido y del trabajo decente para todos. En las conclusiones se pone de relieve la necesidad de combinar las políticas macroeconómicas, industriales, sectoriales, medioambientales, comerciales y de inversión favorables al empleo que faciliten una transformación estructural inclusiva para crear empleos decentes, incluso en las economías del cuidado, digital y verde. Se presta especial atención a la necesidad de fortalecer los vínculos entre el crecimiento económico, la productividad, el empleo y los ingresos laborales a fin de garantizar que los trabajadores reciban un reparto equitativo de los beneficios generados.

En segundo lugar, e igualmente importante, es la prioridad que se atribuye a la calidad del empleo. Las conclusiones atienden a la necesidad de promover no solo la cantidad, sino también la calidad del empleo, entre otras cosas abordando las formas de trabajo inseguro. El Grupo de los Trabajadores sabe bien que esas formas de trabajo han proliferado en los últimos años, exacerbando la desigualdad, la pobreza y la vulnerabilidad, de modo que nos complace que en las conclusiones se inste a revertir esta tendencia.

En las conclusiones se subraya la necesidad de velar por que todos los trabajadores disfruten de una protección adecuada, independientemente de su situación en el empleo. También se destaca la necesidad de velar por la clasificación correcta de las relaciones de trabajo y prestar especial atención a las vulnerabilidades de los trabajadores de las plataformas digitales.

Asimismo, se ha abordado específicamente la cuestión de mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro. En las conclusiones se reafirma que los Estados Miembros y la OIT deben promover el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, entre otras cosas mediante la transparencia, la diligencia debida en materia de derechos humanos, y los mecanismos de presentación de reclamaciones y de reparación, en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y que los Estados deben promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, los salarios mínimos adecuados, los límites máximos al tiempo de trabajo y la oferta de empleo estable.

Además, en las conclusiones se reafirma la importancia de la negociación colectiva para asegurar un reparto equitativo de los beneficios cuando se genera valor añadido en las cadenas de suministro.

En las conclusiones se subraya también la importancia de apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada. Llegamos al acuerdo de que los Estados Miembros deben promover marcos que permitan solicitar regímenes de trabajo flexible y de teletrabajo, así como mejorar la protección para que los trabajadores puedan desconectarse, así como al acuerdo explícito de que la OIT trabajará para apoyar a los Estados Miembros también en esta esfera.

Además, se ha abordado el impacto de las nuevas tecnologías en las condiciones de trabajo. Alcanzamos un acuerdo para que la OIT ayude a los Estados Miembros a afrontar algunos de los riesgos que plantean estas nuevas tecnologías, como la gestión algorítmica.

En tercer lugar, con respecto a los salarios, que constituyen un aspecto crucial del empleo de calidad, en las conclusiones se hace especial hincapié en asegurar salarios adecuados, justos y no discriminatorios. Se pone de relieve que este objetivo se podría lograr mediante el establecimiento de salarios mínimos adecuados, así como con el apoyo a la negociación colectiva a todos los niveles, en otras palabras, no solo a nivel de empresa, sino también a nivel sectorial y central. También se destaca especialmente la necesidad de abordar las desigualdades salariales.

En cuarto lugar, en las conclusiones se subraya la importancia de abordar los mercados de trabajo inclusivos. En particular, se insiste en la necesidad de garantizar la igualdad de género en el mercado de trabajo, entre otras cosas abordando la segregación profesional por motivos de género, promoviendo la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, asegurando licencias adecuadas de maternidad y parentales, y asegurando servicios de cuidado de los hijos asequibles y de calidad. También se señala la necesidad de promover el apoyo a las personas con discapacidad, y específicamente se insta a la Oficina a documentar buenas prácticas, con inclusión de incentivos financieros, asistencia e incluso cuotas o metas cuando proceda. En general, se hace hincapié en luchar contra la discriminación en todas sus formas.

En resumen, somos conscientes de que todas estas conclusiones tendrán un impacto en la orientación de labor futura de la OIT. Las pautas establecidas aquí deberían constituir una referencia importante para futuras discusiones de la OIT, con inclusión de las próximas reuniones de expertos sobre el trabajo en plataformas digitales y las cadenas de suministro. Desde luego, estas conclusiones deberán trasladarse a un plan de acción y tenerse en cuenta en el Programa y Presupuesto de la Oficina, a fin de asegurar que se les asignen recursos humanos y financieros suficientes.

A este respecto, quisiera dedicar unos instantes a hablar concretamente de algunas acciones clave que se decidieron en relación con la labor de la Oficina, algo que el Grupo de los Trabajadores celebra especialmente y sobre lo que albergamos grandes expectativas.

En primer lugar, acordamos que el informe de referencia de la OIT sobre el diálogo social debía publicarse anualmente. Si bien esto había sido decidido originalmente por la Conferencia en 2018, se han producido retrasos en la publicación. El diálogo social y, en particular, la negociación colectiva, son elementos cruciales para mejorar la calidad del empleo y también resultan esenciales para diseñar planes de creación de empleo y estrategias industriales. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores se congratula de que la Comisión haya reafirmado que la Oficina debería incluir el informe sobre diálogo social como uno de los pilares de su programa de investigación.

También nos complace que la Comisión haya acordado que la OIT lleve a cabo investigaciones específicas sobre la inversión pública para apoyar la transformación estructural en el mercado de trabajo y la creación de puestos de trabajo de calidad y

productivos. Esta cuestión reviste especial interés para muchos sindicatos de todo el mundo, que instan a los Gobiernos a adoptar políticas proactivas y hacer las inversiones necesarias para crear trabajo decente.

Por último —y, a juicio del Grupo de los Trabajadores, esta es con diferencia la cuestión más importante— concertamos compromisos concretos para que la Oficina trabaje en el ámbito de los salarios vitales.

Hace cien años, la Constitución de la OIT subrayó la importancia del salario vital. La Declaración de Filadelfia también reconoce la obligación solemne de la OIT de garantizar un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Sin embargo, en la práctica, la Oficina no ha abordado suficientemente hasta ahora la cuestión del salario vital. Mientras que a nivel nacional e internacional se han formulado otras muchas iniciativas sobre la cuestión con miras a definir y estimar salarios vitales, ha sido llamativa la ausencia de la OIT en estas actividades, debido a la falta de consenso entre los mandantes.

Por fin esta semana logramos alcanzar un consenso, poniendo fin al estancamiento de larga data. Hemos convenido que la Oficina realizará estudios de investigación sobre las definiciones y estimaciones de los salarios vitales, a fin de contribuir a lograr una mejor comprensión de la noción de «salario vital» a nivel internacional. La Oficina también prestará apoyo a los Estados Miembros que lo soliciten.

Consideramos que esta es una victoria monumental, no solo para nosotros, el Grupo de los Trabajadores, sino también para todos los trabajadores del mundo que son incapaces de subsistir; hay más de 630 millones de trabajadores —o, lo que es lo mismo, uno de cada cinco— cuyos salarios son insuficientes para salir de la pobreza junto con sus familias y mucho menos para lograr medios de subsistencia dignos.

Este es un primer paso, pero muy importante, en aras de lograr una mayor coherencia a nivel internacional para garantizar salarios vitales, así como para fundamentar las discusiones sobre la fijación de salarios a nivel de los países. Se trata de un avance hacia la justicia social.

Sr. Gómez Ruiloba

Presidente de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo

Señor Presidente, distinguido Ministro Moroni de la República hermana de la Argentina, hermana de Panamá, lo felicito de parte del Presidente de la República, Laurentino Cortizo, y de la Ministra de Trabajo, Doris Zapata, quienes le envían un saludo especial. Me gustaría saludar también a nuestros distinguidos Vicepresidentes, al Secretario General y Director General de la Organización, el Sr. Guy Ryder, amigo de América Latina y amigo de Panamá, y a sus distinguidos Directores Generales Adjuntos.

Lo cierto es que todavía estoy sorprendido de estar aquí. Yo no estaba propuesto para ningún cargo, ni había pasado por mi cabeza dirigir esta interesante, difícil y compleja Comisión. La Ministra Doris Zapata o su Viceministro, Robert Tejada, eran los designados para ejercer este cargo, esta responsabilidad, pero por motivos muy fuertes de nuestro país no pudieron viajar. Yo les decía que no podía, que yo tenía un interés personal en el tema de los aprendizajes, porque yo vengo de un programa de aprendizajes, o en el tema de la economía social y solidaria, porque nací en una familia que impulsó y sigue impulsando el cooperativismo a nivel nacional e internacional, como mis padres, que ahí están con sus 86 años. Pero la Ministra me dijo: queremos que Panamá presida esa comisión y demuestre que el diálogo social funciona bien en nuestro país, aunque tengamos diferencias de opinión en algunos

momentos. Y por eso, aquí estoy presidiendo la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo, y la verdad es que ahora no me arrepiento.

En estas dos semanas he aprendido mucho, he aprendido mucho del ser humano y he aprendido mucho de las normas de empleo de la OIT gracias a Harry y a Plamen, quienes trataron con su constante discurso detallado, apasionado en algunos momentos, y con sinceridad, pero con sus realidades y puntos de vista diferentes que todos nos ilustráramos en cuanto a lo que querían plantear. Por eso voy a compartir algunas observaciones y algunas de las cosas que yo aprendí.

Permítanme comenzar señalando que esta discusión no se hubiera podido realizar en un momento más oportuno debido a las realidades que estamos viviendo en el mundo en este momento. En efecto, esta tercera discusión recurrente sobre el empleo se ha celebrado en un contexto de múltiples crisis, crisis de todo tipo, en todas las regiones del mundo, no solo en una. Todas las regiones del mundo en estos momentos tienen crisis armadas, tienen crisis sociales y tienen crisis económicas, y eso tenemos que pararlo. Esta organización tiene una responsabilidad sobre eso y estas crisis han puesto en peligro la recuperación y los avances hacia la consecución de mercados de trabajo más justos y equitativos, justo cuando algunos países comenzaban a mostrar signos de recuperación y a registrar avances tras la pandemia de la COVID-19.

La discusión ha tenido lugar cuando todavía estamos lejos de garantizar que los grandes factores de cambio en el mundo del trabajo, por ejemplo, las realidades demográficas, la globalización, la transformación tecnológica y el cambio climático favorezcan a las personas y conlleven mejores niveles de vida y bienestar. Además, persisten los retos de larga data que afectan al mercado de trabajo, como las elevadas tasas de informalidad y de pobreza activa, la disminución de la productividad, la inecuación de las competencias profesionales, las desigualdades en el mercado de trabajo y la existencia de diversas formas de discriminación, discriminación que discrimina a un ser humano, eso no tiene sentido, venga de donde venga.

Por otra parte, también es cierto que hemos sido testigos de los esfuerzos sin precedentes que han desplegado los países para mitigar el impacto de la pandemia de COVID-19; en concreto, la aplicación de políticas de empleo y el incremento notable de los marcos integrales de políticas de empleo. Ambas circunstancias ponen de relieve algo que todos en esta organización sabemos muy bien: las políticas de empleo tienen mucha importancia e inciden positivamente en la vida de las personas cuando están bien diseñadas y se aplican correctamente; si no, son letras escritas en un papel.

El objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible propugna el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; sin embargo, siguen existiendo déficits de trabajo decente en todo el mundo y en todos los países, déficits que, de hecho, han aumentado a consecuencia de las diferentes crisis que se han venido sucediendo en los últimos tiempos. Para reconstruir mejor debemos promover un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que es una iniciativa del actual Director General y que ojalá preservemos, centrado en las personas. Nos podemos centrar en el medio ambiente, nos podemos centrar en muchas cosas, pero la persona, el ser humano, debe ser el centro de todo lo que hagamos. Por eso, es importante que podamos lograr progresos en la consecución del objetivo 8. La discusión recurrente sobre el empleo nos ha permitido a todos, y a mí en particular, examinar de qué manera podemos avanzar hacia el logro de este objetivo.

La Comisión estuvo inspirada en el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas que preconiza la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis

causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Por esta razón, reunía las condiciones necesarias para exhortar a todos los mandantes a revisar sus respectivos marcos de políticas de empleo e instar a la Oficina a que refuerce el apoyo a los Estados Miembros para llevar a cabo esta honrosa, honorable e importante tarea.

Permítanme ahora destacar unos aspectos para complementar el excelente resumen de las labores de la Comisión que nos ha presentado nuestro Ponente y mi querido hermano, Chad Blackman de Barbados, de nuestra región del Caribe, así como los dos Vicepresidentes: Harry, aunque no esté presente, pero destinó a Guido Ricci Muadi, también de nuestra región, y eso para mí ha sido muy importante, y mi querido hermano y amigo, el gran Plamen, Plamen Dimitrov, el hombre que habla duro, pero tiene un corazón noble que me recuerda a mi abuelo, y así se lo decía yo en las sesiones. Él sabe que logramos establecer una buena línea de comunicación. Yo vi sinceridad en él, los propósitos son sinceros, pero habla duro, habla duro, ¿qué le vamos a hacer? Así que nos adaptamos a su manera de hablar y él se adaptó a las realidades que estábamos discutiendo y debatiendo en el seno de la Comisión.

Estas dos semanas de deliberaciones de la Comisión han sido sumamente productivas y constructivas, y estos debates, aunque difíciles en algunos momentos, fueron siempre cordiales, apasionados y estuvieron animados por un espíritu de colaboración. Aprendí que muchas veces la lucha de egos en el ser humano nos impide solucionar las cosas. Aprendí que el ego nos impide llegar a buscar beneficios en común, y lo vi, lo palpé, lo vi en mí y lo vi en los miembros de la Comisión. Eso nos impide tener paz mental, y eso lo conversamos durante la Comisión, y fueron cosas importantes para mí. Me di cuenta de que cuando se intenta y se logra dominar el ego a través de la paz mental, con la fuerza del amor que todos llevamos dentro, que sale de muy dentro de nosotros, se logran los objetivos comunes, porque aquí no podemos vivir pensando y continuando con esta lucha entre trabajadores y empresarios; no puede haber trabajo sin empresas y las empresas no pueden producir sin trabajadores, aunque la tecnología llegase a reemplazarlos, eso es imposible, los seres humanos somos irremplazables.

Las conclusiones que presentamos ahora a la Conferencia para su adopción ponen de manifiesto el compromiso y la excelente labor de la Comisión y, lo que es más importante, son la prueba fehaciente de que sí es posible forjar un consenso tripartito, y eso se vio a lo largo de todo el debate, incluso en torno a puntos muy controvertidos, históricamente controvertidos, como lo acaban de declarar el Vicepresidente de los empleadores y Guido Ricci Muadi en su declaración, pero lo logramos. Y lo logramos porque nuestro objetivo lo volvimos común y era elaborar conclusiones que fueran verdaderamente significativas. Asimismo, todos los miembros coincidíamos en que el tema era de suma importancia: la aplicación de marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo que permitieran ser un medio eficaz por el cual la recuperación a las crisis fuera efectiva y poder promover procesos inclusivos de las transformaciones estructurales que requerimos.

Los principios rectores contenidos en las conclusiones destacan, entre otras cosas, el papel fundamental de esos marcos integrales. Subrayan que esos marcos deben basarse en un diálogo social sólido y sincero, de manera que reflejen las necesidades de los trabajadores y de las empresas. También confirman la necesidad urgente de centrarse en los grupos más vulnerables y desfavorecidos. Nos recuerdan, además, que las políticas de empleo tienen que fortalecer los vínculos entre el crecimiento económico inclusivo, el empleo, los ingresos laborales y la productividad, muchas veces dejada fuera; que los marcos de políticas de empleo deben tener perspectiva de género y ser ágiles y reactivos frente a las crisis, como ya nos lo mostró la COVID-19; que la creación de empleo decente debe ir acompañada de medidas de protección social para que nadie quede atrás, la frase que constantemente escucho al Director

General, Guy Ryder, y, por último, nos recuerdan que las políticas de empleo deben facilitar una transición justa hacia economías y sociedades más sostenibles desde el punto de vista del medio ambiente.

En las conclusiones se examinan elementos cruciales de dichos marcos, entre los cuales cabe mencionar las políticas macroeconómicas, las microeconómicas y sectoriales y las intervenciones centradas en la oferta y la demanda. Estas conclusiones se basan en un enfoque integral en el que todas las partes han hecho aportaciones y establecen una clara hoja de ruta para la Organización y para nosotros sus miembros.

Las conclusiones también reafirman el mandato y el liderazgo de la OIT dentro del sistema multilateral en lo que atañe al empleo y a las políticas de empleo con miras a promover la coherencia entre las otras políticas y todas entre sí, un enfoque sistémico, sistema es la interacción de procesos.

La presente reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se ha distinguido de otras por su naturaleza híbrida, y esta naturaleza híbrida también nos causó problemas durante las sesiones. Pido una vez más excusas a uno de los distinguidos miembros gubernamentales que no pudo expresarse, porque nadie vio el icono de la mano levantada en Zoom en ningún momento. Cuando nos lo dijo al día siguiente, hubo que hacer un reajuste, porque tenía derecho a expresarse, pero no podíamos regresar a un tema que ya había sido aprobado, y eso me dolió muchísimo.

Mientras que varias delegaciones han regresado a Ginebra animadas por un espíritu positivo y con el alivio de poder volver a reunirse y discutir en sesiones presenciales, muchas otras solo han podido participar de forma remota, pero gracias a la buena disposición de todas las partes hemos conseguido habituarnos y lograr que todo el mundo participe.

Quisiera dar las gracias al representante adjunto del Secretario General, el Sr. Sangheon Lee, así como a todo el personal de la secretaría y, en concreto a una persona que se encargaba de tenerme al día todos los documentos. Yo no sé cómo hacía, me escribía a la una, dos, tres, cuatro, cinco, seis de la mañana, a toda hora, y al día siguiente estaba pendiente de mí temprano por la mañana. Se trata de la Sra. Karuna Pal. Karuna, sigue con esa fe que tienes en esta organización. La OIT necesita personas como tú que no se amedrentan ante nada. Sigue trabajando con esa fuerza. Gracias por tu dedicación y excelente labor a ti y a todo tu equipo por haberme facilitado a mí el trabajo y la deliberación a todos los miembros de la Comisión.

Estamos por concluir nuestras labores en esta presente reunión de la Conferencia, pero es ahora cuando comienza nuestra verdadera tarea. La Organización y sus Miembros tenemos que actuar con urgencia para abordar los déficits de trabajo decente que existen en la actualidad. Debemos asegurarnos de que con la fuerza del amor los resultados de esta reunión de la Conferencia se vean reflejados en los marcos nacionales de políticas de empleo, que con la fuerza del amor podamos mejorar la vida de las personas y que con la fuerza del amor podamos cumplir esa promesa que tanto repite el Director General de no dejar a nadie atrás.

El Presidente

Permítanme agradecer al Ponente y a todos los miembros de la Mesa de la Comisión la gran labor llevada a cabo. Después de estas intervenciones, declaro abierta la discusión.

Sra. Issa**Gobierno (Gabón), hablando en nombre del grupo de África
(original francés)**

La pandemia de COVID-19 ha socavado significativamente los avances realizados en los últimos años en el mercado del trabajo a nivel mundial, lo que ha repercutido negativamente en los avances realizados en materia de empleo y trabajo decente. Sin embargo, se observa que el ritmo de la recuperación económica a nivel mundial varía según los países, los sectores y las regiones, y que los despidos de trabajadores y la reducción del tiempo de trabajo han provocado una disminución de los ingresos de los hogares y el cierre de empresas. La tercera discusión recurrente sobre el empleo se ha realizado en un momento oportuno porque nos ha permitido identificar los retos y las medidas que deben tomarse en el contexto de la recuperación.

A la vista de la calidad de los resultados obtenidos, el grupo de África expresa su agradecimiento a todos los mandantes tripartitos por los esfuerzos realizados a lo largo de los trabajos, y se congratula del consenso que ha prevalecido en el seno de la Comisión. También queremos agradecer al señor Embajador Gómez Ruiloba, Representante Permanente de Panamá, Presidente de la Comisión, por su capacidad de liderazgo. Nuestro agradecimiento también a todos los miembros de la Mesa, a la secretaría y a los intérpretes, que no han escatimado esfuerzos para alcanzar los objetivos de la Comisión.

El grupo de África reconoce que, para lograr una recuperación inclusiva, sostenible y resistente centrada en las personas, es necesario hacer especial hincapié en la formulación de marcos integrales inspirados en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en las normas pertinentes de la OIT. Por lo tanto, hay que señalar que nuestros esfuerzos deberían dirigirse, entre otras cosas, al desarrollo de las competencias, la reconversión profesional, la empleabilidad, la adecuación entre la formación y el empleo, el aprendizaje permanente, el desarrollo del espíritu empresarial, el apoyo a las pequeñas y medianas empresas y a las pequeñas y medianas industrias, la transición de la economía informal a la economía formal y la mejora del marco de protección social y del diálogo social.

El objetivo principal de las conclusiones adoptadas por la Comisión es servir de orientación para la acción futura en el ámbito del empleo. Para ello, invitamos al Consejo de Administración a que las tome en consideración y proporcione a la OIT las orientaciones necesarias para aplicarlas. Por último, solicitamos respetuosamente al Director General que prepare un plan de acción para la aplicación de estas conclusiones, a fin de que sea examinado por el Consejo de Administración en su 346.^a reunión.

Teniendo en cuenta lo anterior, el grupo de África apoya el texto de la Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo.

Sra. Olivari**Gobierno (Argentina), hablando en nombre del grupo de los Estados
de América Latina y el Caribe**

En esta comisión de la tercera discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo se trabajó, tanto en las sesiones como en las tareas de redacción, con compromiso, dinamismo y participación de los Estados Miembros, dando encendidos y enriquecedores debates que permitieron arribar a un documento sobre un tema medular como es el empleo, poniendo como piedra basal el diálogo social tripartito; principio que propicia y caracteriza a esta organización.

La tarea realizada generó un documento sistematizado proponiendo retos, principios rectores para las políticas de empleo en el mundo del trabajo en rápida evolución, el fortalecimiento, adaptación y puesta en práctica de marcos integrales de políticas de empleo, el diálogo social y la acción de la Organización Internacional del Trabajo.

Esperamos que estas conclusiones resulten un aporte significativo para las políticas de empleo y así redunden en beneficio de los trabajadores, y en particular de aquellos que conforman minorías y grupos en situación de vulnerabilidad.

Por último, y para concluir, agradecemos al Presidente de la Comisión, el Sr. Gómez Ruiloba, de Panamá, por su liderazgo y cordial tratamiento diario, a los Vicepresidentes y a la Secretaría por sus interesantes y enriquecedores aportes y por todo el apoyo sustantivo y logístico brindado, así como a los intérpretes por su dedicada tarea.

Sra. Karvar

Gobierno (Francia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros (original francés)

Intervengo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Los países candidatos, Macedonia del Norte, Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio miembro del Espacio Económico Europeo, Georgia y Ucrania suscriben esta declaración.

Deseo expresar nuestro cordial agradecimiento al Presidente y a los Vicepresidentes por haber dirigido las discusiones sobre el objetivo estratégico del empleo a lo largo de las dos últimas semanas. Damos las gracias a la Oficina por su apoyo y asesoramiento, así como a los miembros del grupo de redacción por su meticuloso trabajo. También damos las gracias a los intérpretes que han facilitado el trabajo de la Comisión.

Permítanme dar las gracias nuevamente a los interlocutores sociales y a todos los participantes por su dedicación y por haber hecho posible esta constructiva discusión con el fin de consensuar el texto de las conclusiones.

Estamos convencidos de que las conclusiones finales, en su forma actual, recogen principios rectores para una política de empleo coherente, integral e integrada en un mundo del trabajo en rápida evolución que plantea desafíos nuevos y complejos en el mercado de trabajo.

Esta tercera discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo se celebra en un momento oportuno. Mientras persisten desafíos duraderos en el mercado de trabajo, todavía no se han aprovechado plenamente las oportunidades que el trabajo ofrecerá en el futuro. Estos principios rectores contribuirán, así, al desarrollo sostenible y a una transición justa para transformar y reforzar las economías y los mercados de trabajo mediante la creación de empleos decentes, siguiendo al propio tiempo un enfoque centrado en las personas, de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, de 2021.

Estas conclusiones tienen por objeto reforzar y orientar las políticas de empleo en los sectores existentes y emergentes, como la economía del cuidado, la economía digital, la economía circular y la economía verde, e impulsar la transición a la economía formal.

Aplaudimos las políticas encaminadas a mejorar los resultados en materia de trabajo decente en el comercio y las cadenas de suministro y a promover el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que constituyen un avance importante.

Otro aspecto esencial es el refuerzo de las políticas de empleo para los jóvenes y para la transición profesional de las personas, incluidas aquellas que pertenecen a grupos vulnerables, en el mercado de trabajo a lo largo de su vida; unas políticas que deben atender las necesidades del mercado de trabajo y anticiparse a ellas gracias a la educación, el desarrollo de competencias, la reconversión profesional y el aprendizaje permanente.

Es evidente que el diálogo social —incluidas la negociación colectiva y la cooperación tripartita— contribuye a la creación de empleos decentes y es esencial para promover la paz; permite reconstruir para mejorar durante el proceso de recuperación después de una crisis y refuerza la resiliencia de las empresas y los trabajadores.

En las conclusiones se exhorta a la instauración de políticas de empleo con perspectiva de género para afrontar las desigualdades de género e impulsar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, asegurando la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, adoptando medidas para asegurar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, abordando el reparto desigual de las responsabilidades familiares y luchando contra la violencia y el acoso en el trabajo.

Asimismo, acogemos favorablemente la promoción de políticas macroeconómicas, sectoriales, comerciales y de inversión que favorezcan el empleo y con perspectiva de género en el sistema multilateral.

La Unión Europea y sus Estados miembros reconocen y respaldan el papel primordial que corresponde a la OIT en materia de políticas de empleo. Celebramos las acciones enunciadas en las conclusiones, en las que se exhorta a la OIT a reforzar la colaboración con instituciones financieras internacionales y asociados para el desarrollo a fin de mejorar la coherencia de las políticas y, en particular, desarrollar una mejor comprensión de la noción del salario vital realizando estudios de investigación *inter pares* sobre los conceptos y las estimaciones y proporcionando asistencia a los Estados miembros que lo soliciten.

Esperamos que la adopción de estas conclusiones dinamice la labor encaminada a mejorar y reforzar los marcos para las políticas de empleo, y permita en última instancia avanzar hacia el objetivo del pleno empleo, productivo y libremente elegido para todos.

Sr. Kabir
Gobierno (Bangladesh)
(original inglés)

Bangladesh expresa su agradecimiento al grupo de redacción por haber formulado sus conclusiones sobre el empleo basándose en el consenso. Elogia los constantes esfuerzos que realiza la OIT para abordar los retos del mundo del trabajo. Sin embargo, algunos retos de larga data, como la informalidad, la baja productividad, la inadecuación de las competencias y la desigualdad de oportunidades de empleo, siguen siendo un freno importante para avanzar en la eliminación de las desigualdades en las sociedades. Necesitamos intensificar los esfuerzos de toda la OIT para acabar con las desigualdades en el mundo del trabajo. En estos momentos difíciles marcados por la pandemia de COVID-19, los grupos desfavorecidos y las personas en situación de vulnerabilidad, en particular los jóvenes, las mujeres y los trabajadores migrantes, merecen una especial atención de nuestra parte. En este sentido, solicitamos a la Oficina que adopte medidas adicionales para responder a esta necesidad específica.

En Bangladesh, alrededor de 2 millones de personas se incorporan al mercado de trabajo cada año. Lograr que se incorporen con éxito es una tarea de enormes proporciones. Al mismo tiempo, a nivel mundial, la «nueva normalidad» laboral en un contexto de rápida evolución está reduciendo aún más sus oportunidades de trabajo. Por esta razón, Bangladesh pide a la Oficina que movilice una iniciativa mundial de apoyo para asegurar un acceso justo y equitativo de los trabajadores de los países en desarrollo al mercado de trabajo mundial. En este punto, quiero dejar constancia de nuestro agradecimiento a la Oficina por su continua ayuda, pero también deseo pedirle que en los próximos días incremente el apoyo que nos proporciona, a fin de que podamos atender las necesidades de las nuevas personas que se incorporan en nuestro mercado de trabajo.

Antes de concluir, solicitamos a la Oficina que refuerce las medidas en materia de alianzas y asistencia a nivel mundial para hacer realidad el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido para todos. Bangladesh apoya la resolución.

Sra. Arcos
Trabajadora (Filipinas)
(original inglés)

Es esencial que todos los trabajadores, con toda nuestra diversidad, podamos optar al empleo pleno, productivo y libremente elegido, así como al trabajo decente.

Esta es la base de las prestaciones, derechos y prerrogativas; de la determinación de los ingresos y las prestaciones; de la formación de un sindicato o una asociación de trabajadores; de la negociación colectiva; de la ayuda mutua y las actividades pacíficas concertadas, y de las reivindicaciones laborales y la protección frente a represalias.

El informe de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo proporcionará orientación en este sentido, con su objetivo explícito de dirigir la importante función de la OIT consistente en facilitar una transformación estructural inclusiva para crear empleos decentes y diversificarlos, en particular mediante una transición justa, centrada en los cuidados y con el mandato de llevar a cabo estudios. Puede cuestionar a países como Filipinas respecto de sus marcos nacionales de políticas de empleo y el plan maestro de restitución del mercado de trabajo del país, afectado por la pandemia de COVID-19, y respaldará la agenda de los trabajadores consistente en promover el trabajo decente más allá de la recuperación, sin dejar a nadie atrás.

Asimismo, abordará el desafío que plantea la aplicación plena de dichos marcos integrales de políticas y el logro de los objetivos correspondientes en el marco del frágil recorrido laboral de los trabajadores.

Los trabajadores ya están confrontados, desde mucho antes de la pandemia de COVID-19, a una pandemia de desempleo y subempleo; a la informalización de la economía; al trabajo vulnerable, precario, en régimen de subcontratación e inseguro; a salarios inadecuados; a brechas salariales de género en muchos sectores, así como a la escasa representación de la mujer en los órganos y mecanismos de formulación de políticas y toma de decisiones. Pero la COVID-19 ha agravado la situación.

Algunos trabajadores optan por modalidades alternativas de trabajo porque se ajustan a sus necesidades y objetivos. Sin embargo, muchos se ven obligados a aceptar cualquier tipo de trabajo disponible o a buscar empleos o fuentes de ingresos adicionales para sobrevivir, lo cual convierte la jornada laboral superior a las ocho horas legales en algo normal, genera un

riesgo para la seguridad y salud en el trabajo y, a largo plazo, tiene un efecto negativo en la productividad, la salud personal, la familia y la vida social.

Muchos de nuestros trabajadores se ven obligados a abandonar los países que tan bien conocen y a sus queridas familias en busca de trabajo decente.

Un entendimiento común a nivel internacional de lo que son los salarios vitales puede contribuir a la fijación tripartita o bipartita de los salarios vitales y de los salarios mínimos.

La triste realidad es que aunque no hace ni 35 años que existe la garantía constitucional nacional de un salario vital y 33 años que se exige un salario vital en virtud de la Ley de Racionalización de los Salarios como criterio para la fijación de salarios mínimos, los salarios de muchos trabajadores filipinos se encuentran por debajo del umbral de pobreza establecido por el propio Gobierno.

La concertación social en la creación de riqueza debe incluir la distribución justa. Podemos conseguirlo juntos, con respeto mutuo y buena fe.

Sr. Ntshalitshali
Trabajador (Sudáfrica)
(original inglés)

Soy consciente de que, pese a encontrarse entre las últimas en ser adoptadas, las conclusiones de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo son fundamentales para nuestro éxito. Por consiguiente, agradecemos a esta comisión la gran labor que ha realizado.

Todos los informes que nos han presentado tienen su importancia y utilidad. Sin embargo, para que sean concluyentes, ha de darse una recuperación económica inclusiva capaz de generar empleos decentes y absorber los millones de personas desempleadas, en particular jóvenes y mujeres. La recuperación económica inclusiva es un catalizador y es indispensable para el éxito.

Es estimulante e interesante leer las conclusiones. Nos dicen en esencia lo que ya sabemos: que nuestra economía está enferma. En otras palabras, hacen un diagnóstico de nuestros problemas. Pero van más allá: nos dicen lo que hay que hacer.

Me gustaría mencionar solo tres conclusiones derivadas de la observación del problema. Las conclusiones señalan que, a pesar de las mejoras alcanzadas en algunos ámbitos del mercado de trabajo en los últimos años, sigue habiendo importantes déficits de trabajo decente. Se han observado progresos hacia el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido para todos; pero, una vez más, se han visto comprometidos por la pandemia de COVID-19. Los déficits de trabajo decente a menudo son la causa fundamental de la vulnerabilidad y la pobreza y un factor de inestabilidad social, lo cual puede generar conflictos y provocar una peligrosa espiral descendente.

El interés de las conclusiones es que responden a la pregunta de qué hay que hacer.

También es estimulante e interesante leer la sección consagrada a las soluciones. En ella se enuncian los principios rectores para una política de empleo coherente, integral e integrada en un mundo del trabajo en rápida evolución y se presentan varias directrices al respecto. Se plantean nuevas cuestiones importantes, como el salario vital, sobre las que debería empezar a trabajar la OIT, así como la necesidad de proteger a todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, el trabajo decente en la cadena mundial de suministro y el vínculo entre el crecimiento económico inclusivo, el empleo, los ingresos

laborales y la productividad. También se mencionan otras medidas necesarias, pero se concluye que el diálogo social no es una opción sino un elemento indispensable para el éxito.

Por tanto, estas conclusiones de la Comisión describen a la vez los problemas que se plantean y las soluciones para remediarlos, lo cual es una suerte. Entonces la pregunta que se plantea es la siguiente: ¿por qué, si contamos con esta información y conocimientos, no por primera vez, sino por tercera vez, no mejora la salud del paciente y se produce una recuperación total? ¿Es porque el paciente se niega a tomar la medicación?

En absoluto. La razón es que la enfermedad del desempleo, la pobreza y la desigualdad evoluciona con gran rapidez. Cuando nos ocupábamos del desempleo llegó la crisis financiera, después los retos del futuro del trabajo, luego el cambio climático, más tarde la pandemia de COVID-19 y ahora la guerra y el conflicto. Es decir, los desafíos que se plantean no son inmutables, sino que son objetivos que van cambiando.

Debe acelerarse la puesta en práctica de soluciones ya que las que hoy son válidas pueden no serlo mañana.

Estas conclusiones no deberían caer en el olvido, sino que todos nosotros deberíamos aplicarlas. En efecto, tal vez nuestras responsabilidades no sean las mismas, pero es fundamental adoptar un enfoque distinto.

La solidaridad entre los países es esencial, entre poseedores y desposeídos.

Por último, los mandantes de la OIT deberían aceptar que nuestro éxito depende completamente de la cooperación y el trabajo conjunto. Con estas palabras, el Grupo de los Trabajadores apoya plenamente las conclusiones.

Sr. Jorajuría Khars Trabajador (Argentina)

Es para mí un honor y un placer compartir con ustedes algunos logros de la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo. La humanidad está atravesando múltiples crisis como ya se ha dicho, pero para los trabajadores el empleo y la desigualdad son las más graves. Tenemos 112 millones de puestos de trabajo menos que antes de la pandemia, y todos nosotros sabemos que el empleo es el principal ordenador de nuestras vidas. Y hacia allí apuntamos, y lo hemos abordado en toda su integralidad combinando las políticas macroeconómicas, industriales, ambientales y comerciales, promoviendo la inversión pública y privada, y promoviendo la generación de empleos de calidad y cantidad, estables, seguros y sin discriminación. Para ello, necesitamos transformaciones estructurales inclusivas en la economía de los cuidados, en la economía digital, circular y verde, donde se fomente la transición a la economía formal. Para ello, los Estados Miembros deben garantizar una protección adecuada a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, así como una clasificación correcta de las relaciones de trabajo y prestar atención específica a los trabajadores de plataformas.

Ante la desigualdad económica, el mandato a la OIT es la investigación sobre los salarios vitales a nivel internacional para un entendimiento común. Los Estados deben garantizar salarios adecuados, justos y no discriminatorios con mecanismos de ajustes, mediante la provisión de salarios mínimos adecuados.

En los últimos treinta años los aumentos de salarios han sido débiles y se han desenganchado de la productividad, según la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y el propio Fondo Monetario Internacional, por ello nuestra comisión reconoció

que tenemos que fortalecer la conexión entre el crecimiento económico inclusivo y el empleo, los ingresos laborales y la productividad.

Por último, para todo ello la OIT deberá poner énfasis en estrategias de financiamiento sostenibles y resolver las restricciones fiscales de los países fortaleciendo la coherencia y la cooperación de los organismos multilaterales y regionales para el desarrollo. Estas son algunas de las políticas que necesitamos.

Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo: adopción

El Presidente

Vamos a proceder ahora a la adopción de las conclusiones y la resolución propuestas por la Comisión. El documento figura en las *Actas* núm. 6A.

De no haber objeciones ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones propuestas en su conjunto?

(Se adoptan las conclusiones).

Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo: adopción

El Presidente

Vamos a proceder ahora a la adopción de la propuesta de resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, cuyo texto figura en las *Actas* núm. 6A.

De no haber objeciones ¿debo considerar que la Conferencia adopta la propuesta de resolución?

(Se adopta la resolución).

Quiero felicitar especialmente a los miembros de la Mesa de la Comisión y a todos los participantes por la extensa, compleja y difícil labor que llevaron adelante. Sin embargo, tuvieron resultados que muestran que los acuerdos tripartitos son posibles. Mis felicitaciones a ustedes.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).



► Actas

7A

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 09 de junio de 2022

Informes de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria

Propuesta de resolución y conclusiones presentadas a la Conferencia para adopción

La presente *Acta* contiene los textos de la propuesta de resolución y de las conclusiones presentadas por la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria para su adopción por la Conferencia.

El informe sobre las labores de la Comisión, aprobado por la Mesa de la Comisión en nombre de ésta, se publicará en el sitio web de la Conferencia en *Actas* núm. 7B y se presenta a reserva de las correcciones que puedan someter los miembros de la Comisión hasta el 1.º de julio de 2022.

Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 110.^a reunión, 2022,

Habiendo celebrado una discusión general sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria sobre la base del Informe VI, titulado El trabajo decente y la economía social y solidaria,

1. Adopta las siguientes conclusiones;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica, y
3. Solicita al Director General que:
 - a) elabore una estrategia y un plan de acción sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria para dar curso a las conclusiones, que serán sometidos a la consideración del Consejo de Administración en su 346.^a reunión (noviembre de 2022);
 - b) comunique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes, y
 - c) tenga en cuenta las conclusiones cuando prepare las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y cuando movilice recursos extrapresupuestarios.

Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria

Introducción

1. Guiados por la Declaración de Filadelfia, contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que se afirma que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”, y que “el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional”.
2. Reafirmando el mandato de la OIT en favor de la justicia social y el trabajo decente, así como el objetivo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de encontrar un equilibrio entre las dimensiones económica, social y medioambiental del mundo del trabajo y contribuir a un futuro mejor para las personas y el planeta, a la prosperidad, la paz, la cooperación y la solidaridad, a fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, y a reducir las desigualdades.
3. Tomando en consideración que en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, (2008), en su forma enmendada en 2022, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, y el Llamamiento mundial a la acción de la OIT para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID 19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, 2021, se reconoce explícitamente que la economía social y solidaria (ESS) es un medio pertinente para lograr el desarrollo sostenible, la justicia social, el trabajo decente, el empleo productivo y mejores niveles de vida para todos.

4. Reconociendo la relevancia que tiene la ESS para el mandato de la Organización desde su fundación, la OIT ha impulsado la promoción de la ESS en el sistema de las Naciones Unidas, en particular mediante la acción normativa. Aunque la ESS no es algo nuevo, su importancia para las políticas y su visibilidad han aumentado considerablemente desde comienzos de siglo. En la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) se reconoce que la ESS contribuye a reducir la pobreza, lograr sociedades inclusivas, facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia.

II. Definición de la economía social y solidaria

5. La ESS engloba a empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas, sociales y medioambientales de interés colectivo o general, que se basan en los principios de la cooperación voluntaria y la ayuda mutua, la gobernanza democrática o participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y el fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes o los beneficios, así como de los activos. Las entidades de la ESS aspiran a la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo y a la transición de la economía informal a la economía formal, y operan en todos los sectores de la economía. Ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la autogobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas, y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos. En función de las circunstancias nacionales, la ESS comprende cooperativas, asociaciones, mutuales, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras entidades que operan según sus valores y principios.

III. Principios rectores para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades

6. Al explorar oportunidades para promover el trabajo decente y la ESS en aras de un futuro del trabajo centrado en las personas, los Miembros deberían, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales:
 - a) tomar en consideración la contribución de la ESS a la consecución del trabajo decente, la economía inclusiva y sostenible, la justicia social, el desarrollo sostenible y la mejora de los niveles de vida para todos;
 - b) reconocer la función que las entidades de la ESS pueden desempeñar como uno de los actores que pueden contribuir al sentido que se da al trabajo en un momento en que las personas aspiran a un trabajo decente, que tenga sentido para ellas y el planeta;
 - c) respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS;
 - d) valorar el arraigo local de la ESS y su contribución a la aplicación de soluciones tanto ya establecidas como innovadoras para brindar oportunidades de trabajo decente, y responder a las necesidades de los grupos desfavorecidos y las personas en situación de vulnerabilidad, en particular las mujeres, inclusive en las zonas rurales;
 - e) adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para promover la ESS, en particular con respecto a los grupos en situación de vulnerabilidad, reconociendo el valor del trabajo del cuidado y del trabajo no remunerado;

- f)* considerar la necesidad de prestar especial atención a la participación de los trabajadores y las entidades económicas de la ESS en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las estrategias y las medidas destinadas a abordar las causas fundamentales de la informalidad y facilitar la transición de la economía informal a la economía formal y el logro del trabajo decente y de sistemas universales de protección adecuados, integrales y sostenibles;
 - g)* tomar en consideración la contribución que aportan las empresas sostenibles al trabajo decente, como se enuncia en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, de 2007;
 - h)* reconocer y promover la complementariedad entre las entidades de la ESS y otras empresas para favorecer el logro del crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos;
 - i)* reconocer y apoyar la contribución de la ESS a una transición digital justa;
 - j)* considerar la contribución que aporta la ESS al respeto de la dignidad humana, al desarrollo comunitario y al fomento de la diversidad, la solidaridad, así como al respeto de los conocimientos y las culturas tradicionales, incluidos los de los pueblos indígenas y tribales, y
 - k)* evaluar la capacidad de la ESS para resistir a las crisis y preservar los puestos de trabajo, inclusive en las pequeñas y medianas empresas, en particular en algunos casos de reestructuración empresarial mediante la transferencia de propiedad a los trabajadores.
- 7.** Sin embargo, se plantean varios retos que los Miembros deben considerar:
- a)* los retos particulares que afrontan las entidades de la ESS, además de las dificultades que tienen en común con numerosas microempresas y pequeñas y medianas empresas, entre otros, un entorno desfavorable para las entidades de la ESS, como la falta de participación adecuada, las políticas que agravan la informalidad, la pobreza, el endeudamiento, la inseguridad jurídica, la debilidad del Estado de derecho, el acceso insuficiente a la financiación, la competencia y las prácticas comerciales desleales y otras deficiencias en las condiciones que dificultan la creación de un entorno propicio;
 - b)* la facilitación de un mejor acceso de las entidades de la ESS a servicios financieros, entre otras cosas, cuando proceda, a través de una diversidad de medidas e instrumentos financieros específicos;
 - c)* el fomento de la contribución de las entidades de la ESS y de las empresas sostenibles a una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos, que promuevan modalidades de consumo y producción sostenibles, teniendo en cuenta los desafíos que se plantean, en particular el cambio climático;
 - d)* el reconocimiento y apoyo a la función de la ESS para mejorar la productividad, al posibilitar la organización horizontal, vertical y transversal de las entidades de la ESS, aprovechar la complementariedad y las posibles sinergias con otras empresas, de conformidad con la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), e invertir en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, así como en tecnologías e infraestructura;
 - e)* la necesidad de velar por que las entidades y los trabajadores de la ESS gocen de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para propiciar el diálogo social a través de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, a fin de adoptar medidas que atañan

directamente a las entidades y los trabajadores de la ESS y, cuando proceda, con las organizaciones pertinentes y representativas de las entidades de la ESS concernidas;

- f)* la necesidad de fomentar las posibilidades que ofrece la ESS para promover la inclusión social, especialmente de las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos, como los desempleados, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas, y
- g)* la importancia de luchar contra las seudoentidades de la ESS y de impedir que incumplan la legislación laboral y de otro tipo y vulneren los derechos de los trabajadores, así como de combatir el riesgo de competencia desleal con respecto a empresas responsables y empresas que cumplen con la normativa, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, de conformidad con la Recomendación núm. 193.

IV. La función de los Gobiernos y de los interlocutores sociales

- 8. Los Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS.
- 9. Los Miembros, con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, deberían:
 - a)* establecer un entorno propicio que sea compatible con la naturaleza y la diversidad de las entidades de la ESS para promover el trabajo decente y aprovechar plenamente las posibilidades que ofrecen estas entidades, con objeto de contribuir al desarrollo sostenible y a las empresas sostenibles, de conformidad con las normas internacionales del trabajo;
 - b)* asegurar condiciones equitativas de manera que las entidades de la ESS se beneficien de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se conceden a otras formas de empresa, de conformidad con la Recomendación núm. 193;
 - c)* promulgar políticas que fomenten la creación de empleos de calidad para todos, también en la ESS, a fin de sustentar una recuperación económica sólida, inclusiva, sostenible y resiliente, de conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, entre otros, los consagrados en los instrumentos que se enumeran en el anexo;
 - d)* integrar la ESS en las estrategias nacionales de desarrollo, recuperación y empleo para favorecer las políticas macroeconómicas, fiscales, industriales, sociales, medioambientales, de fomento del empleo y de otro tipo, a fin de promover transiciones digitales y medioambientales justas y reducir las desigualdades;
 - e)* reconocer la función de la ESS en la transición de la economía informal a la economía formal, y apoyar la transición a la economía formal de todos los trabajadores y entidades, incluidos los que operan en la ESS;
 - f)* fomentar la contribución de la ESS al trabajo decente en las cadenas de suministro nacionales y mundiales, inclusive a través del desarrollo del comercio justo, equitativo y sostenible y otras formas de cooperación entre las entidades de la ESS;
 - g)* reforzar la interacción y las alianzas entre las entidades de la ESS y la administración pública a todos los niveles, incluido a nivel local y regional;

- h)* de conformidad con la Recomendación núm. 193, introducir medidas de apoyo para facilitar el acceso a la información, la financiación, los mercados, la tecnología, las infraestructuras y la contratación pública bien regulada y socialmente responsable, en particular de los grupos desfavorecidos y las personas en situación de vulnerabilidad;
 - i)* asegurar, cuando corresponda, que las medidas encaminadas a promover la ESS fomenten la innovación social, la productividad, el desarrollo de competencias, el emprendimiento y la colaboración, preservando y promoviendo al mismo tiempo las tradiciones y culturas de los pueblos indígenas y tribales;
 - j)* tomar medidas para promover la lucha contra la corrupción y una buena gobernanza, facilitar el registro de las entidades de la ESS y de las empresas sostenibles, y simplificar los procedimientos administrativos a fin de favorecer su desarrollo y transición hacia la economía formal;
 - k)* establecer un mecanismo que facilite la colaboración interministerial y la coordinación de políticas relativas a la ESS en el marco de estructuras nacionales;
 - l)* reforzar la inspección del trabajo, promover la colaboración entre las inspecciones del trabajo, los interlocutores sociales y los representantes de la ESS a fin de prevenir, desalentar y sancionar la formación de seudoentidades de la ESS, las prácticas ilegales y las violaciones de los derechos, brindando así protección a los trabajadores y preservando al mismo tiempo la autonomía e independencia de las entidades de la ESS;
 - m)* integrar la ESS en todos los niveles de la educación pública e invertir en la educación y la formación de los trabajadores y las entidades de la ESS, especialmente en materia de conocimientos financieros, con objeto de mejorar su resiliencia y eficiencia, y
 - n)* mejorar las estadísticas sobre la ESS, por ejemplo, mediante cuentas satélites y la colaboración entre los institutos nacionales de estadística y los representantes institucionales de la ESS, a fin de orientar la formulación y aplicación de políticas.
- 10.** Los interlocutores sociales deberían entablar un diálogo social con una actitud colaborativa y proactiva con respecto a la ESS sobre cuestiones de interés mutuo y compartir conocimientos y experiencias, en particular sobre buenas prácticas para promover el trabajo decente en la ESS.
- 11.** Los Gobiernos y los interlocutores sociales deberían comprometerse a promover sistemas universales de protección social adecuados, integrales y sostenibles; el acceso al aprendizaje y la formación permanentes; un entorno de trabajo seguro y saludable como derecho fundamental, y un entorno libre de violencia y acoso.
- 12.** Las organizaciones de empleadores podrían considerar, cuando proceda, la posibilidad de ampliar la afiliación a las entidades de la ESS que así lo deseen y proporcionarles servicios de apoyo adecuados. Las organizaciones de empleadores también podrían facilitar el acceso de las entidades de la ESS a las redes empresariales y socios comerciales que puedan contribuir a su desarrollo, mejorar su potencial empresarial y sus capacidades de emprendimiento y de gestión, reforzar su productividad y competitividad, y facilitar su acceso a los mercados internacionales y a la financiación institucional.
- 13.** Las organizaciones de trabajadores tienen lazos históricos con las entidades de la ESS porque ambas comparten el objetivo de promover la democracia y la justicia social en la economía y los derechos humanos y laborales. Apoyan y defienden los derechos e intereses de los trabajadores de la ESS y esta interacción debería reforzarse, por ejemplo, mediante una mayor sensibilización de los trabajadores de la ESS sobre sus derechos laborales y la realización de

campañas de sindicación dirigidas a estos trabajadores; el apoyo a la sindicación y a la negociación colectiva; el establecimiento de asociaciones y alianzas para lograr objetivos comunes, y el aumento de la visibilidad de los trabajadores de la ESS. Asimismo, podrían realizar aportaciones y proporcionar asesoramiento, especialmente para las entidades de la ESS que se encuentran en fase de formación, facilitar el suministro de bienes y servicios de la ESS a los miembros sindicales, y contribuir al establecimiento de entidades de la ESS, cuando proceda.

V. La función de la Oficina Internacional del Trabajo

14. Sobre la base del mandato constitucional de la OIT, la Oficina debería promover el establecimiento y el desarrollo de entidades de la ESS sólidas y resilientes, teniendo en cuenta las diversas realidades y necesidades de los Miembros, así como los distintos grados de desarrollo de la ESS, y las normas internacionales del trabajo pertinentes. En el anexo del presente documento figura una lista no exhaustiva de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas relacionados con el trabajo decente y la economía social y solidaria.
15. De conformidad con la Declaración del Centenario, la OIT debe orientar sus esfuerzos a promover un entorno favorable para las entidades de la ESS y las empresas sostenibles, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos.
16. Las medidas que adopte la Oficina a fin de promover la ESS para un futuro del trabajo decente centrado en las personas deberían, con los asociados pertinentes, priorizar la prestación de asesoramiento jurídico y en materia de políticas, las actividades de promoción, la generación de conocimientos, el intercambio y la difusión de buenas prácticas, la formación y la educación, el fomento de la capacidad y la cooperación para el desarrollo. Más concretamente, la Oficina debería tener por objetivo:
 - a) ayudar a los mandantes de la OIT a proseguir su labor para establecer un entorno favorable a las empresas sostenibles y un entorno propicio para las entidades de la ESS a fin de superar los obstáculos jurídicos e institucionales existentes, entre otras cosas, mediante la elaboración de marcos normativos sobre: la transición de la economía informal a la economía formal; los retos relacionados con la productividad; la creación de trabajo decente, en particular para los jóvenes y los grupos vulnerables; el desarrollo de competencias y el acceso a una educación y formación de calidad; la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la no discriminación; la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso; un entorno de trabajo seguro y saludable; la transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental, y la transformación digital justa;
 - b) profundizar en los conocimientos sobre la ESS, en particular, a través del intercambio de buenas prácticas, la elaboración y difusión de estudios de investigación y la realización de actividades de sensibilización destinadas a los mandantes, las instituciones académicas, el público en general y otras partes interesadas pertinentes sobre las contribuciones de la ESS al trabajo decente;
 - c) brindar apoyo a los Miembros en sus esfuerzos por elaborar un marco metodológico que permita medir la contribución económica y social de la ESS, reunir y compilar datos comparables, oportunos, fiables y armonizados sobre esta economía, avanzar en la formulación de directrices internacionales sobre estadísticas en la materia y examinar las posibilidades de establecer un observatorio internacional de datos relativos a la ESS, en

colaboración con las redes y los órganos representativos de la ESS, las oficinas nacionales de estadística y las organizaciones internacionales, a fin de contribuir a la promoción del trabajo decente;

- d) seguir integrando la ESS en las actividades de la OIT a nivel regional y nacional, en particular a través de los Programas de Trabajo Decente por País, los proyectos de cooperación para el desarrollo, incluida la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, y otras actividades pertinentes de la OIT, prestando atención prioritaria al fomento de la capacidad de los interlocutores sociales para reforzar el desarrollo institucional de las entidades de la ESS;
- e) reforzar y acelerar el apoyo que presta la Oficina en la elaboración de estrategias nacionales integrales y programas específicos en los que las entidades de la ESS puedan desempeñar un papel fundamental en ámbitos prioritarios como el trabajo decente en la economía del cuidado y la transición de la economía informal a la economía formal;
- f) promover el establecimiento de alianzas de colaboración entre las redes de la ESS y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para que dichas estructuras puedan beneficiarse de servicios de apoyo y asesoramiento que favorezcan su desarrollo y la resolución de problemas sociales y económicos;
- g) fomentar el desarrollo de la capacidad, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, para promover el trabajo decente en la ESS y favorecer el desarrollo de las entidades de esta economía con objeto de mejorar los niveles de productividad, la resiliencia, la contribución social y el bienestar;
- h) elaborar orientaciones e impartir formación a las inspecciones del trabajo sobre el control del respeto efectivo de la legislación laboral u otra legislación relativa al lugar de trabajo aplicable a la ESS a fin de que las entidades de esta economía no se creen ni se utilicen para eludir el cumplimiento de la legislación laboral ni sirvan para establecer relaciones de trabajo encubiertas;
- i) integrar mejor la ESS en el marco de resultados, productos e indicadores pertinentes del Programa y Presupuesto de la OIT y examinar la manera de incrementar los recursos que se asignan a la labor de la Oficina en materia de ESS;
- j) reactivar el mecanismo de coordinación de toda la Oficina para la promoción de la ESS, en particular con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- k) reforzar su liderazgo en materia de ESS para promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible, a través de su labor en el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria, fomentando la coherencia de las políticas dentro del sistema de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otras instituciones multilaterales, con miras a incorporar las normas internacionales del trabajo en las políticas macroeconómicas e industriales de fomento del empleo a través de las actividades sobre la ESS a nivel mundial, y
- l) mantener, intensificar y, en la medida de lo posible, ampliar las alianzas relativas a la ESS a fin de coordinar mejor los esfuerzos destinados a la formulación de orientaciones de política y la elaboración de herramientas para perfeccionar y complementar los marcos y acuerdos existentes.

Anexo. Lista no exhaustiva de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas relacionados con el trabajo decente y la economía social y solidaria

Convenios fundamentales

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Convenios de gobernanza

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Otros convenios técnicos

- Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82)
- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)

- Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Recomendaciones

- Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)
- Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)
- Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)
- Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 104)
- Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)
- Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)
- Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)
- Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)
- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)
- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)

Resoluciones

- Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles, Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2007
- Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza – Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2008

Declaraciones

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022
- Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019

Instrumentos de las Naciones Unidas

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares, 1990
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, 2007

► Actas

7B (Rev. 1)

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 2 de agosto de 2022

Informes de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria

Resumen de las labores ¹

Índice

	Página
Introducción.....	5
Declaraciones preliminares	5
Discusión del punto 1	6
Discusión del punto 2	16
Intervenciones de las organizaciones no gubernamentales internacionales	24
Discusión del punto 3	24
Discusión del punto 4	31
Examen de las enmiendas al proyecto de conclusiones	38
El título de las conclusiones.....	38
Punto 1	38
Propuesta de inserción de un nuevo punto después del punto 1	38
Punto 2	40
Punto 3	42
Punto 4	42
Punto 5	43
Título de la sección II.....	43
Punto 6	43
Punto 7	46

¹ El texto de la resolución presentada por la Comisión para su adopción por la Conferencia se publicó en las [Actas núm. 7A](#).

Título de la sección III.....	49
Punto 8	49
Punto 8, apartado <i>a)</i>	50
Punto 8, apartado <i>b)</i>	52
Punto 8, apartado <i>c)</i>	52
Punto 8, apartados <i>d) a i)</i>	53
Punto 9	54
Punto 9, apartado <i>a)</i>	54
Punto 9, apartado <i>b)</i>	57
Punto 9, apartado <i>c)</i>	57
Punto 9, apartado <i>d)</i>	58
Punto 9, apartado <i>e)</i>	58
Punto 9, apartados <i>f) y g)</i>	60
Sección IV. La función de los Gobiernos y de los interlocutores sociales.....	60
Propuesta de inserción de un nuevo punto en la sección IV	60
Punto 10	61
Punto 10, apartado <i>a)</i>	62
Punto 10, apartado <i>b)</i>	63
Punto 10, apartado <i>c)</i>	63
Punto 10, apartado <i>d)</i>	64
Punto 10, apartado <i>e)</i>	65
Punto 10, apartado <i>f)</i>	65
Punto 10, apartado <i>g)</i>	66
Punto 10, apartado <i>h)</i>	67
Punto 10, apartado <i>i)</i>	68
Punto 10, apartado <i>j)</i>	69
Punto 10, apartado <i>k)</i>	69
Punto 10, apartado <i>l)</i>	69
Punto 10, apartado <i>m)</i>	71
Punto 10, apartado <i>n)</i>	71
Propuesta de inserción de un nuevo apartado después del punto 10, apartado <i>n)</i>	72
Punto 11	74
Punto 12	74
Punto 13	75
Punto 14	76

Sección V. La función de la OIT	76
Punto 15	76
Anexo. Lista no exhaustiva de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas relacionados con el trabajo decente y la economía social y solidaria.....	79
Punto 15	83
Punto 16	83
Punto 16, apartado <i>a</i>).....	84
Punto 16, apartado <i>b</i>).....	86
Punto 16, apartado <i>c</i>)	86
Punto 16, apartado <i>d</i>).....	88
Punto 16, apartado <i>e</i>)	88
Punto 16, apartado <i>f</i>).....	88
Punto 16, apartado <i>g</i>).....	89
Punto 16, apartado <i>h</i>).....	90
Punto 16, apartado <i>i</i>).....	91
Punto 16, apartado <i>j</i>).....	91
Propuesta de inserción de un nuevo apartado después del punto 16, apartado <i>j</i>)	91
Punto 16, apartado <i>k</i>)	92
Punto 16, apartado <i>l</i>).....	93
Punto 16, apartado <i>h</i>).....	94
Propuesta de inserción de un segundo punto nuevo después del punto 1	95
Punto 3	96
Texto introductorio del punto 10	96
Punto 10, apartado <i>g</i>).....	97
Punto 10, apartado <i>j</i>).....	98
Propuesta de inserción de un apartado nuevo después del punto 10, apartado <i>n</i>).....	99
Anexo. Lista no exhaustiva de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas relacionados con el trabajo decente y la economía social y solidaria.....	99
Otros convenios técnicos.....	100
Adopción del proyecto de conclusiones	101
Adopción de la resolución.....	102
Observaciones finales.....	102

Introducción

1. En marzo de 2021, en su 341.^a reunión, el Consejo de Administración inscribió en el orden del día de la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto para discusión general relativo al trabajo decente y la economía social y solidaria (ESS). El día 30 de mayo de 2022, la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria se estableció y celebró su primera sesión.
2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:

Presidente:	Sr. Adam Lee (miembro gubernamental, Estados Unidos de América) nombrado en su primera sesión
Vicepresidentas:	Sra. Aline Mbono (miembro empleadora, Camerún) y Sra. Toni Moore (miembro trabajadora, Barbados) nombradas en su primera sesión
Ponente:	Sr. C. Jordan (miembro gubernamental, Barbados)
3. La Comisión constituyó un grupo de redacción integrado por ocho miembros gubernamentales, ocho miembros empleadores y ocho miembros trabajadores.
4. La Comisión celebró 12 sesiones.
5. La Comisión tuvo ante sí el Informe VI, titulado *El trabajo decente y la economía social y solidaria*, que había preparado la Oficina Internacional del Trabajo.

Declaraciones preliminares

6. El Presidente puso de manifiesto la conexión que existía entre el mandato de la OIT y la ESS, en la que se daba prioridad a la dignidad humana, la sostenibilidad medioambiental y el trabajo decente frente a la búsqueda legítima de beneficios. Una sociedad equilibrada precisaba la existencia de una ESS fuerte, como se indicaba en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193). Si bien la ESS había ido cobrando importancia en los últimos veinte años, existían múltiples factores que limitaban su capacidad para contribuir al trabajo decente, como la falta de una definición universal de la ESS, de una metodología de medición y de una idea precisa sobre cómo promover esa economía en aras de un futuro del trabajo centrado en las personas. Para aprovechar sus posibilidades, debían establecerse salvaguardias a fin de evitar que actores sin escrúpulos se apropiasen de la ESS. En particular, debido al impacto de la crisis de la COVID-19, era necesario adoptar políticas respetuosas de los derechos y de base empírica para promover el trabajo decente y la ESS.
7. El representante del Secretario General (Sr. Victor Van Vuuren) recordó a la Comisión de la Discusión General que aquella era la primera vez que se celebraba un debate de alto nivel sobre la ESS en el sistema de las Naciones Unidas. La OIT estaba en una posición idónea para contribuir a dicho debate, pues desde su fundación había reconocido la importancia que representaba el sector, en particular mediante su labor relativa a las cooperativas y la promoción de las empresas sostenibles. Además, era la única organización de las Naciones Unidas que había establecido una unidad dedicada especialmente a la ESS.
8. En 2013 se había establecido el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria (UNTFSSSE), integrado por más de 30 miembros y

observadores, y se había confiado su dirección a la OIT. Las conclusiones de la Comisión serían fundamentales para mejorar la coherencia en todo el sistema multilateral con respecto a la promoción del trabajo decente y la ESS en aras de un futuro del trabajo centrado en las personas. Se había reconocido la utilidad de la ESS para crear y mantener puestos de trabajo y aportar beneficios a nivel comunitario. A ese respecto, en el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente se había reconocido el importante papel de la ESS junto a los actores públicos y privados. Las deliberaciones de la Comisión proporcionarían más orientaciones sobre el camino a seguir y servirían de guía para las labores de la Oficina con miras a la promoción y el mantenimiento de alianzas con las partes interesadas de la ESS.

9. La representante adjunta del Secretario General (Sra. Simel Esim) presentó el Informe VI, titulado *El trabajo decente y la economía social y solidaria*, y citó recomendaciones e informes anteriores en que se había hecho referencia a la ESS. El proyecto de definición universal de la ESS que se sometía a consideración era el resultado del examen jurídico de toda la legislación en la materia adoptada en los Estados Miembros, y podría ponerse en práctica con facilidad. Se había pretendido que fuera lo suficientemente flexible para adaptarse a la heterogeneidad de los distintos contextos nacionales.

Discusión del punto 1

En línea con las normas internacionales del trabajo, ¿cuál sería una definición universal de la economía social y solidaria, que tenga en cuenta sus valores, sus principios y sus formas de organización?

10. La Oficina propuso el siguiente proyecto de definición de la economía social y solidaria para su discusión:

La economía social y solidaria (ESS) engloba a las unidades institucionales con finalidad social o pública, que realizan actividades económicas basadas en la cooperación voluntaria, la gobernanza democrática y participativa, la autonomía y la independencia, cuyas reglas prohíben o limitan la distribución de los beneficios. Entre las unidades de la ESS pueden incluirse cooperativas, asociaciones, mutualidades, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras unidades que operan de conformidad con los valores y principios de la ESS en la economía formal e informal.
11. La Vicepresidenta empleadora recalcó la necesidad de que las conclusiones de la Comisión fueran equilibradas. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019 (Declaración del Centenario), la ESS figuraba como una de las fuentes que permitiría al sector privado lograr el trabajo decente y mejorar las condiciones de vida para todos. El término «economía social y solidaria» abarcaba una amplia variedad de unidades económicas cuyas definiciones y principios variaban de un país a otro en función del contexto. Establecer una definición de la ESS permitiría delimitar con mayor precisión su significado y ayudaría a desarrollar un entorno propicio que complementaría la labor de la OIT relativa a la promoción de empresas sostenibles. La definición universal de la ESS debería contribuir a un crecimiento económico productivo; la creación de empleo y la iniciativa empresarial; el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente; la formalización y la formulación de soluciones innovadoras para reintegrar a los trabajadores en el mercado de trabajo; la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y la diversidad y la inclusión de los grupos vulnerables.
12. Ahora bien, no convenía sobrestimar la importancia de la contribución económica del sector ni considerarlo un fenómeno a gran escala. Era necesario un enfoque matizado. La ESS tampoco debería presentarse como un elemento independiente del sector privado. No debería sugerirse

que las empresas que operaban en la ESS se guiaban por valores y principios únicos que no compartían con el resto de los actores públicos y privados, y debería tenerse cuidado para evitar fomentar una competencia desleal en detrimento de las empresas tradicionales, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes). Además, no deberían imponerse cargas adicionales a los empleadores, que deberían tener la libertad de determinar el funcionamiento de las empresas tradicionales de forma complementaria con la ESS.

- 13.** Debido a la falta de estadísticas, era difícil determinar con precisión la contribución económica de la ESS. En muchas leyes relativas a la ESS se hacía referencia a formas organizativas específicas para el contexto nacional. De las empresas que operaban dentro de la ESS, en diversas partes del mundo, las cooperativas constituían la columna vertebral, y esto debería reconocerse. Para acordar una definición universal, debería darse prioridad a los elementos que a juicio de todos representaban la singularidad del sector, y esta no debería ser ni muy detallada ni muy general. De conformidad con la Declaración del Centenario, la ESS era parte integrante del sector privado. Sin embargo, el hecho de que las empresas de la ESS pertenecieran al sector privado no debería hacer olvidar que el objetivo principal de estas empresas difería en cierta medida del de las tradicionales, ya que las que operaban en la ESS daban prioridad al impacto social más que a la maximización de los beneficios, mientras que las empresas tradicionales perseguían alcanzar ambos objetivos. De hecho, la mayoría de las empresas que operaban dentro de la ESS aspiraban legítimamente a obtener beneficios, lo que era esencial para su sostenibilidad, crecimiento y prosperidad.
- 14.** En el informe no se habían tenido en cuenta dos aspectos fundamentales. En primer lugar figuraba el carácter local de las empresas de la ESS. En la mayoría de los casos, estas se constituían a nivel local para resolver problemas locales, en particular en el mundo rural. Esta firme presencia local y el conocimiento de los problemas locales, reconocidos en particular por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), podrían suponer también uno de los primeros pasos hacia la formalización. En segundo lugar figuraba la necesidad de que las empresas de la ESS fuesen viables económicamente para poder crecer y prosperar. Esta característica estaba estrechamente vinculada con la necesidad de operar en un entorno propicio para las empresas sostenibles, ya que, al igual que las empresas tradicionales, las empresas de la ESS se enfrentaban a retos relacionados con las deficiencias de gobernanza existentes. Las empresas tradicionales compartían muchos valores con la ESS, en particular con respecto a la sostenibilidad, la no discriminación, la cooperación y la responsabilidad, en especial en el marco de la responsabilidad social de las empresas. Debería reconocerse también que las empresas de la ESS no incurrieran en una contradicción sistemática por aumentar su presencia en el mercado y emprender una transición hacia nuevos modelos de negocio, sin dejar por ello de aplicar sus valores fundamentales. Así pues, el Grupo de los Empleadores no estaba de acuerdo con que la ESS podría alejarse de sus valores fundamentales si se buscaba la optimización de los beneficios, como se sugería en el informe. El hecho de que las empresas de la ESS aspiraran a diversificarse para desarrollar sus actividades a mayor escala y mantener su viabilidad a largo plazo solo podía fortalecer el impacto y el alcance de la ESS.
- 15.** La Vicepresidenta trabajadora recordó que en el artículo 12 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se establecía que la OIT debería adoptar cuantas medidas estimara necesarias para efectuar consultas con las organizaciones de «cooperativistas». En la discusión debería tratarse de aclarar la evolución, las posibilidades y la realidad de la ESS. La ESS y los sindicatos tenían raíces históricas comunes, y compartían una tradición de colaboración y apoyo mutuo en la democratización de la economía y la búsqueda de la dignidad humana y la justicia social. Además, deberían tenerse en cuenta los valores y

principios inherentes a las antiguas prácticas de los pueblos indígenas. El trabajo de la Comisión debería guiarse por esos valores comunes.

16. A fin de hacer frente a las desigualdades persistentes, la discusión debería girar en torno a un enfoque basado en los derechos, en el que se situara a las personas en el centro de las políticas económicas, sociales y medioambientales. El concepto de trabajo decente implicaba dar prevalencia a las personas. La ESS también contribuía a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8. En la Declaración del Centenario y la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) se abogaba por un mundo del trabajo justo, inclusivo y seguro. Había llegado el momento de trabajar juntos para explorar todas las posibilidades que ofrecía la ESS con respecto a la creación de empleos decentes y sostenibles.
17. En tres instrumentos de la OIT se hacía referencia explícita a las cooperativas, a saber: la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193); la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204); y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205). También eran pertinentes para la labor de la Comisión muchas otras normas internacionales del trabajo, incluidos los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios sobre gobernanza.
18. El Grupo de los Trabajadores valoró positivamente el proyecto de definición, pero, a su juicio, deberían incluirse en él ciertos elementos, como la primacía de la persona y de los objetivos sociales o colectivos sobre el capital, la gobernanza democrática y la reinversión de la mayor parte de los beneficios de la unidad económica en el logro de objetivos de desarrollo sostenible. El Grupo propuso el siguiente proyecto de definición, que se basaba en el de la Oficina:

La economía social y solidaria (ESS) engloba las actividades económicas de las unidades de la ESS, entre las que pueden incluirse cooperativas, asociaciones, mutualidades, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras unidades que operan en la economía formal o informal, de conformidad con los valores y principios de la ESS que dan máxima importancia a la primacía de la persona y de la misión social sobre el capital, la conjunción de los intereses de los miembros con los intereses comunes de las comunidades y el interés general, la cooperación voluntaria, la gobernanza democrática y participativa de los miembros, la autonomía e independencia, y cuyas reglas garantizan una distribución limitada de los beneficios generados por la actividad económica para remunerar a los miembros y obligan a reinvertir los excedentes en el desarrollo sostenible, la misión social y de acuerdo con la finalidad perseguida y a asegurar condiciones de trabajo dignas. La ESS contribuye a alcanzar la justicia social sobre la base del reconocimiento de que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades».

19. La frase «y cuyas reglas garantizan una distribución limitada de los beneficios generados por la actividad económica para remunerar a los miembros» permitía establecer una clara distinción entre las empresas de la economía de mercado, cuyo objetivo era rentabilizar el capital, y las empresas de la ESS, que buscaban redistribuir la riqueza entre los trabajadores. El proyecto de definición también favorecería la transición de las empresas informales de la ESS a la economía formal.
20. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, indicó que Türkiye, Macedonia del Norte, Serbia y Albania, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, e Islandia y Noruega, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, así como Georgia,

suscribían la declaración. Las conclusiones que se adoptarían en la primera discusión general sobre la ESS serían un importante referente para todo el sistema multilateral. En 2021, la Comisión Europea aprobó un nuevo plan de acción sobre la economía social, que se basaba en un extenso y variado conjunto de experiencias de los Estados miembros que habían adoptado medidas concretas para movilizar todo su potencial. Dicho plan tenía como objetivo fortalecer la inversión social y ayudar a los actores de la economía social, incluidas las empresas sociales, a ponerse en marcha, desarrollarse, innovar y crear puestos de trabajo. La pandemia de COVID-19 había puesto de manifiesto la necesidad de contar con un modelo económico equitativo, sostenible y resiliente.

21. El proyecto de definición de la ESS propuesto por la Oficina constituía un excelente punto de partida para la discusión. La definición universal debería servir de marco de referencia y tener en cuenta las distintas tradiciones culturales, históricas, jurídicas y administrativas en relación con la ESS. Además, debería atribuírsele un carácter conceptual u operacional, dado que las definiciones en los planos nacional, subnacional y local podían variar. Aunque las entidades y organizaciones de la ESS compartían similitudes con otras unidades económicas, la combinación de principios y valores en que se basaban se hallaba vinculada de manera indisoluble a su funcionamiento y cometido y las diferenciaba del resto, principalmente en la medida en que daban prioridad a los objetivos sociales y no a la maximización de los beneficios. La ESS ofrecía soluciones concretas e innovadoras a importantes desafíos, ya que permitía transiciones ecológicas y digitales equitativas, fortalecía la capacidad de respuesta a la crisis y favorecía un desarrollo económico inclusivo y sostenible. Asimismo, contribuía a la innovación y a la inclusión sociales a todos los niveles, en particular al integrar a los grupos marginados en el mercado de trabajo y en la sociedad en general, y mejorar la igualdad de género. Todavía no se estaba aprovechando todo el potencial de la ESS. Las conclusiones podían contribuir al desarrollo de la economía social y promover la sensibilización sobre su poder de transformación social y económica así como un mayor reconocimiento de este potencial.
22. El miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre del grupo de África, dijo que esperaba que la discusión proporcionara orientaciones a los mandantes en relación con la promoción de un entorno propicio para la ESS y aclarara la contribución del sector a la formalización de la economía informal. Además, la discusión permitiría evaluar la aplicación de las Recomendaciones núms. 193, 204 y 205. La definición de la ESS debería tener en cuenta los valores, principios y formas de organización regionales. La discusión debería centrarse en los elementos que quedaban excluidos de la definición propuesta. Asimismo, la definición debería ser suficientemente amplia para no dejar atrás a otras unidades económicas. Era necesario determinar la manera de incluir en ella conceptos tan antiguos como el de las cooperativas y reflejar los contextos nacionales.
23. La ESS había evolucionado, pero seguía enfrentándose a grandes dificultades. En algunas regiones, las pequeñas y medianas empresas (pymes), consideradas un medio crucial de formalización, se veían empujadas a la informalidad debido a los problemas para realizar sus actividades, lo que reducía sus posibilidades de generar trabajo decente y aportar un mejor nivel de vida. Los marcos jurídicos y de políticas debían ajustarse a las prácticas de la ESS y ser compatibles con ellas. Los principios y valores de la ESS deberían incorporarse a las políticas y los planes nacionales a corto, medio y largo plazo. La ayuda de la OIT a sus mandantes podría consistir en fortalecer los marcos institucionales y desarrollar las capacidades de los Estados Miembros para hacer frente a los nuevos desafíos de la ESS.
24. El miembro gubernamental de Argelia señaló que la discusión de la Comisión se inscribía en el contexto de la aplicación de la Declaración del Centenario. El mundo estaba experimentando

grandes perturbaciones. Además de la crisis económica de los años 2000, la crisis sanitaria había tenido graves repercusiones en la economía mundial que habían entrañado importantes consecuencias para el crecimiento y el empleo. Se habían perdido millones de puestos de trabajo. La ESS podría servir para ayudar a los trabajadores y a las empresas a salir de la economía informal. Argelia venía trabajando en el establecimiento de una política social, especialmente para los más desfavorecidos. La solidaridad y la ayuda mutua siempre habían formado parte de la cultura, las prácticas y las costumbres de las poblaciones locales. En 2015, se había puesto en marcha un programa de apoyo a los jóvenes y el empleo, financiado en colaboración con la Unión Europea. También se había elaborado una carta sobre la ESS para ayudar a los actores públicos y privados a desarrollar una nueva comprensión de otras estructuras sociales y económicas. Entre 2020 y 2022, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) había ejecutado un proyecto de cooperación sobre la economía social destinado a fomentar la inclusión económica de los jóvenes y la innovación social, y su objetivo era mejorar la empleabilidad de las mujeres, los jóvenes y las personas vulnerables.

25. El miembro gubernamental de la Argentina señaló que la comunidad internacional había reconocido ampliamente la importancia de la ESS en el mundo del trabajo, especialmente su gran aporte durante la pandemia de COVID-19. En la Argentina, el 70 por ciento de la población estaba vinculada de una forma u otra al asociativismo, por lo que el sector tenía un importante desarrollo en el país. Era necesario precisar algunos conceptos del proyecto de definición. Concretamente, debería sustituirse «cuyas reglas prohíben o limitan la distribución de los beneficios», por «cuyas reglas orientan los usos de los excedentes en función de la primacía de las personas y el trabajo sobre el capital». También debería incorporarse el concepto de la «ayuda mutua», dada la articulación en la economía social del cooperativismo con el mutualismo en el plano financiero, de seguros y de salud, entre otros. El orador propuso la siguiente formulación de la definición de la ESS:

La economía social y solidaria (ESS) engloba a las unidades institucionales con finalidad social o pública que realizan actividades económicas basadas en la cooperación voluntaria, la ayuda mutua, la gobernanza democrática y participativa, la autonomía y la independencia, cuyas reglas orientan los usos de los excedentes en función de la primacía de las personas y el trabajo sobre el capital. Entre las unidades de la ESS pueden incluirse cooperativas, asociaciones, mutualidades, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras unidades que operan de conformidad con los valores y principios de la ESS en todos los sectores de la economía, contribuyendo a la formalización y la generación de derechos.

26. La miembro gubernamental de Indonesia indicó que coincidía en que la ESS podía contribuir a la creación de empleo decente y productivo y a la mejora del nivel de vida. La pandemia de COVID-19 había agravado los déficits de trabajo decente, aumentado la pobreza y exacerbado las desigualdades. La OIT debería fortalecer sus alianzas con los actores de la ESS y fomentar el sector en apoyo de la recuperación y de la consecución de los ODS. En la definición de la ESS era importante tener presente tanto a los sujetos como los principios. Los sujetos deberían ser las personas, sobre todo las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y otras personas en situaciones desfavorecidas. Entre los principios básicos de la ESS deberían figurar la igualdad, la solidaridad, el mutualismo, el intercambio y la colaboración. El Gobierno de Indonesia estaba estudiando propuestas destinadas a convertir la ESS en una unidad económica institucional mediante la adopción de medidas positivas que permitieran crear un entorno propicio en colaboración con el público a fin de promover el diálogo social. Los Gobiernos deberían desarrollar políticas que facilitaran el acceso de las cooperativas a la financiación, los mercados y la tecnología, así como a la investigación y la innovación. El Gobierno de su país también deseaba una mayor colaboración de la OIT en lo referente a la difusión de las experiencias y las enseñanzas extraídas por los Estados Miembros con respecto

a la promoción de la ESS. Los recursos humanos eran fundamentales en la ESS, por lo que la OIT debería ayudar al Gobierno a ofrecer formación permanente y profesional adaptada a la ESS. Además, deberían desplegarse esfuerzos para facilitar el establecimiento de alianzas entre las empresas de la ESS y otros asociados, como las empresas de los sectores público y privado y los sindicatos. Convendría impulsar las empresas de la ESS para que desarrollaran su potencial de creación de empleo decente.

27. El miembro gubernamental del Japón indicó que la ESS había contribuido de manera decisiva a promover el trabajo decente en muchos países y, sobre todo, a mejorar el bienestar social. Las organizaciones sin fines de lucro que trabajaban de forma proactiva en la consecución de diversos objetivos sociales y públicos eran importantes en esferas a las que el Gobierno y las empresas privadas con fines de lucro no podían atender adecuadamente. En el Japón, las organizaciones mutualistas de cooperación voluntaria sin fines de lucro, como las «cooperativas de consumidores», contribuían en gran medida a satisfacer las necesidades de diversos ciudadanos. En 2020 se había aprobado una ley relativa a las cooperativas de trabajadores en la que se establecía la personalidad jurídica de esas entidades, basadas en el principio de que los socios invertían en una cooperativa, dirigían su actividad de forma democrática y, a su vez, eran empleados de esta. En la discusión sobre la ESS deberían tenerse en cuenta los contextos y las situaciones nacionales.
28. El miembro gubernamental de Colombia reconoció el papel de la ESS en la creación de puestos de trabajo y la prestación de servicios a sus miembros, usuarios y comunidades, en particular durante la pandemia de COVID-19. En el país, el modelo de empresa de la ESS había contribuido a la inclusión, sostenibilidad y resiliencia. Se habían desarrollado leyes conformes con los valores y principios de la ESS, que habían repercutido de manera directa en más de 6 millones de colombianos y habían beneficiado al 50 por ciento de la población. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias se encargaba de diseñar e implementar planes, programas y proyectos para la promoción, fomento y fortalecimiento de las unidades de la ESS. Uno de los puntos clave en el proceso de reconciliación tras años de conflicto en Colombia había sido la implementación de varios planes nacionales que permitían una mayor generación de oportunidades y de equidad para todos los colombianos. Bajo la tutela del Ministerio de Trabajo, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, en articulación con la sociedad civil, había elaborado una propuesta basada en la ESS que se había convertido en el Plan Nacional de Fomento a la Economía Solidaria y Cooperativa Rural. Con base en ese instrumento, se había impartido formación a más de 8 000 reincorporados y se habían creado 43 organizaciones de la economía solidaria generadoras de empleo decente y desarrollo social en las comunidades. Se habían acogido con especial atención varias recomendaciones de la OIT. La Recomendación núm. 193 había sido un faro de desarrollo de los instrumentos vigentes de política pública en los que se reconocía la importancia de trabajar por una sociedad más justa e incluyente, reconocedora del ser humano, sus principios, valores y derechos por encima de la economía.
29. El miembro gubernamental de México indicó que el Gobierno de su país consideraba a la ESS como el conjunto de iniciativas socioeconómicas y culturales basado en el trabajo colaborativo de las personas y la propiedad colectiva de los bienes, con gobernanza democrática y gestión autónoma. El objetivo de la ESS era generar relaciones de solidaridad y confianza, democratizar las relaciones laborales, fortalecer el espíritu comunitario y la participación, así como los procesos de integración productiva, consumo, distribución, ahorro y préstamo para satisfacer las necesidades de los actores involucrados. Un aspecto central era el equilibrio entre resultados económicos y metas a nivel social, sobre todo el bienestar conjunto. Los emprendimientos de la ESS debían ser rentables y económicamente sostenibles, y respetar plenamente los derechos de los trabajadores. La definición provista en el informe era una buena base para la discusión.

- 30.** La miembro gubernamental del Canadá reconoció que la ESS era un motor clave de la innovación social y el crecimiento inclusivo que tenía una importante presencia en los planos provincial, regional y municipal en el Canadá. La economía social de la provincia de Quebec se componía de más de 7 000 organizaciones colectivas autogestionadas que generaban aproximadamente 40 000 millones de dólares canadienses en ingresos y 215 000 puestos de trabajo. Los pueblos indígenas desempeñaban una importante función en la economía social canadiense, cuyos pilares eran los derechos, los valores y las tradiciones y costumbres culturales que caracterizaban a las Primeras Naciones, los inuits y las comunidades métis. La economía indígena del Canadá era distinta de la economía social y al mismo tiempo compartía valores similares. El Programa de Preparación para la Inversión y el Fondo de Finanzas Sociales de la Estrategia de Innovación Social y de Finanzas Sociales del Canadá fomentaba la ESS, apoyándose en la labor que ya se estaba llevando a cabo en todos los sectores y regiones del Canadá. El impacto de la pandemia de COVID-19 había exacerbado las desigualdades de género. El mundo necesitaba soluciones innovadoras para generar oportunidades de trabajo de calidad, bien remunerado y decente para las mujeres, y un crecimiento más inclusivo. El Gobierno reconocía la importante función que desempeñaban las mujeres dentro de la ESS y que la ESS podía contribuir a fomentar la igualdad de género. Sin embargo, las trabajadoras de algunos sectores, por ejemplo el trabajo del cuidado, a menudo seguían haciendo frente a diferencias salariales por motivo de género y a otras dificultades. A fin de lograr la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y de las niñas, un crecimiento económico inclusivo y muchos ODS, era fundamental resolver los problemas asociados al trabajo del cuidado no remunerado y remunerado. Al respecto, el Canadá había adoptado un enfoque feminista explícito que contribuiría a hacer frente al trabajo del cuidado no remunerado realizado por mujeres y niñas en todo el mundo. Era importante que la definición universal de la ESS se basara en un enfoque inclusivo, dada la diversidad de organizaciones de la economía social y de contextos jurídicos y reglamentarios de los Estados Miembros. La definición universal debería ser lo bastante amplia como para que en ella tuvieran cabida los diversos actores y ecosistemas regionales de la economía social canadiense. Seguir un enfoque basado en valores y principios proporcionaría el marco más apropiado para elaborar una definición inclusiva y se ajustaría adecuadamente a la actividad reciente del programa de desarrollo económico y creación local de empleo de la OCDE para establecer los principios fundamentales de la economía social.
- 31.** La miembro gubernamental de Namibia afirmó que el desempleo en su país era muy alto, en particular entre la población joven, y que la informalidad estaba aumentando. La postura del Gobierno había sido aconsejar a los jóvenes que crearan sus propios puestos de trabajo, lo que había dado lugar a un paradigma individualista y centrado en los beneficios. Sin embargo, existían muchas posibilidades para lograr un desarrollo inclusivo a través del mutualismo, la cooperación y la solidaridad humana, por lo que la ESS podría contribuir de forma considerable a la creación de empleo para los jóvenes, las mujeres y las comunidades vulnerables. Los valores de la ESS podían nutrirse del ingenio y la energía de los jóvenes y avivar su interés por la innovación, lo cual era compatible con el deseo de los jóvenes de ejercer un control democrático y transparente sobre sus medios de vida y acabar con los sistemas corruptos. El Gobierno preveía el establecimiento de cooperativas que pudieran aglutinar diferentes partes de las cadenas agrícolas y de valor, y distintas competencias, e incorporar los valores tradicionales de comunidades y aldeas.
- 32.** La miembro gubernamental de Türkiye señaló que las unidades de la ESS desempeñaban una importante función en la lucha contra la pobreza, el apoyo a los medios de vida y la creación de empleo. Para avanzar hacia el desarrollo sostenible, los responsables de la formulación de políticas necesitaban contar con una definición del modelo de la ESS. Aunque se habían

propuesto diversas definiciones, muchos de los nuevos modelos de la solidaridad económica tenían como propósito apoyar a los segmentos desfavorecidos de la sociedad, especialmente los que corrían el riesgo de exclusión social. Las cooperativas de mujeres revestían una importancia especial. En Türkiye, más de 200 cooperativas de mujeres contribuían a la lucha contra la pobreza y al empoderamiento de las mujeres. El país contaba con más de 53 000 cooperativas, alrededor de 105 000 asociaciones y 4 800 fundaciones, con un total de 16 millones de afiliados, así como unas 1 800 empresas sociales. A lo largo de la historia, las cooperativas y las asociaciones habían desempeñado una eficaz función complementaria en el desarrollo socioeconómico de Türkiye. La ESS ofrecía importantes ventajas en el contexto del desarrollo sostenible, sobre todo tras la pandemia de COVID-19. Su flexible estructura podía facilitar el acceso de las personas a las empresas sociales y sus unidades podían llegar hasta los habitantes de las zonas más remotas, en especial si contaban con el apoyo de los Gobiernos. Las personas que se enfrentaban al riesgo de la pobreza se beneficiarían de las actividades de sensibilización realizadas por los Gobiernos y los interlocutores sociales sobre las prácticas de la ESS y el tipo de asistencia que podía brindar el sector para la generación de ingresos. La OIT debería seguir llevando a cabo sus actividades de investigación sobre los modelos y las prácticas de la ESS en diferentes partes del mundo para luego poner la información reunida a disposición de los Estados Miembros.

33. El miembro gubernamental de Barbados dijo que la discusión sobre la ESS era oportuna en vista de la volatilidad de la situación por la que atravesaba el mundo, que además se veía exacerbada por el cambio climático. El tejido social estaba debilitándose y los sistemas del cuidado, educación y salud, así como otros sectores de la economía, se estaban resintiendo. Cada vez había un lugar mayor para las unidades institucionales basadas en valores distintos de los de las empresas con fines de lucro y cuyo funcionamiento se guiaba principalmente por la justicia social y no por el balance de cuentas. Al definir la ESS, la atención debía girar en torno a las personas. En Barbados, el Gobierno había creado una cartera ministerial especializada en el «tercer sector económico» para tener en cuenta las diferencias fundamentales entre las entidades de la ESS y otras unidades económicas. Las entidades de la ESS revestían especial importancia para los Estados más pequeños en los que los sistemas económicos eran menos resilientes y las estructuras sociales más débiles. El orador indicó que apoyaba el proyecto de definición presentado por la Oficina y que, en líneas generales, también apoyaba la idea sugerida por el Grupo de los Trabajadores de que el objetivo de las entidades de la ESS era mejorar las condiciones de las personas.
34. El miembro gubernamental de Zimbabwe señaló que en su país la solidaridad social existía desde antes del periodo colonial, plasmada en los conceptos de «*nhibe*» o «*zunde raMambo*», que se referían a prácticas en las que las comunidades se unían por un bien común. Posteriormente, surgió el concepto de «*mushandirapamwe*» (trabajar por un fin común) como adelanto de lo que luego serían las cooperativas, que consistía en mancomunar recursos limitados a fin de establecer empresas comunitarias. En la actualidad, la ESS en Zimbabwe se manifestaba en forma de fondos rotatorios de crédito, organizaciones de autoayuda, organizaciones voluntarias privadas, fundaciones, consorcios, empresas sociales, etc. La mayoría de las mujeres, jóvenes y personas con discapacidad trabajaba en ese tipo de estructuras, que por tanto promovían el desarrollo inclusivo sin dejar a nadie atrás.
35. La miembro gubernamental del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte indicó que el 22 por ciento de las empresas sociales desarrollaba sus actividades en las zonas más necesitadas del Reino Unido y que el 85 por ciento trabajaba con poblaciones desfavorecidas. En 2015, el Gobierno había creado la fundación Access, que proporcionaba subvenciones destinadas a facilitar el acceso a otros instrumentos financieros, como préstamos o créditos.

Esa fundación se centraba en el mercado de la financiación combinada, que entrañaba la concesión de ayudas y de otro tipo de subvenciones junto con los fondos de inversión social para reducir el nivel de riesgo de dichas inversiones y hacerlas más asequibles. La ayuda financiera movilizaba a través de ese mecanismo se destinaba en gran parte a las pymes. El Reino Unido había invertido 150 millones de libras esterlinas en organizaciones benéficas y empresas sociales que apoyaban a los jóvenes en riesgo de quedar desempleados, y durante la crisis sanitaria había destinado 750 millones de libras a ayudar a más de 14 000 organizaciones benéficas y empresas sociales. Era necesario un desarrollo sostenible que no dejara a nadie atrás.

36. El miembro gubernamental de Bélgica señaló que los recientes acontecimientos en los ámbitos de la salud, el clima y los conflictos obligaban a buscar soluciones sostenibles. Era gratificante que en el informe de la Oficina se hubiera reconocido la labor de Bélgica en ese sentido. Bélgica disponía de un amplio marco jurídico relativo a la ESS y esperaba poder compartir sus conocimientos especializados en la materia. Gracias a su capacidad para promover la iniciativa empresarial y una gobernanza democrática y participativa, la ESS podía facilitar la transición a la formalidad, y el desarrollo de una economía verde sostenible e inclusiva, como en el caso del «Pacto Verde» de la Unión Europea. El diálogo social y la promoción de los valores de igualdad y dignidad permitirían crear un entorno de trabajo decente y sostenible, y una política firmemente basada en la integridad de las empresas garantizaría la sostenibilidad de estas.
37. La miembro gubernamental de Suiza manifestó que en su país no existía una definición oficial de la ESS, a pesar de que se reconocía la importancia del sector. La definición de la ESS debería ajustarse a las normas internacionales del trabajo y a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). Asimismo, debería englobar a las empresas del sector privado, sin dejar de incluir igualmente a otras formas de unidades institucionales, como las asociaciones.
38. El miembro gubernamental de Kenya afirmó que la OIT reconocía desde hacía tiempo la importancia de la ESS y citó las normas internacionales del trabajo que reglamentaban ese tema en particular. En África, los principios inherentes a la ESS de igualdad, equidad, justicia, no discriminación y responsabilidad compartida eran muy antiguos y se manifestaban en formas tradicionales como las «*chamas*» (asociaciones de autoayuda que trabajaban por objetivos comunes) o los «*jua kali*» (grupos económicos informales dedicados al arte, la artesanía y el comercio). Las cooperativas estaban presentes en el ámbito de la agricultura y habían permitido elevar el nivel de vida de las comunidades. Durante los últimos años, las empresas sociales se habían expandido mucho en Kenya y contribuían de forma considerable a la economía y al empleo. Sin embargo, el alcance de la ESS no se hallaba documentado ni se reflejaba en las estadísticas nacionales debido a la inexistencia de una definición común, una política integral y un marco jurídico. Convendría someter a revisión los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) para que pudieran desempeñar una función preponderante en la promoción de medidas de apoyo a la ESS, como la elaboración de una definición universal, la formulación de directrices de política dirigidas a los Estados Miembros y el desarrollo de su capacidad con respecto a la transición a la formalidad, y la clara determinación de las funciones del Gobierno, los interlocutores sociales y otros actores en la promoción de la ESS.
39. El miembro gubernamental de Bangladesh dijo que la crisis sanitaria había puesto de manifiesto las desigualdades en el mundo y que, mediante la promoción de la inclusión, la igualdad y la solidaridad, la ESS podría contribuir a restablecer el equilibrio. Era fundamental adoptar una definición equilibrada que se basara en la Declaración del Centenario. Dicha definición debería hacer referencia a las condiciones de trabajo de las personas ocupadas en las cadenas mundiales de suministro y tratar de mejorarlas. En su proceso de elaboración, deberían tenerse en cuenta

los contextos nacionales y reconocerse los puntos de vista divergentes de todos los países. La definición que había propuesto la Oficina sería un buen punto de partida para la discusión.

40. La miembro gubernamental de Ghana destacó la importancia de fortalecer la ESS como medio de transición hacia la formalidad. En Ghana, las cooperativas habían comenzado a establecerse en 1928, pero la legislación en vigor que reglamentaba ese sector databa de los años 1940 y 1960, por lo que debía revisarse.
41. La miembro gubernamental de los Estados Unidos de América puso de relieve la pertinencia de la discusión general, ya que la ESS podría contribuir a la recuperación de la pandemia y a promover la inclusión de los grupos desatendidos y marginados. Su Gobierno acogía con satisfacción la tentativa de establecer una definición de la ESS universalmente aceptada, sin la cual las políticas nacionales no darían su debida importancia a esa cuestión, ni podrían recopilarse estadísticas fiables y comparables a nivel internacional.
42. La Vicepresidenta empleadora indicó que estaba de acuerdo con la necesidad de establecer una definición en la que se reconociera la diversidad de la ESS y se tuvieran en cuenta sus características nacionales, regionales y locales. Además, era fundamental que la ESS estuviera compuesta por unidades económicamente viables y sostenibles. Las empresas del sector no eran las únicas que trabajaban por retribuir a la comunidad. La Vicepresidenta empleadora afirmó que su grupo no podía aceptar la idea de prohibir la distribución de beneficios a los participantes. Además de buscar la obtención de beneficios, las empresas de economía de mercado también perseguían fines sociales: prestaban servicios a las comunidades y creaban trabajo decente. En la Declaración del Centenario se pedía a la Organización que apoyara al sector privado, del que formaba parte la ESS, como fuente de generación de trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida. Por último, la Vicepresidenta empleadora recordó que algunas empresas de la ESS tenían vínculos con las organizaciones de empleadores o estaban afiliadas a ellas, especialmente en el caso de las cooperativas. La Comisión habría logrado su cometido si conseguía establecer un marco que permitiera a la ESS promover la inclusión, generar empleo, ayudar a las personas vulnerables y crear empresas viables y sostenibles.
43. La Vicepresidenta trabajadora indicó que tomaba nota de la afirmación de su homóloga empleadora de que la ESS formaba parte del sector privado. Abogó por evitar una discusión sobre el subconjunto de la economía al que pertenecía la ESS, ya que, como se indicaba en el informe, esta se basaba en valores y trascendía las dicotomías tradicionales. La discusión debería centrarse en la singularidad de la ESS a fin de poder establecer marcos de políticas en los que se reconociera dicha singularidad. Al respecto, cabía citar el artículo 7, párrafo 2, de la Recomendación núm. 193, en el que se brindaban las siguientes orientaciones:

Las cooperativas deben beneficiarse de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se concedan a otras formas de empresa y de organización social. Los [G]obiernos deberían adoptar, cuando proceda, medidas apropiadas de apoyo a las actividades de las cooperativas que respondan a determinados objetivos de política social y pública, como la promoción del empleo o el desarrollo de actividades en beneficio de los grupos o regiones desfavorecidos.

44. La búsqueda de condiciones equitativas no debería basarse exclusivamente en los resultados mercantiles, sino también en los resultados sociales y medioambientales, y en las posibilidades que ofrecía la ESS para servir de medio de formalización. La primacía de la persona sobre los beneficios era una diferencia fundamental entre la ESS y los demás sectores de la economía, así como el conjunto de valores que constituía su singularidad. Muchos Gobiernos habían

compartido sus experiencias nacionales, y todos habían destacado el valor social de la ESS y su capacidad para generar empleo inclusivo y contribuir a la justicia medioambiental.

Discusión del punto 2

¿Cuáles son los principales desafíos y oportunidades de la economía social y solidaria para impulsar el trabajo decente y el desarrollo sostenible, contribuir al crecimiento económico sostenible y lograr economías y sociedades más inclusivas y sostenibles? ¿Cómo puede la economía social y solidaria contribuir en mayor medida a generar trabajo decente, empleo pleno, productivo y libremente elegido y mejores niveles de vida para todos?

45. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que se había roto el contrato social y que debería establecerse uno nuevo que permitiera encontrar un equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar social, y en el que se prestara especial atención a la igualdad, la solidaridad y la convergencia ascendente. Tras la crisis de 1997 en Asia y la crisis económica mundial de 2008, hubo muchos casos de trabajadores que habían tomado el control de fábricas que se encontraban en situación de quiebra y habían logrado ponerlas de nuevo en funcionamiento sobre la base de esos valores. Asimismo, las experiencias de los últimos tiempos habían demostrado que la ESS podría operar en la economía digital del futuro. La ESS podría facilitar la transición de millones de trabajadores hacia la formalidad, ser generadora de empleo y promover la igualdad de género mediante la plena participación de las mujeres en sus actividades. La negociación colectiva desempeñaba una función preponderante, pues los socios de las cooperativas eran también sus empleados; es decir, una misma persona estaba facultada para tomar decisiones por el bien de la cooperativa y de los trabajadores. Debía hacerse frente al problema de las falsas cooperativas o las seudocooperativas, que eran estructuras creadas para burlar las normas laborales y disolver las relaciones de trabajo. Empresarios sin escrúpulos creaban esas estructuras y las registraban como cooperativas sin adoptar los valores y principios que caracterizaban a esa figura. El diálogo social era la herramienta fundamental para encontrar la forma de aislar las falsas cooperativas y promover las unidades legítimas de la ESS. Sin embargo, por lo general las empresas de la ESS no estaban organizadas ni reconocidas y, por consiguiente, no podían participar en el diálogo social en los planos local, sectorial o nacional. La ESS podía transformar las economías y promover la justicia social y medioambiental, y el trabajo decente, aunque a menudo ese potencial se veía truncado por la falta de reconocimiento de las características singulares que requerían incentivos financieros y un trato preferencial en virtud de sus objetivos sociales. La ESS necesitaba que los Gobiernos la apoyaran mediante la creación de un entorno propicio regido por un marco reglamentario. Por ejemplo, convendría incorporar las unidades de la ESS que prestaran servicios públicos en el campo de la electricidad, los cuidados, los servicios sociales o la recogida de residuos al régimen público y dotarlas de fondos adecuados y de un marco normativo de protección. Las unidades de la ESS no deberían utilizarse como una solución alternativa cuando fallara un modelo de inclusión. Muchas iniciativas de la ESS surgían para colmar las lagunas del Estado. Mediante esa integración, sería posible transformar una situación de precariedad en una alianza público-comunitaria. El aprendizaje permanente, junto con el reconocimiento de competencias, debería ser un componente fundamental de la ESS, y deberían valorarse prácticas que no tenían un precio de mercado.
46. La Vicepresidenta empleadora señaló que, al evaluar la manera en que la ESS podía contribuir al trabajo decente, el desarrollo sostenible y el crecimiento económico, era fundamental garantizar un entorno propicio para la ESS que complementara la labor de la OIT de promoción de las empresas sostenibles, así como reconocer que las empresas del sector no funcionaban

de forma aislada. Estas se enfrentaban a las mismas dificultades que las empresas tradicionales. Para que las empresas de la ESS pudieran contribuir más al trabajo decente, era necesario establecer un marco que les permitiera impulsar la productividad y el crecimiento económico; la creación de puestos de trabajo y la iniciativa empresarial; el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente; la formalización; la reintegración laboral de los trabajadores inactivos; la igualdad de género y la diversidad, y una mejor inclusión de los grupos vulnerables. Las empresas de la ESS tenían muchas características y valores en común con las empresas tradicionales, en particular con las mipymes, y también afrontaban problemas similares a estas en términos de gobernanza. Esas dificultades, como la falta de un entorno propicio para las empresas sostenibles, los elevados índices de informalidad, la incertidumbre jurídica, la debilidad del Estado de derecho, los obstáculos para acceder a los créditos, las dificultades de ejecución, la corrupción y el exceso de burocracia, lastraban el desarrollo y el crecimiento de la ESS. Las deficiencias del entorno empresarial eran un problema sistémico que afectaba por igual a todas las empresas. Todas esas cuestiones solo podían resolverse a través de medidas gubernamentales de alcance nacional.

47. Otro riesgo que afrontaban todas las empresas era la quiebra. En algunos casos de quiebra, la transferencia de la propiedad de una empresa a los trabajadores permitía salvar puestos de trabajo, pero aquella no podía considerarse una solución milagrosa. La mayor parte de esas quiebras se debían a la ausencia de un entorno favorable para las empresas sostenibles, y a la falta de medidas de apoyo durante los primeros años de existencia de las empresas. Además, era importante establecer un entorno propicio para las empresas, incluidas las de la ESS, a fin de luchar contra la informalidad. Debía abordarse la informalidad y sus causas fundamentales, de conformidad con lo dispuesto en la Recomendación núm. 204 y en otras directrices conexas. Las empresas de la ESS debían buscar la viabilidad económica y la sostenibilidad y mantener su independencia del Estado, que, a su vez, no debía amenazar la autonomía de las organizaciones de la ESS ni establecer un trato desigual o condiciones de competencia desleal con otras empresas, por ejemplo mediante la concesión de subvenciones gubernamentales. Dichas subvenciones solían ser insuficientes, por lo que, no solo no incentivaban la transición a la formalidad, sino que, por el contrario, aumentaban el nivel de informalidad y los riesgos conexos.
48. Mediante la diversificación de sus actividades y la mejora de sus procesos, servicios y productos, las empresas de la ESS que operaban en distintas etapas de las cadenas de suministro podrían contribuir a la generación de empleo directo e indirecto, en especial para los jóvenes. Además, una ESS dinámica podría fomentar la iniciativa empresarial. Las empresas de la ESS capaces de evolucionar en los mercados, adaptar su modelo de negocios, diversificarse y operar a mayor escala podrían beneficiarse de oportunidades para crecer y prosperar, preservando al mismo tiempo sus valores fundamentales. También podrían contribuir de forma significativa a la mejora de la productividad en general y, en última instancia, a la competitividad de las empresas al crear economías de escala y nuevas oportunidades de desarrollo. Como había sugerido el Director General de la OIT en su discurso de apertura de la reunión en curso de la Conferencia, las organizaciones de la ESS deberían ser reconocidas como empresas competitivas por derecho propio.
49. Las empresas de la ESS podrían ser un medio importante y oportuno para acelerar la transición a la formalidad, que podría facilitarse a través de otras medidas, como: i) aplicar políticas públicas integradas para promover programas que vincularan el crecimiento de la productividad con la educación, el desarrollo de competencias laborales y el aprendizaje permanente de los trabajadores, asalariados o no, y las personas desocupadas; ii) crear incentivos eficaces para la formalización mediante la eliminación de los requisitos de capital

inicial que debían cumplir las mipymes, y iii) reducir los trámites burocráticos para las empresas y sus costos asociados, eliminar el papeleo y procurar instaurar sistemas de ventanilla única. Lo más importante era adoptar medidas prioritarias para hacer frente de forma urgente a las causas fundamentales de la informalidad: la falta de reconocimiento jurídico, así como la falta de reconocimiento de la propiedad privada, la actividad empresarial y la personalidad jurídica ante los tribunales. La ESS podría ayudar a reducir la informalidad, pero incumbía a los Estados velar por el reconocimiento jurídico o establecer un marco apropiado.

50. Las empresas de la ESS podrían desempeñar una importante función en el desarrollo de competencias, invirtiendo en actividades de formación o en la mejora de competencias, conocimientos, procesos y herramientas. La rápida evolución de la tecnología, la demografía, la globalización y el cambio climático estaba afectando al mundo del trabajo. Dicha evolución traía consigo grandes oportunidades, pero también ejercía presión sobre todas las empresas, con independencia de que pertenecieran o no a la ESS. Algunas de las empresas de la ESS también se veían obligadas a alcanzar ciertos niveles de productividad y competitividad, por lo que debían desarrollar sus competencias para mejorar su funcionamiento y asegurar su sostenibilidad en los mercados y en la sociedad. Las empresas de la ESS que tuvieran una presencia afianzada en las realidades locales y pusieran en práctica soluciones innovadoras podrían atraer a una parte de la fuerza laboral inactiva y promover su reintegración en el mercado del trabajo.
51. Las empresas de la ESS y las empresas tradicionales tenían vínculos y valores en común en lo que referente a los derechos humanos, la sostenibilidad, la igualdad de género y la diversidad, sobre todo en el contexto de sus políticas de responsabilidad social de las empresas. La adopción de políticas de responsabilidad social en las empresas tradicionales podría dar lugar a dinámicas e interacciones positivas y a sinergias mutuamente benéficas con las empresas de la ESS. Sin embargo, las medidas de promoción de la ESS no deberían crear una situación de competencia desleal, en particular para las mipymes. La legislación y las prácticas nacionales deberían plantear la igualdad de trato de las empresas de la ESS. Las empresas de la ESS deberían regirse por condiciones no menos favorables que las concedidas a los demás tipos de empresa, de conformidad con la Recomendación núm. 193
52. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, indicó que los siguientes países suscribían su declaración: Macedonia del Norte, Serbia, Albania, Islandia y Georgia. La ESS tenía un enorme potencial para hacer avanzar el trabajo decente y el desarrollo sostenible en el contexto actual de profunda transformación del mercado de trabajo, caracterizado por las megatendencias de la mundialización y la automatización. La combinación de sus principios, valores y prácticas era un vector de progreso socioeconómico y de resiliencia que estaba en consonancia con varios ODS, en particular con el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico. La ESS brindaba soluciones ya establecidas e innovadoras a los principales problemas económicos, sociales y medioambientales de los últimos tiempos y podía tener repercusiones positivas en la esfera del empleo.
53. Para la Unión Europea, la ESS se circunscribía al sector formal, al que contribuía en gran medida en cuanto a creación de empleo y crecimiento económico. En los países en los que las unidades de la ESS también operaban en el sector informal, podían presentarse oportunidades de transición hacia la formalidad y de mejora del nivel de vida. Además, la ESS podría desempeñar una función más importante en el logro del trabajo decente en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, entre otras cosas, desarrollando más los canales comerciales entre cooperativas, lo que podía resultar favorable para la sostenibilidad de las empresas y de la

agricultura. La intensificación de la colaboración entre las entidades de la ESS y los interlocutores sociales podría ayudar a promover y proteger los derechos de los trabajadores y de las normas internacionales del trabajo.

54. La ESS contribuía al pilar europeo de derechos sociales, que promovía la convergencia económica y social y la mejora del bienestar de la ciudadanía. También podía fomentar la protección social y el acceso universal a servicios sociales de calidad, así como propiciar el desarrollo local, regional y rural y la creación de empleos de calidad. Además, podía favorecer la inclusión activa de los grupos desfavorecidos que estaban excluidos del mercado de trabajo, y fomentar la participación activa de la ciudadanía y los valores democráticos. Por último, podía servir de trampolín para desarrollar la innovación social en esos ámbitos.
55. Las organizaciones de la ESS precisaban un entorno propicio en el que se reconocieran las diversas necesidades de los actores de esa economía, como el acceso a fuentes de financiación, el desarrollo de competencias y la educación, y mecanismos de apoyo a las empresas y fomento de su visibilidad. La diversidad que caracterizaba a las entidades de la ESS también podía dar lugar a confusiones, lo que frenaba su crecimiento. Su heterogeneidad podía ser difícil de conciliar con los modelos legislativos y financieros tradicionales. Si bien desarrollar procesos rigurosos de recopilación y análisis de datos podía plantear dificultades, existía el ejemplo de la OCDE, la Unión Europea y muchos países, que facilitaban datos precisos sobre la contribución de la ESS al crecimiento y al empleo.
56. La alianza mundial Pact for Impact fomentaba la ESS y tenía como propósito alentar a los actores estatales y no estatales a asumir compromisos concretos y cuantificables en favor de la ESS en todo el mundo. Proporcionaba un marco para promover la sensibilización, el intercambio de buenas prácticas y el desarrollo de la ESS, así como para avanzar en la armonización de las definiciones y examinar las posibilidades de reconocimiento mutuo. Convendría promover proyectos similares en el sistema multilateral, como la Coalición Internacional de la Economía Social y Solidaria, a fin de complementar los marcos y acuerdos vigentes, entre los que cabía destacar la Declaración de Filadelfia, la Declaración del Centenario y las Recomendaciones núms. 193, 204 y 205 de la OIT.
57. La miembro gubernamental de la Argentina destacó la importante contribución de las unidades de la ESS al trabajo decente y al desarrollo sostenible, a economías y sociedades más justas e inclusivas y a la generación de empleos directos e indirectos, así como a la institucionalización de las formas de trabajo de la economía popular y a la mejora del nivel de vida. La Argentina era un ejemplo exitoso de la reestructuración de empresas que habían fracasado a través de la transferencia de su propiedad a los trabajadores en respuesta a la crisis nacional de 2001. El modelo de empresas recuperadas por sus trabajadores se había convertido en una estrategia para conservar los puestos de trabajo.
58. Aunque los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la mayoría de las normas internacionales del trabajo eran aplicables a todos los trabajadores, era necesario crear instrumentos jurídicos en los que se previeran medidas adecuadas de protección del trabajador cooperativo o el trabajador asociado, con inclusión de derechos individuales y colectivos y la seguridad social para los trabajadores propietarios de las empresas o los trabajadores de la economía popular, ya que las relaciones de empleo tradicionales no abarcaban a ese tipo de trabajadores.
59. En la Argentina se habían reforzado los derechos de los trabajadores de la ESS mediante la adopción de la Resolución «Renovar», en la que se preveía el derecho a la organización productiva y laboral de las cooperativas. Se había creado un sistema de crédito para las cooperativas y las asociaciones mutuales, denominado sistema financiero Hacer, y el Instituto

Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) había desarrollado un sistema de fiscalización. Además, el Gobierno trabajaba con las organizaciones de los pueblos originarios para permitirles llevar a cabo sus actividades comunitarias de forma cooperativa. Las formas de organización de la ESS debían complementarse con el diálogo social y con la promoción de la igualdad de género y los derechos laborales. El sector de la ESS tenía el potencial de garantizar una agenda del cuidado con perspectiva de género y promover el trabajo sociocomunitario en general.

- 60.** El miembro gubernamental de México puso de relieve la incidencia de las unidades de la ESS en segmentos de baja productividad y alto riesgo de la economía, que contaban con menos recursos y capacidades limitadas en lo que se refería a la rentabilidad y la sostenibilidad. El acceso a la financiación constituía el principal reto. Debían promoverse mayores espacios en políticas y programas públicos, así como alianzas con el sector privado, de conformidad con las normas de trabajo decente, protección social, diálogo tripartito y perspectiva de género. Deberían aprovecharse las oportunidades que suponían dar visibilidad a las políticas e iniciativas de la ESS que habían tenido éxito, en particular cuando las unidades de la ESS contribuían a la erradicación del trabajo forzoso o el trabajo infantil o cuando se convertían en garantes de los derechos laborales, de la protección social universal y de la transición a la economía formal.
- 61.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos dijo que las unidades de la ESS se enfrentaban a varios desafíos relacionados con factores internos inherentes a su naturaleza y con factores externos que impedían su constitución y crecimiento. Algunas cooperativas de los Estados Unidos tenían dificultades para acceder a los programas federales, estatales y locales de financiación y asistencia técnica destinados a las empresas emergentes. Además, la concesión de préstamos a una entidad de propiedad colectiva podía suponer un problema para algunas instituciones financieras. Muchas cooperativas prestaban servicios a comunidades que a juicio de las instituciones financieras podían no ser rentables, como en el caso de las comunidades donde la población era poco numerosa y los ingresos medios eran reducidos. También había cooperativas que debían afrontar obstáculos para expandirse y operar en zonas más prósperas. Por ejemplo, para una cooperativa de vivienda podría ser difícil adquirir y construir viviendas en mercados inmobiliarios más caros. En los Estados Unidos, las cooperativas también podían tener dificultades para empezar a funcionar y crecer, debido a los limitados recursos y a las pocas oportunidades de acceso a la financiación de los socios, que solían ser la principal fuente de capital social, lo que limitaba su capacidad para mantener sus operaciones y pagar adecuadamente al personal.
- 62.** Pocas instituciones educativas ofrecían cursos en los que se abarcara la eficacia de las sociedades cooperativas. En su mayoría, los titulados en el ámbito de los negocios y el derecho no estaban familiarizados con el modelo cooperativo, razón por la que tal vez no lo recomendaban a sus clientes. La escasez de profesionales en el ámbito de las cooperativas, en particular contables, dificultaba la constitución y el funcionamiento de ese tipo de sociedades, a lo que se sumaba la frecuente insuficiencia de recursos que se destinaban a la sensibilización y promoción del modelo cooperativo.
- 63.** Ahora bien, pese a las dificultades, las cooperativas de los Estados Unidos también gozaban de muchas oportunidades. Podían beneficiarse de varias ventajas que las entidades con fines lucrativos no tenían, como un régimen fiscal más favorable, oportunidades de financiación especiales a través de diversos programas de subvenciones gubernamentales, economías de escala que permitían abaratar costos y una estructura democrática para atender las necesidades de los socios. El modelo cooperativo permitía empoderar a las personas más afectadas por la desigualdad estructural y económica. En el seno de las comunidades, podía

constituirse, mantenerse y desarrollarse una base organizada de personas que aunaran fuerzas a través de estructuras democráticas a fin de establecer agendas e intervenir en las políticas públicas, mejorando así las condiciones y los sistemas socioeconómicos. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran sumamente importantes en todos los sectores de la economía, incluida la ESS, para atender íntegramente las desigualdades sociales y económicas.

- 64.** La miembro gubernamental del Canadá declaró que, en 2018, su país había trabajado en estrecha colaboración con un comité directivo de expertos y partes interesadas externas que representaban a diferentes actores y organizaciones de la economía social del Canadá para formular su estrategia de innovación social y finanzas sociales. Dicho comité había propuesto al Gobierno que apoyara el ecosistema de la economía social a través de seis esferas, a saber: i) las competencias y capacidades, para dotar a las organizaciones con fines sociales de los conocimientos y recursos necesarios para adoptar enfoques de innovación social y finanzas sociales; ii) las oportunidades de financiación y obtención de capital, para que las organizaciones con fines sociales dispusieran de recursos financieros que les permitieran formular, probar, adoptar y desarrollar soluciones innovadoras para los problemas sociales y medioambientales; iii) el acceso a los mercados, para que las organizaciones con fines sociales pudieran vender sus bienes y servicios; iv) un entorno normativo y de políticas propicio que creara las condiciones adecuadas para la innovación social, las finanzas sociales y el desarrollo de las organizaciones con fines sociales; v) la información empírica y los conocimientos que permitieran una colaboración entre las organizaciones con fines sociales y sus entidades de financiación sobre la base de medidas de probada eficacia para desarrollar mejores bienes y servicios, ampliar sus actividades y evaluar los progresos realizados, y vi) las actividades de sensibilización y movilización, para generar un mayor interés y fomentar el apoyo al desarrollo de enfoques de innovación social y finanzas sociales.
- 65.** Gracias a la intervención en esas esferas, la ESS podría responder de manera más adecuada a complejas y persistentes dificultades socioeconómicas y ayudar a las comunidades a mejorar sus resultados socioeconómicos y medioambientales. Las empresas y organizaciones de la ESS desempeñaban una importante función en la prestación de servicios de cuidados. Garantizaban una redistribución equitativa del trabajo del cuidado no remunerado de las mujeres y las niñas en los hogares al Gobierno, el sector privado y la sociedad civil, y la creación de empleos decentes en la economía del cuidado. Cabía examinar cómo la ESS podría contribuir a lidiar con la crisis mundial en el ámbito de los cuidados mediante la creación de empleo decente, la atención de las necesidades de cuidados insatisfechas y la protección de los trabajadores del cuidado.
- 66.** El Canadá estaba determinado a lograr que los trabajadores de la economía de plataformas digitales disfrutaran de un trato justo y se beneficiaran de medidas de protección laboral más eficaces. Teniendo en cuenta la presencia de las entidades de la ESS en ese sector, el Canadá tenía interés en saber cómo esas entidades podrían aprovechar el potencial de innovación y crecimiento económico de las plataformas digitales y, al mismo tiempo, velar por que los trabajadores estuvieran protegidos y pudieran devengar los beneficios que les correspondían en razón de las mejoras de eficiencia en la organización del trabajo. En términos más generales, el Canadá reconocía que era posible avanzar en la transición a la formalidad apoyando la ESS.
- 67.** La miembro gubernamental de China indicó que en su país la ESS estaba creciendo y había contribuido al trabajo decente y al desarrollo sostenible. En las zonas rurales, las organizaciones dedicadas a la mitigación de la pobreza habían fomentado el desarrollo industrial y el empleo, logrando así mejorar los medios de subsistencia y elevar el nivel de vida de la población. Las fundaciones también se habían expandido y habían promovido el empleo

y la protección de los grupos vulnerables. En los centros para personas con discapacidad se ofrecían oportunidades de empleo y desarrollo de competencias a esas personas, lo que redundaba en un aumento de sus ingresos. Las organizaciones de mujeres eran plataformas importantes de fomento de la igualdad de género en el lugar de trabajo mediante el diálogo y los intercambios. Muchas unidades de la ESS habían contribuido a una transición digital justa y a la protección del medio ambiente, pero, al igual que en otros lugares, algunas de esas unidades debían hacer frente a dificultades relacionadas con el acceso a la financiación, los mercados y la tecnología, entre otras. Tras la pandemia de COVID-19, las unidades de la ESS también suponían una oportunidad para ayudar a reducir la pobreza y aumentar los ingresos. La ESS era un pilar del mundo del trabajo y de las economías inclusivas y podría ayudar a impulsar la justicia social. El Gobierno de China sugería que los mandantes entablaran un diálogo y una cooperación en materia de ESS a fin de establecer un entorno propicio para el desarrollo socioeconómico. Convendría seguir examinando la función que desempeñaba la ESS en la mitigación de la pobreza, la creación de empleo, la asistencia a los grupos vulnerables y la igualdad de género.

68. La miembro gubernamental de Suiza manifestó que la creación de un entorno propicio para las empresas de la ESS, que a veces disponían de recursos y capacidades limitados y tenían dificultades para penetrar en los mercados de mayor valor añadido, podía ser una tarea difícil. En general, Suiza apoyaba la creación de dicho entorno para todas las empresas, pero no para un tipo de empresa en concreto. En términos de oportunidades, las iniciativas de la ESS ayudaban a promover las normas internacionales del trabajo y podían inspirar a los actores de la economía tradicional. Además, la ESS podía generar nuevos puestos de trabajo. En Suiza, la ESS comprendía una gran variedad de actividades y contribuía en particular a la integración de los desempleados y las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, así como a otras cuestiones, como la igualdad de género, puesto que se basaba en los valores de la equidad y la justicia.
69. El miembro gubernamental de los Emiratos Árabes Unidos mencionó que la ESS tenía repercusiones positivas en la sociedad, en general, y en los sectores de la sociedad que tenían dificultades para acceder al mercado de trabajo, en particular. Era necesario acordar una definición clara de la ESS que pudieran utilizar todos los asociados del país y que pudiera incluirse en todos los proyectos de desarrollo destinados a la creación de riqueza y de empleo. Los Emiratos Árabes Unidos se habían propuesto desarrollar la ESS y aspiraban a que su crecimiento dentro de la economía general alcanzara el 5 por ciento en 2030. También esperaban establecer para entonces un marco legislativo propicio que facilitara el desarrollo de las empresas de la ESS y les permitiera cumplir su función. El Gobierno esperaba además crear nuevas oportunidades para esas empresas impartiendo formación y organizando talleres de desarrollo de competencias y de la capacidad. Las empresas e instituciones de la ESS podrían desempeñar una función importante a nivel regional y nacional, y a niveles superiores, como en los mercados financieros, y también podrían servir para crear alianzas en la economía digital o en ámbitos más tradicionales. El Gobierno había elaborado una política destinada a facilitar la financiación colectiva y había creado varias plataformas, como «DubaiNext», con el fin de atraer financiación en forma de microcréditos para proyectos a pequeña escala que promovieran ideas novedosas.
70. El miembro gubernamental de Barbados dijo que los actores económicos de la ESS que desarrollaban sus actividades en los Estados Miembros más pequeños afrontaban muchas dificultades, principalmente en los ámbitos de las finanzas, la gobernanza y los recursos humanos. Urgía fortalecer la capacidad financiera y los conocimientos especializados de las empresas de la ESS para que pudieran generar corrientes sostenibles de ingresos. En Barbados, se aplicaba el modelo de la energía renovable como una fuente sostenible de actividad

económica y de corrientes de ingresos. En ese enfoque se reconocía que las entidades sociales y solidarias se dedicaban a cuestiones relativas al desarrollo y se interesaban más por el aprovechamiento de los recursos que por su explotación. Las energías renovables ofrecían una plataforma ideal sobre la que construir la actividad económica de las empresas de la ESS.

71. Los sistemas de seguridad social debían ser lo bastante flexibles como para poder adaptarse a las particularidades de los modos de funcionamiento de las unidades de la ESS. En un contexto de aumento de la delincuencia transnacional, blanqueo de dinero y financiación de actividades terroristas, era fundamental prestar a dichas unidades una ayuda adecuada para que establecieran su estructura de gobernanza de modo que se impidiera el posible uso de sus recursos para financiar actividades contrarias a sus valores fundamentales.
72. A menudo, las unidades de la ESS quedaban excluidas, voluntaria o involuntariamente, de las estructuras de diálogo social que trataban asuntos de suma importancia económica. Las empresas de la ESS debían contribuir en primer lugar a la actividad económica general y luego a hacer frente a las crisis económicas o a los efectos de políticas económicas fallidas. En Barbados, las unidades de la ESS formaban parte de la estructura de concertación social y del Comité de Justicia Social. Las empresas de la ESS solían ser pequeñas y no podían participar en la dirección de las organizaciones empresariales tradicionales que las agrupaban. Necesitaban entornos donde poder hablar con voz propia y promover sus objetivos.
73. El miembro gubernamental de Bangladesh puso de relieve la función fundamental que desempeñaba la ESS en la promoción de la inclusión social. La mejora de la productividad de las empresas de la ESS y su resiliencia fomentaría la transición de la economía informal a la economía formal y produciría beneficios sociales y económicos. Para resolver los problemas de la economía informal en los países en desarrollo, convenía intensificar el apoyo y la cooperación entre los Estados Miembros. Las cooperativas deberían desarrollarse de forma cuidadosamente planificada y estructurada para proteger los medios de vida de las personas que trabajaban en el sistema y los recursos deberían mobilizarse mediante alianzas entre los Estados Miembros para que los trabajadores de la ESS tuvieran la posibilidad de emprender otras actividades económicas más rentables.
74. La Vicepresidenta trabajadora indicó que las dificultades a las que debían hacer frente las pequeñas unidades de la ESS estaban ligadas, en su mayoría, al reconocimiento, sin el cual su acceso al apoyo financiero y a los derechos era limitado. La Comisión tenía la oportunidad de crear un entorno propicio para las unidades de la ESS mediante la promoción del Programa de Trabajo Decente, de modo que se les proporcionara acceso a los derechos, al diálogo social, al empleo pleno y decente y a la protección social. Muchos de los problemas de productividad de esas unidades se debían al hecho de que su presencia se concentraba en los eslabones inferiores de las cadenas de suministro, así como a obstáculos que les impedían acceder a los servicios financieros, los insumos y las infraestructuras. Esos problemas de productividad podían solucionarse en parte reconociendo las particularidades y el valor de la ESS. El sector podría mejorar mediante la adopción de una organización horizontal y vertical que infundiera los valores de la ESS de forma transversal. El objetivo de mejorar la productividad no debería perseguirse de forma aislada, sino que convenía abordarlo en el marco de los objetivos más amplios de la ESS, en particular los de redistribución y bienestar de la comunidad.
75. La Vicepresidenta empleadora declaró que la principal dificultad que afrontaba la ESS consistía en aprovechar las oportunidades en relación con la gobernanza, el logro de la igualdad de condiciones, la creación de un entorno propicio para la generación de empleo y la iniciativa empresarial, la responsabilidad social empresarial, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, la formalización, la reinserción en el mercado de trabajo, la

promoción de la igualdad de género y la diversidad, y la inclusión de los grupos vulnerables. Las unidades de la ESS y las empresas tradicionales tenían muchos valores en común. En particular, la sostenibilidad no era exclusiva de la ESS. Como se había reconocido en el párrafo 67 de la resolución de las Naciones Unidas por la que se había adoptado la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la plena diversidad del sector privado contribuía a la consecución de los objetivos de la Agenda. Para que la ESS fomentara un desarrollo económico y social inclusivo y sostenible, era fundamental que se basara en empresas productivas abiertas a la innovación y dirigidas por los empleadores y los trabajadores.

Intervenciones de las organizaciones no gubernamentales internacionales

76. El representante de la Alianza Cooperativa Internacional dijo que la ESS tenía dificultades para expandirse, pues carecía de un marco jurídico operativo y de un mecanismo de supervisión adecuado. Era necesario contar con estadísticas sobre las unidades de la ESS a fin de formular políticas eficaces. La ESS representaba una gran oportunidad para el futuro del trabajo decente, ya que abarcaba a todos los sectores económicos y era autónoma de las autoridades públicas. Sus unidades generaban empleo sostenible e inclusivo y, en situaciones de crisis, eran resilientes. Además, su organización democrática permitía a los trabajadores participar en la mejora de sus propios medios de subsistencia. En la medida en que contribuía a la formalización y a la promoción del trabajo decente, la ESS era decisiva para la consecución del ODS 8 y, por lo tanto, hacía avanzar otros ODS y elevaba el nivel de vida de la comunidad.

Discusión del punto 3

Teniendo en cuenta la historia y la naturaleza de la economía social y solidaria, ¿cuál es el papel de los Gobiernos y los interlocutores sociales en la promoción de su aporte a una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente?

77. La Vicepresidenta empleadora observó que, para poder cumplir con sus funciones, los Gobiernos y los interlocutores sociales necesitaban disponer de una visión y una definición claras de la ESS. En ningún caso esa definición debería considerar la ESS de manera aislada, y las iniciativas gubernamentales en materia de ESS tampoco deberían perjudicar al sector privado, que era fundamental para la creación de riqueza y beneficiaba a la sociedad en su conjunto. Los Gobiernos y los interlocutores sociales deberían guiarse por los hechos probados y basar su acción en datos completos y de calidad, que aún no se encontraban fácilmente disponibles. Las empresas de la ESS solo representaban el 5 por ciento del producto interno bruto de los países que componían el Grupo de los Diez, y pocos países habían adoptado medidas legislativas para regular el sector. Si bien la ESS debería estar más presente en la formulación de políticas, el diálogo institucional con sus partes interesadas no debería confundirse con el diálogo social, que era una prerrogativa exclusiva de los interlocutores sociales. En cambio, la integración de las unidades de la ESS en las organizaciones de empleadores, en conformidad con lo dispuesto en la Recomendación núm. 193 de la OIT, podría ayudar a combatir algunos problemas sistémicos, como la informalidad. Además, ello permitiría el acceso de los asociados de la ESS a medidas de orientación y apoyo, lo cual contribuiría al desarrollo de su capacidad y a la mejora de su competitividad. Las organizaciones de empleadores también podían ayudar a las empresas de la ESS facilitando su acceso a redes y a asociados comerciales que podían contribuir a su desarrollo; desarrollar su potencial comercial y sus capacidades empresariales y de gestión; reforzar su competitividad, y brindarles acceso a los mercados internacionales y a la financiación institucional. Los Gobiernos y los interlocutores sociales tenían la responsabilidad de crear un

entorno propicio para las empresas de la ESS, pero estas deberían basar su viabilidad económica en un uso eficiente de los recursos, en lugar de depender del apoyo gubernamental. Las políticas gubernamentales deberían impulsar la productividad en todos los sectores económicos, incluida la ESS. Entre otras cosas, la productividad permitía generar los recursos que luego se traducían en los salarios y los beneficios de las personas encargadas de dirigir las empresas, independientemente de la forma, el propósito y los valores de estas. La solución de reestructurar las empresas de la ESS en caso de quiebra dando acceso a los trabajadores a la propiedad de la empresa podía ayudar en cierta medida a preservar los puestos de trabajo, pero la adquisición de una empresa por parte de los trabajadores no podía considerarse una panacea. Del mismo modo, a fin de proteger la economía frente a los fracasos empresariales, no se debería conceder un trato preferencial a las empresas que decidieran aplicar el modelo de la ESS. En el entorno adecuado, las empresas estarían en condiciones de invertir en tecnología y formación, atraer talentos y, en última instancia, aumentar su productividad. El cometido de los Gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, era promover un entorno favorable para el desarrollo de una economía responsable e innovadora; asimismo, su cometido consistía en subsanar los déficits de gobernanza y combatir la corrupción, las barreras burocráticas y la informalidad. Por consiguiente, deberían aplicar políticas equilibradas y efectivas para el desarrollo de todas las empresas e incluir a los interlocutores sociales en sus consultas. Dado que las unidades de la ESS solían operar a nivel local, las organizaciones nacionales de empleadores podrían contribuir de manera crucial a la formulación de políticas, gracias a su comprensión de las necesidades locales.

- 78.** La Vicepresidenta trabajadora, recordando la estrecha relación histórica existente entre las empresas de la ESS y los sindicatos, declaró que incumbía a los Gobiernos y a los interlocutores sociales velar por que la ESS desarrollara todo su potencial. Los trabajadores solían recurrir a la ESS como una vía para escapar de la pobreza y la explotación; en cualquier caso, las políticas y las decisiones económicas de los Gobiernos deberían obedecer a la responsabilidad de proteger y garantizar los derechos humanos y los derechos en el trabajo. Los Gobiernos deberían aplicar políticas que generasen empleo de calidad a fin de respaldar una recuperación económica sólida, resiliente e inclusiva, y asegurar el respeto de la legislación laboral y la creación de empleo contractual. A tal fin, deberían promover la colaboración y el diálogo entre los inspectores del trabajo, los sindicatos y los representantes de la ESS, con vistas a evitar las vulneraciones de derechos. Asimismo, los Gobiernos deberían celebrar consultas con los interlocutores sociales a fin de desarrollar marcos normativos que garantizaran los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva, así como la protección de los trabajadores. Habría que promover una cultura de diálogo social que incluyera el reconocimiento mutuo entre las organizaciones de la ESS y las organizaciones sindicales. Los Gobiernos también deberían asegurar las inversiones en educación y formación para impulsar la resiliencia de los trabajadores. Por su parte, los interlocutores sociales deberían abordar el diálogo social con una actitud proactiva de colaboración, centrándose en la promoción de las recomendaciones de la OIT, el apoyo económico para las unidades legítimas de la ESS y la formalización del sector. Asimismo, los interlocutores sociales deberían hacer lo posible por promover la protección social universal e integral, la formación y el aprendizaje permanentes, y la institución de la seguridad y salud en el trabajo como un derecho básico de los trabajadores. Deberían promover marcos normativos que protegieran a las unidades de la ESS frente a la eventual infiltración de organizaciones espurias, facilitando su inscripción y distinguiéndolas claramente de las entidades con fines de lucro. La inclusión de la ESS en las políticas públicas, en particular a través de prácticas de contratación pública bien reguladas, revestía una importancia creciente para garantizar el desarrollo sostenible. Los sindicatos deberían recibir apoyo en su función de asesoramiento a

las unidades de la ESS. La introducción de mejoras en el ámbito de la representación colectiva contribuiría forzosamente a generar avances a nivel político, civil, social y económico. En el marco de los esfuerzos para la consecución de los ODS, no debería dejarse de lado la ESS en la planificación social y económica, sino que esta debería gozar de pleno reconocimiento en los planes nacionales de desarrollo, empleo y recuperación. En consonancia con los convenios y las resoluciones pertinentes de la OIT, la ESS no debería tratarse como una solución alternativa, sino que se debería integrar con las políticas macroeconómicas, fiscales, sociales y medioambientales, a fin de contribuir al trabajo decente y al desarrollo sostenible.

79. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, indicó que los Gobiernos de Macedonia del Norte y Albania suscribían su declaración.
80. La diversidad de unidades que integraban la ESS exigía una simplificación y coordinación de las políticas públicas en todas las estructuras nacionales. Los Gobiernos deberían apoyarse en los efectos positivos de la ESS a la hora de elaborar las políticas nacionales de recuperación económica, así como en sus transiciones digitales y medioambientales. El efecto multiplicador de la ESS podría explotarse fomentando la interacción entre la ESS y las administraciones públicas a todos los niveles, y explorando la posibilidad de establecer otras alianzas. Entre las medidas adicionales para estimular el crecimiento de la ESS, la implantación de regímenes fiscales favorables y las medidas de discriminación positiva podrían resultar tan útiles como el apoyo financiero. A fin de adaptar las políticas y promover la visibilidad del sector, los Gobiernos deberían perfeccionar los procedimientos de recopilación de datos sobre la ESS y sus efectos, así como aumentar la sensibilización sobre la ESS a través de la educación. Las organizaciones de trabajadores, que compartían muchos de los valores de la ESS, podrían contribuir a aumentar su visibilidad y ejercer una importante función en la defensa de los derechos de los trabajadores del sector. Además, podrían apoyar la creación de organizaciones de la ESS y colaborar con estas a fin de alcanzar objetivos comunes. Los interlocutores sociales podrían aportar una ayuda decisiva consistente en orientar la formalización de la ESS, compartir sus conocimientos, sensibilizar sobre los derechos laborales y establecer sinergias entre las partes interesadas. El Plan de acción de la Unión Europea para la economía social apoyaba el desarrollo de redes de representación de la ESS en sus Estados miembros a fin de promover el desarrollo de todo su potencial.
81. El miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre del grupo de África, se refirió al segundo punto de discusión y a la definición de la ESS propuesta por la Oficina. Su grupo prefería definir la ESS como un modelo económico basado en valores éticos en el que se concedía prioridad al bienestar de las personas, sin dejar de lado la productividad. La definición debería distinguirla de otros modelos económicos y determinar su relación con la reducción de los déficits de trabajo decente. Asimismo, en ella debería procurarse describir de manera genérica sus múltiples formas de organización y, para evitar omisiones, convendría no intentar enumerar de forma exhaustiva las unidades de la ESS. El grupo preferiría adoptar la definición de las unidades económicas que figuraba en otros instrumentos de la OIT, como la Recomendación núm. 204. Además, convendría destacar el considerable impacto de la ESS en el trabajo decente y el desarrollo económico. Aunque la definición debería eliminar la ambigüedad evitando igualmente una aplicación indebida, no debería ser prescriptiva hasta el punto de impedir una cierta flexibilidad. Sin embargo, el grupo de África estaría dispuesto a apoyar cualquier definición de la ESS que obtuviera un consenso en la Comisión.
82. Volviendo al tercer punto de discusión, el orador señaló que la ausencia de un entorno propicio para las empresas de la ESS iba en detrimento de su capacidad para participar en los debates políticos y las hacía vulnerables a la mala gestión y los abusos financieros, en particular en la

economía informal. Se requerían políticas encaminadas a promover la formalización y la elaboración de leyes relativas a la propiedad y la cooperación. Los empleadores y los trabajadores deberían tender la mano a las organizaciones de la ESS y hacerlas participar en las consultas. Convendría que los Gobiernos adoptaran un enfoque genérico que incluyese actividades para fomentar la igualdad y el equilibrio de género, la producción de estadísticas fiables, los servicios de formación y desarrollo de la capacidad y la eliminación de las trabas a la formalización. Además, los Gobiernos deberían canalizar recursos para permitir que las unidades de la ESS actualizaran sus recursos tecnológicos y modernizaran sus actividades.

83. El miembro gubernamental de Barbados dijo que los Gobiernos deberían tratar de ayudar a aquellas empresas de la ESS que se quedaban al margen del sistema creando un entorno propicio para su desarrollo mediante la adopción de una legislación apropiada que garantizara que el conjunto de las instituciones nacionales obrara en beneficio de todos. Además de adoptar medidas de apoyo al desarrollo de la capacidad, los Gobiernos deberían contribuir a la legitimación de las empresas de la ESS, concretamente a través de medidas de regulación y mediante la inclusión de las partes interesadas de la ESS en el diálogo social como importantes actores no estatales. Los Gobiernos deberían reconocer la utilidad específica de las unidades de la ESS para mantener un tejido social que permitía que las empresas privadas prosperasen, empoderaba a los trabajadores y reducía la presión sobre los recursos del Estado.
84. La miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela dijo que el Gobierno de su país había realizado esfuerzos para establecer la ESS como un sector sostenible y resiliente de la economía nacional, pese a los estragos económicos y sociales causados por la pandemia de COVID-19. Los efectos de esta se habían sumado a las medidas coercitivas unilaterales impuestas al país, que habían tenido consecuencias especialmente nocivas para el mundo del trabajo. No obstante, el Gobierno estaba desarrollando un nuevo modelo económico que facilitaba la inserción de los colectivos de trabajadores marginales, lo cual contribuía a la promoción de la ESS. La experiencia de las iniciativas nacionales indicaba que el aumento de la productividad resultaba decisivo para una recuperación inclusiva y resiliente, pues permitía impulsar las transferencias de tecnología y optimizar las actividades. La defensa de la ESS y el trabajo decente exigía la denuncia de las medidas coercitivas unilaterales, que eran contrarias al derecho internacional.
85. La miembro gubernamental de Cuba dijo que la ESS debería basarse en los principios de justicia y solidaridad, en la redistribución de los recursos y en el intercambio de conocimientos, requería la redefinición de los marcos normativos y, generalmente, conducía a la provisión de bienes públicos de alta calidad. Cuba había tenido que hacer frente a la crisis de la COVID-19 en combinación con los efectos perniciosos del bloqueo impuesto por los Estados Unidos en su territorio. Pese a ello, el Gobierno había seguido adelante con su proyecto económico y social, que incluía medidas de fortalecimiento de la ESS que habían contribuido a una intensa creación de empleo. La ESS se dinamizaría tejiendo alianzas desde los planos macro-, meso- y microsociales, y los entornos favorables podrían contribuir a desarrollar las capacidades locales y la generación de empleos sostenibles e inclusivos. El Gobierno de Cuba continuaría su incansable labor para lograr mayor justicia social y equidad.
86. La miembro gubernamental de Côte d'Ivoire explicó que su país había incorporado a sus programas nacionales los objetivos del trabajo decente y la ESS, que, aunque todavía no disponía de una definición clara, era un modelo que ofrecía la oportunidad de avanzar en la inclusión social y la formalización. Côte d'Ivoire había aplicado diversas políticas a fin de ampliar la protección social. Ante la constatación de las diversas maneras en que la ESS contribuía a esa ampliación de la protección social, se habían emprendido iniciativas para incorporar a las cooperativas y las organizaciones agrícolas en el proceso. Debería recurrirse

al tripartismo y al diálogo social para implantar medidas de ámbito nacional adaptadas a la naturaleza multisectorial de la ESS, en consonancia con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

87. La miembro gubernamental de los Estados Unidos destacó la función fundamental que desempeñaban los Gobiernos en la creación de un entorno propicio para la constitución y el crecimiento de las empresas, incluidas las de la ESS. El Gobierno de su país había puesto en marcha un plan de acción nacional y varios programas de apoyo en favor de las cooperativas, el empoderamiento de las comunidades y la infraestructura rural. Los interlocutores sociales podían contribuir a la creación y el crecimiento de las unidades de la ESS. Por ejemplo, los sindicatos podían promover actividades de sensibilización, proteger los derechos de los trabajadores de la ESS y fomentar su sindicación, y las organizaciones de empleadores podían apoyar a las unidades de la ESS ayudándolas a comercializar sus servicios y a expandirse a nuevos mercados.
88. La miembro gubernamental del Canadá reconoció la función central de los Gobiernos en la promoción de una ESS fuerte y sólida que favoreciera el crecimiento inclusivo, así como las contribuciones de los interlocutores sociales a esa economía. Había una serie de medidas que los Gobiernos podían adoptar para reforzar la contribución de la economía social y solidaria a una recuperación centrada en las personas, entre ellas, la aplicación de políticas propicias, la instauración de un marco normativo en la materia, la mejora del acceso a la contratación pública y la facilitación del intercambio de mejores prácticas entre las unidades de la ESS. Una función importante que incumbía a los Gobiernos era la creación de espacios en cuyo seno los pueblos indígenas podían dirigir por sí mismos las iniciativas de innovación social y las finanzas sociales a ellos destinadas, principalmente en el marco de las relaciones de nación a nación, entre los inuit y la Corona y de Gobierno a Gobierno entre el Canadá, las Primeras Naciones, los inuit y los métis; la prosecución de los esfuerzos hacia la reconciliación, y el cumplimiento de los compromisos de los signatarios de la Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas, así como de los compromisos para aplicar la Ley sobre la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Un reto al que debía hacer frente el Gobierno del Canadá era considerar la mejor manera de fomentar un entorno propicio para las empresas indígenas, y su participación plena y activa en la economía social.
89. El miembro gubernamental de Colombia señaló los factores democráticos, inclusivos y participativos de la ESS. Se necesitarían recursos estatales para invertir en las acciones colectivas emprendidas en favor de los marcos institucionales, la recolección de estadísticas rigurosas, la oferta de educación y el apoyo técnico para estas nuevas empresas colectivas. Los Gobiernos deberían guiarse por la Recomendación núm. 193 de la OIT, en la que se determinaban los aspectos positivos del modelo de una ESS inclusiva.
90. El miembro gubernamental de México puso de relieve que el diálogo social debía ocupar una posición privilegiada dentro de la ESS, conforme con el sistema tripartito de la OIT. Los Gobiernos deberían seguir trabajando para asegurar un sólido marco institucional, que era necesario para tratar la ESS como catalizadora del trabajo decente. Convendría desplegar mayores esfuerzos para responder a la evolución de la ESS en lo relativo a la digitalización, la transición medioambiental, los canales de colaboración con los interlocutores sociales y la formalización, a fin de alcanzar la protección social universal.
91. La miembro gubernamental de China reconoció la contribución de la ESS a la economía sostenible y las ventajas que suponía celebrar consultas con todas las partes interesadas como método para estimular la reducción de la pobreza y el crecimiento del empleo en el marco del

desarrollo de la ESS. Además, destacó la importancia de las políticas nacionales para promover la creación de empleo de calidad y mejorar la calidad de los productos a través de la ESS, especialmente en el sector agrícola. La ESS podría ayudar a estabilizar el crecimiento futuro y sería una de las formas en que China podría colaborar con la OIT para dar aplicación a los principios pertinentes de la Declaración del Centenario. El tripartismo podría proveer medios para mitigar los daños provocados por la pandemia de COVID-19 y promover el desarrollo sostenible a través de la ESS.

92. La miembro gubernamental de la Argentina destacó la importancia de la labor que llevaban a cabo quienes promovían las distintas formas de la ESS en el mundo dando visibilidad a sus iniciativas y respondiendo a las necesidades de los territorios locales. Incumbía a los mandantes tripartitos establecer un marco jurídico que garantizara la protección de los derechos de los trabajadores de la ESS y el trabajo decente, inclusivo y sostenible en el sector. El Gobierno de la Argentina aseguraba la representación tripartita de la ESS a través del INAES y de una legislación que reglamentaba específicamente las iniciativas de carácter cooperativo, cuya aplicación nacional se efectuaba desde el nivel regional y local en cooperación con las oficinas gubernamentales de las provincias y municipios.
93. El miembro gubernamental de Bangladesh recordó que las medidas que los Gobiernos debían adoptar en virtud de la Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente podían ser eficaces en el contexto de la ESS, especialmente si se incluían medidas para luchar contra la diferencia salarial por razón de sexo. Debería prestarse especial atención a los sectores económicos frágiles, a las circunstancias nacionales y a los grupos vulnerables, incluidos los migrantes, las personas de edad, las personas con discapacidad y otros grupos desfavorecidos.
94. La miembro gubernamental de Suiza señaló que las empresas sociales ocupaban un lugar prioritario en la estrategia de cooperación internacional del país. El Gobierno había comenzado a diversificar y fortalecer sus alianzas con el sector privado y a intensificar su colaboración con las empresas sociales. Además, la ESS también había ofrecido oportunidades de trabajo y formación a las personas que se encontraban excluidas del mercado laboral. El Gobierno no había establecido condiciones de funcionamiento ni medidas específicas relativas a la ESS; en cambio, promovía marcos que fueran aplicables a todas las empresas. Las empresas sociales pertenecían al sector privado y no deberían considerarse responsabilidad del Estado.
95. La miembro gubernamental de Egipto destacó la importante función que desempeñaba la ESS en la creación de puestos de trabajo. Egipto había sido uno de los primeros países en crear instituciones que colaboraban con las unidades de la sociedad civil y en promulgar leyes que garantizaban el derecho de la ciudadanía a crear y gestionar asociaciones sin fines de lucro. El Estado estaba resuelto a promover dichas asociaciones y proporcionaba recursos financieros para apoyarlas. Se había establecido un marco jurídico en virtud del cual las unidades de la sociedad civil podían intervenir en calidad de asociadas en la ejecución de diversos programas e iniciativas. Así pues, participaban en actividades destinadas a beneficiar las economías rurales y las poblaciones más pobres, y, de esta manera, contribuían a erradicar todas las formas de pobreza y a elevar el nivel de vida. La labor realizada había ayudado a disminuir la disparidad de riqueza entre las zonas urbanas y rurales y había reducido la pobreza en un 4,5 por ciento.
96. La miembro gubernamental del Camerún informó a la Comisión de que en 2004 se había constituido en su país un ministerio dedicado a la ESS. El Gobierno consideraba que el desarrollo centrado en las personas podía promoverse mediante esfuerzos comunitarios que

girasen en torno al ser humano. Se había establecido un marco legislativo para fomentar la ESS y posibilitar su contribución a las prioridades gubernamentales de creación de empleo, impulso de la iniciativa empresarial y crecimiento económico. Se habían creado redes horizontales y verticales para desarrollar la cadena de valor, conectando las unidades de la ESS con las empresas multinacionales a través de las redes de mercados locales, de manera que pudieran generar empleo sostenible. Los Gobiernos no podrían sacar provecho de la ESS sin la participación de los trabajadores y los empleadores. Las unidades de la ESS estaban dotadas de una estructura particular que les permitía contribuir de manera eficaz a una recuperación centrada en las personas. Entre los requisitos básicos para una ESS próspera figuraban el acceso a los mercados locales y a la protección social, la recopilación de estadísticas rigurosas y un sistema de información fiable.

97. El miembro gubernamental de Zimbabwe dijo que la ESS afrontaba dificultades relacionadas con el acceso a la información, la financiación, los mercados, la tecnología, la infraestructura y las oportunidades de contratación, a las que se sumaban los bajos niveles de competencias técnicas y de gestión, de productividad y calidad, el insuficiente apoyo para la investigación y el desarrollo, y los requisitos administrativos y normativos inadecuados o excesivamente onerosos. En Zimbabwe, se había hecho frente a esos desafíos impartiendo formación sobre cómo acceder a los mercados de financiación y en materia de gestión de empresas, así como mediante la adjudicación de tierras para la vivienda y la agricultura. Sin embargo, la imposición de sanciones había limitado la eficacia de esos esfuerzos. En Zimbabwe, las cooperativas se componían principalmente de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. Se estaba examinando la posibilidad de revisar la legislación que las regulaba para mejorar su contribución al desarrollo nacional. Entre las principales consideraciones hasta el momento habían figurado la creación de un marco jurídico que regulase a las unidades de la ESS y la sistematización de la recolección de datos sobre dichas unidades. Se habían canalizado recursos para apoyar el acceso acelerado a las tecnologías digitales.
98. La miembro gubernamental de Ghana indicó que las principales dificultades que afrontaba la ESS guardaban relación con el tamaño de las distintas unidades y sus limitados recursos, su restringida capacidad para competir en mercados de mayores volúmenes, la escasa productividad, la falta de reglamentación, una recopilación deficiente de datos y estadísticas y los problemas de inclusión financiera. Los Gobiernos deberían actuar sobre todo como dinamizadores de las unidades de la ESS y procurar ayudarlas a superar sus dificultades y a ser más resilientes, y los interlocutores sociales deberían apoyar a los Gobiernos en la promoción de las unidades de la ESS y las sociedades cooperativas para mitigar los déficits de trabajo decente en los planos local y nacional.
99. La Vicepresidenta empleadora dijo que coincidía con el Grupo de los Trabajadores en cuanto a la función fundamental que correspondía al Estado en relación con la obligación de garantizar la protección de los derechos humanos, el respeto de las normas internacionales del trabajo y la promoción del diálogo social. Los Gobiernos reconocían esa responsabilidad. Ambos grupos estaban de acuerdo en que incumbía a los Gobiernos impulsar el desarrollo de las competencias relacionadas con la ESS. Era necesario un mayor apoyo de los Gobiernos. Además, la ESS no debería sustituir al Estado, que debería seguir llevando a cabo sus misiones principales. Las empresas de la ESS disponían de menores niveles de competencia, lo cual venía lastrando su viabilidad económica. Atribuir más recursos al desarrollo de competencias redundaría en un aumento de la productividad y en un mayor crecimiento económico. El Grupo de los Empleadores celebraba la alusión de algunos Gobiernos a una generalización del apoyo a todas las empresas en este ámbito.

100. Las empresas de la ESS afrontaban las mismas dificultades y presiones en materia de tecnología, demografía, globalización y cambio climático que habían experimentado otras empresas, lo cual había afectado a todo el mercado laboral. Iba a ser necesario un mayor apoyo gubernamental. Algunas empresas de la ESS colaboraban con organizaciones de empleadores o estaban afiliadas a ellas, especialmente en el caso de las cooperativas, lo que demostraba los claros vínculos que unían a la ESS y a los empleadores. El diálogo social era indispensable y, junto con el tripartismo, proporcionaba los medios para realizar avances. Resultaba imprescindible que la economía social estuviera más presente en los espacios en los que se formulaban las políticas públicas que guardaban relación con ella. Sin embargo, no había que confundir el diálogo institucional que podía mantenerse con los representantes de la ESS con el diálogo social, que era responsabilidad exclusiva de los interlocutores sociales.
101. La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve una vez más la estrecha relación que existía entre las entidades de la ESS y los sindicatos. Los Gobiernos deberían adoptar medidas para hacer frente a la reducción del espacio concedido a los sindicatos, la ESS y otros actores de la sociedad civil con carácter prioritario. Para salvar ese déficit, sería necesario un diálogo inclusivo. Debería otorgarse a la ESS un trato específico, mas no preferencial, a fin de fortalecer sus capacidades y su eficacia. El Grupo de los Trabajadores acogería favorablemente toda propuesta de colaboración y coordinación a nivel interministerial con vistas a compartir las mejores prácticas sobre la ESS.
102. Los Gobiernos no deberían utilizar la colaboración con unidades de la ESS como excusa para desentenderse de sus responsabilidades en la prestación de servicios públicos de calidad ni como parte de una agenda oculta de privatización. Por el contrario, tenían la responsabilidad de invertir en el desarrollo de las competencias y la capacidad de la ESS, para lograr su cabal desarrollo, entre otras cosas, mediante la dotación de recursos e infraestructuras, así como la responsabilidad de garantizar salarios decentes en la ESS.

Discusión del punto 4

Basándose en la experiencia centenaria de la Oficina en dar apoyo a los mandantes de la OIT, en colaboración con los actores de la economía social y solidaria, ¿qué acciones y medidas debería tomar la Oficina de manera prioritaria para promover la economía social y solidaria para un futuro del trabajo centrado en las personas?

103. La Vicepresidenta trabajadora afirmó que la labor de la OIT destinada a promover el trabajo decente y la ESS debería girar en torno a diversas acciones prioritarias para lograr un futuro del trabajo centrado en las personas. La Organización debería atenerse a su mandato constitucional, establecido en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que debería ser la base de todas sus interacciones con los demás organismos de las Naciones Unidas. Además, debería reforzar sus acciones para apoyar a los trabajadores de la ESS. La ESS debería estar presente a nivel mundial, regional y nacional, y debería integrarse en los PTDP. Era necesaria una estrategia integrada para superar los obstáculos jurídicos y de otra índole al reconocimiento de las unidades de la ESS que debería fundamentarse en las normas internacionales del trabajo. Dicha estrategia debería ayudar a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales a integrar la ESS en los planes nacionales de empleo, recuperación y desarrollo. La Oficina también debería ofrecer actividades de desarrollo de la capacidad en relación con la ESS para fortalecer la promoción, ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes, especialmente por lo que respecta a la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva. La formación para superar los obstáculos vinculados a la sindicación de trabajadores de la ESS resultaba fundamental para

fomentar el diálogo social. La OIT debería ofrecer ayuda para propiciar una prosperidad compartida, fundamentada en un enfoque basado en los derechos, a fin de romper el ciclo de la pobreza.

- 104.** La OIT era el organismo mejor situado para medir la influencia de la ESS en la transición de la economía informal a la economía formal y en el logro de los ODS. Así pues, debería realizar estudios a nivel sectorial o industrial y llevar un seguimiento de los resultados en aquellos ámbitos en los que la ESS estaba contribuyendo a un modelo económico alternativo, teniendo en cuenta la dimensión de la transición justa. La ausencia de datos no debe utilizarse como excusa para no promover el trabajo decente en la ESS; la recopilación de datos, en estrecha colaboración con los estadísticos de la OIT, podría facilitar información que haría posible elaborar políticas para reforzar la ESS. La OIT debería elaborar orientaciones y ofrecer formación a los inspectores del trabajo para afrontar el problema de los abusos dentro de la ESS. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, la Organización debería seguir ofreciendo actividades de desarrollo de la capacidad a los mandantes, en particular a los sindicatos en lo relativo a la ESS. Por último, la OIT debería promover la coherencia entre las políticas con otras instituciones multilaterales, como las instituciones financieras internacionales, para posibilitar una transformación estructural favorable a la creación de empleo y apoyar la transición a la formalidad manteniendo las normas internacionales del trabajo como un elemento central de la agenda mundial de la ESS.
- 105.** La Vicepresidenta empleadora señaló que la ESS tenía múltiples facetas y que el número de empresas que formaban parte de ella no dejaban de ser una minoría. Además, la situación era distinta en cada país. Muchos habían adoptado leyes sobre la ESS, pero otros no reconocían el concepto. No convenía sobrestimar la importancia mundial de la ESS y no existía un único enfoque. No obstante, la Oficina debería apoyar la ESS de manera prioritaria, ya que contribuía a un crecimiento económico inclusivo. La Declaración del Centenario y el Llamamiento mundial a la acción definían la mayor parte de los ámbitos de acción necesarios. La OIT debería ampliar su labor de promoción de las empresas sostenibles ayudando a los mandantes a elaborar un marco propicio para la ESS. Ello podría funcionar como estímulo para promover la productividad de la ESS; la creación de empleo productivo, entre otros, para los jóvenes y los grupos vulnerables; la iniciativa empresarial; la transición de la informalidad a la formalidad; el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente; la igualdad de género y la diversidad; y una mayor inclusión de los grupos vulnerables. En lo tocante a las políticas propuestas para promover la ESS, el Grupo de los Empleadores consideraba que faltaban cuatro elementos fundamentales: la aprobación y aplicación de políticas para promover la ESS debería contribuir a promover medidas que resultaran beneficiosas para todas las empresas; las medidas de apoyo no deberían crear un agravio comparativo para otros tipos de empresas, tal como se indicaba en la Recomendación núm. 193; la asistencia técnica podría constituir una valiosa herramienta para aumentar el nivel de productividad y competitividad de las empresas de la ESS, y convenía facilitar la transición de los trabajadores y las empresas de la economía informal a la economía formal, tal como se indicaba en la Recomendación núm. 204.
- 106.** En lo referente a las acciones prioritarias, convendría estudiar las políticas introducidas por los Estados Miembros para promover las empresas sostenibles, que podrían conducir a una mejor integración de las empresas de la ESS. La Oficina debería intensificar su labor de asesoramiento jurídico y técnico, y ofrecer actividades de desarrollo de la capacidad, con el fin de fomentar y apoyar la creación de entornos propicios para las empresas sostenibles, incluidas las empresas de la ESS, respondiendo así a las necesidades de los mandantes. Asimismo, debería ayudar a los mandantes a elaborar marcos políticos coherentes e integrales para promover la productividad de todas las empresas, la creación de oportunidades de

empleo, el desarrollo de competencias, el emprendimiento y el acceso en términos de igualdad a una educación de calidad. La Oficina también debería integrar mejor la ESS en los resultados, productos e indicadores pertinentes de la labor de la OIT, y reactivar la coordinación de toda la Oficina, con inclusión de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), en estrecha cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores tanto en la sede como en las oficinas exteriores. La OIT debería promover la afiliación de las empresas de la ESS a organizaciones de empleadores; además, en colaboración con el Centro de Turín y mediante una estrecha coordinación con ACT/EMP y ACTRAV, debería ampliar su oferta de formación con el fin de facilitar la adquisición de competencias de gestión en las empresas de la ESS a fin de que estas puedan responder mejor a las necesidades del mercado de trabajo. Por último, la OIT debería promover la ESS a través de sus proyectos de cooperación para el desarrollo, especialmente los relativos a la promoción del empleo juvenil, el empoderamiento económico de las mujeres, la inclusión de los grupos vulnerables, la abolición del trabajo forzoso y la erradicación del trabajo infantil, la transición a la economía formal, la respuesta a las crisis y la resiliencia.

- 107.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, señaló que los siguientes países suscribían su declaración: Albania Macedonia del Norte y Serbia. La OIT debería aprovechar el renovado interés suscitado por la ESS en todo el mundo y, de manera prioritaria, servirse de las iniciativas de coordinación y las orientaciones de políticas existentes e intensificar las relaciones con otros organismos y partes interesadas, como la Alianza Cooperativa Internacional, la OCDE y la Unión Europea. La OIT también podría integrar la ESS mediante políticas y proyectos, a través de sus PTDT o su respuesta a la crisis de la COVID-19, prestando especial atención a la transición justa, verde y digital. Convenía fomentar el emprendimiento de la mujer y la igualdad de género en la ESS. Asimismo, la OIT podría ampliar su polo de conocimientos sobre la ESS reforzando sus actividades de investigación y recopilación de datos, para luego elaborar orientaciones sobre la ESS, en particular a través del intercambio de buenas prácticas. El Centro Internacional de Formación de la OIT podría apoyar dichos esfuerzos. Los jóvenes deberían ser los protagonistas de estas actividades. A tal fin, se debería hacer llegar información sobre la ESS a las facultades universitarias de ciencias económicas y empresariales. La OIT, como líder en lo relativo a la ESS en el sistema de las Naciones Unidas y dada su participación en el UNTFSSSE, debería sacar provecho de su liderazgo y actuar como modelo para impulsar una mayor colaboración en todo el sistema multilateral. La Comisión Europea deseaba cooperar estrechamente con la OIT en su Plan de Acción para la Economía Social.
- 108.** El miembro gubernamental de Nigeria, hablando en nombre del grupo de África, destacó que, desde una perspectiva regional, las acciones y medidas adoptadas por la Oficina deberían apoyar la asistencia técnica, la formación y las oportunidades de intercambio de conocimientos para permitir que los mandantes comprendieran el funcionamiento de las entidades de la ESS. Cuando existieran marcos jurídicos e institucionales, la Oficina debería procurar reforzar las instituciones y revisar los sistemas legislativos precarios, además de proporcionar las competencias necesarias para gestionar con éxito esas unidades económicas. En lo tocante a la colaboración entre la Oficina y la Unión Africana para dar cumplimiento a la declaración de la agenda regional sobre la ESS y llevar a cabo una evaluación del sector conforme a la Agenda 2063 de la Unión Africana, eran necesarios programas de formación para la realización de encuestas regionales y nacionales con el fin de recabar datos estadísticos sobre la ESS. El grupo de África pidió a la Oficina que aumentara e intensificara sus actividades de promoción de las Recomendaciones núms. 93, 204 y 205 y otros instrumentos internacionales conexos, ya que conocerlos bien permitiría a los Estados Miembros y a otras partes interesadas obtener orientaciones sobre la ESS y sobre la integración de esta en los PTDP. Las oficinas exteriores

deberían contar con una dotación de personal adecuada para asistir a los Estados Miembros. Por último, la Oficina debería organizar un foro tripartito de manera prioritaria como plataforma para el intercambio de buenas prácticas.

- 109.** El miembro gubernamental de Barbados subrayó que la OIT había hecho un buen trabajo en lo referente a las cooperativas y que había llegado el momento de ampliar su ámbito de actuación. En ese sentido, la Oficina debería emprender varias acciones y medidas prioritarias, como ofrecer asistencia técnica a las unidades de la ESS de menor tamaño en materia de gobernanza y gestión; invitar a los Gobiernos a contar con la participación de las organizaciones respaldadas por la ESS en las estructuras de diálogo social; ser conscientes de que los actores de la ESS en los países pequeños tenían sus particularidades y requerían especial atención, y actuar como enlace entre la ESS y otras organizaciones internacionales.
- 110.** El miembro gubernamental de Zambia se manifestó a favor de que la OIT siguiera prestando asistencia técnica y formulando diagnósticos específicos en función del contexto. Los instrumentos pertinentes de la OIT en vigor deberían ser el punto de partida para promover la ESS. El Gobierno de su país había comenzado a promover la ESS a través de varias medidas entre las que figuraba la creación de un ministerio responsable de las mipymes que incluía un departamento de cooperativas.
- 111.** El miembro gubernamental de México indicó que la OIT podría apoyar a los Gobiernos y los actores de la ESS en los temas transversales, particularmente, con la provisión de apoyos y herramientas para el óptimo desarrollo de la ESS en beneficio del trabajo decente. La OIT era un socio relevante en el desarrollo de capacidades jurídicas, de políticas y operacionales en la ESS; un paso adicional que podría darse era la evaluación de los programas y mecanismos que la OIT tenía en curso para identificar aspectos susceptibles de mejora. La OIT debería mantener una visión diferenciada de la ESS con respecto a otros tipos de empresas y sectores. Por último, la OIT debería asumir un mayor liderazgo en el sistema de las Naciones Unidas, y deberían realizarse mayores esfuerzos para promover la ESS en espacios regionales y mundiales.
- 112.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos subrayó que, en líneas generales, su país estaba de acuerdo con la labor futura de la Oficina en relación con la ESS que figuraba en el párrafo 149 del informe de referencia, y destacó algunos elementos específicos. La Oficina debería apoyar la promoción de entornos propicios para la ESS mediante servicios de asesoramiento jurídico y normativo y actividades de desarrollo de la capacidad e investigación para satisfacer las necesidades de los mandantes de la OIT. También debería promover la recopilación y compilación de datos comparables y armonizados sobre la ESS. La oradora insistió en la importancia de realizar evaluaciones y medir los resultados de manera rigurosa y, en términos de alianzas estratégicas, indicó que el Gobierno de los Estados Unidos apoyaba la visión de una red mundial de desarrollo de las capacidades en relación con la ESS.
- 113.** La miembro gubernamental del Canadá reconoció la función de liderazgo de la Oficina dentro del UNTFSSSE. Guiada por la Declaración del Centenario, la Oficina debería aprovechar su experiencia para que la colaboración en el seno de las Naciones Unidas y en otros foros internacionales diera preponderancia a las prioridades del mandato de la OIT. Al ayudar a los países a formular y adaptar una legislación marco y estrategias en relación con la ESS, la OIT desempeñaba un papel fundamental. En su labor de promoción de la ESS, debería seguir apoyando la igualdad de género y dar prioridad al trabajo del cuidado. La OIT había llevado a cabo una gran labor de investigación y sensibilización en relación con las plataformas digitales de trabajo. Examinar de qué manera podía contribuir la ESS al trabajo decente en la economía de las plataformas digitales podría ayudar a proteger a los trabajadores de estas plataformas y contribuir a reducir las desigualdades. Por último, la OIT podría ayudar a aumentar la

capacidad dentro de la ESS para mejorar la protección de los trabajadores y las medidas de salud y seguridad, así como para prevenir y erradicar el trabajo infantil, elaborando herramientas que se pudieran compartir y reproducir en todo el sector.

- 114.** La miembro gubernamental de China dijo que la OIT debía promover la ESS compartiendo experiencias y buenas prácticas. Además, debería redoblar sus esfuerzos para fortalecer sus relaciones con otras organizaciones con el fin de mostrar el liderazgo necesario para mantener la coherencia entre las políticas. La Oficina también debería ofrecer asistencia técnica para promover la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular y la economía circular.
- 115.** La miembro gubernamental del Camerún indicó que el Gobierno de su país había optado por utilizar la ESS para introducir un mecanismo innovador e inclusivo en el que la máxima de no dejar a nadie atrás constituía el camino para el desarrollo. Todos los mandantes deberían entender la ESS como una oportunidad común y no como la responsabilidad exclusiva de los Gobiernos. La Oficina debería ayudar a los Estados Miembros normalizando la formación para promover el desarrollo de la ESS, y ofrecer orientaciones sobre: la estructuración eficaz de la ESS; el diseño de un marco jurídico y políticas y estrategias pertinentes, y el acceso de los productos de la ESS a los mercados locales, regionales e internacionales a través de las multinacionales y las cadenas de suministro. Por último, la Oficina debería estudiar la posibilidad de crear una plataforma mundial en relación con la ESS, en forma de grupo de trabajo o comité, para facilitar la cooperación entre los países mediante el intercambio de buenas prácticas y el apoyo mutuo.
- 116.** El miembro gubernamental de Burkina Faso destacó que su país suscribía una definición de la ESS que abarcara la dignidad humana y la promoción del trabajo decente. La ESS exigía una mayor solidaridad a todas las partes para que el concepto pudiera integrarse en los distintos enfoques del desarrollo económico y social. El Gobierno de Burkina Faso había adoptado varias medidas para reforzar la promoción de la ESS, entre otras, la utilización de sistemas alternativos de protección social, la promoción del seguro de salud universal y las cooperativas de mujeres, y la creación de fondos para financiar iniciativas comunitarias que contribuían a crear empleo para los jóvenes y las mujeres. En ese sentido, la OIT debería ayudar a los Estados Miembros a poner en marcha iniciativas que apoyaran los esfuerzos existentes.
- 117.** La miembro gubernamental de Bangladesh señaló que la ESS había crecido de forma desordenada y que todavía estaba en una fase formativa. Hacía falta una estructura basada en políticas, elaborada a partir de una evaluación del grado de vulnerabilidad de la ESS y la cantidad de personas del sector. Era necesario crear bases de datos para recoger la información estadística que serviría de base a la evaluación. Ello representaría un cambio importante en la formulación de las políticas de respuesta y las medidas de reparación.
- 118.** La Oficina podía emprender acciones en varios ámbitos: recabar las mejores prácticas de diversas regiones a través de las oficinas regionales y de país y difundirlas entre los países necesitados de ese tipo de ayuda; llevar a cabo estudios y proyectos para identificar a las personas de la ESS, especialmente en los países en desarrollo, y ayudar a los Estados Miembros a dar a conocer a las personas de la ESS posibles intervenciones gubernamentales destinadas a responder a sus vulnerabilidades. Era preciso movilizar fondos y recursos con el fin de capacitar a los países en desarrollo para afrontar los retos de la ESS. La Oficina podía contribuir de manera decisiva aumentando la cooperación para el desarrollo, articulando los fondos de las instituciones financieras internacionales, movilizando los fondos de los donantes y creando oportunidades de inversión para los países en desarrollo.
- 119.** El Gobierno de Bangladesh mantenía una estrecha colaboración con las organizaciones no gubernamentales en materia de formación juvenil y ofrecía créditos sin garantía a los jóvenes empresarios, permitiéndoles así entrar a formar parte de la economía nacional. En las

iniciativas del ámbito de las alianzas de colaboración público-privadas no debían mediar intereses comerciales. Los interlocutores tripartitos debían velar por que se respetaran la filosofía, los valores y la cultura de las sociedades locales en la ESS.

- 120.** El miembro gubernamental de la Argentina dijo que, a juzgar por la experiencia de transformación profunda de su país, no era probable que los países periféricos que habían conocido el pleno empleo volvieran en el corto plazo a esa realidad, entendida esta como una relación salarial de dependencia. Sin embargo, las sociedades podían ser sociedades de pleno trabajo con valorización de las remuneraciones y con nuevos derechos laborales adaptados a la realidad masiva de un trabajo sin empleador directo.
- 121.** Eran necesarias nuevas instituciones para aumentar el número de trabajadores asociados o cooperativos y para garantizar que estos gozaran de la protección de sus derechos. Se deberían reconocer los aportes de los trabajadores asociados al bien común, como al medio ambiente, al cuidado y a la vida democrática en cada espacio productivo. Era preciso reforzar sus derechos colectivos e incluirlos en los sistemas de seguridad social. La figura cooperativa no se debería usar para flexibilizar o precarizar, sino que, por lo contrario, era una herramienta para fortalecer la autonomía de los trabajadores. También era necesario profundizar la articulación entre todos los actores económicos en una economía mixta donde los Estados, los actores privados de propiedad privada y los actores de la ESS también privados, pero de propiedad social pudieran contribuir al bien común para las futuras generaciones, así como a la construcción de sociedades más justas.
- 122.** El miembro gubernamental de Eswatini dijo que la creación de empleo seguía siendo uno de los principales problemas en su país y se había agudizado después de la pandemia de COVID-19. La legislación para regular y promover la ESS resultaba esencial, pero no debía constituir un obstáculo. Hacían falta fondos, mercados rentables y formación a través de foros privados y públicos con la asistencia de la OIT para lograr que el trabajo en la ESS fuera decente. Era preciso prestar especial atención y ayuda a los jóvenes y a los grupos vulnerables. Se debería hacer participar activamente a los interlocutores sociales, utilizando el diálogo social para encontrar la manera de avanzar.
- 123.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que el debate evidenciaba la importancia que la ESS tenía para muchos. Numerosas voces habían reconocido y apoyado la utilidad de la ESS para lograr un futuro del trabajo centrado en las personas, y la Oficina debía prestarles gran atención. La OIT debería adoptar medidas urgentes ante la reducción del espacio que se concedía a la ESS y los sindicatos: era preciso afrontar los problemas sistémicos que socavaban la democracia y la participación para poder beneficiarse de la labor llevada a cabo hasta el momento en apoyo de la ESS. La OIT debía liderar las actividades futuras en este sentido y establecer sus bases.
- 124.** La Vicepresidenta empleadora observó que el empleo productivo, las condiciones justas de trabajo, la inclusión, la igualdad de trato y la posibilidad de crear más y mejores empleos no eran atributo exclusivo de la ESS. Empresas privadas de todos los tamaños y servicios públicos modernos también atendían a esas cuestiones.
- 125.** Las iniciativas para promover la ESS debían adoptar un enfoque holístico y siempre convenía evaluarlas a la luz de su posible impacto en todas las empresas. Dichas iniciativas deberían salvaguardar las condiciones que posibilitaban una competencia leal y el desarrollo de todos. Cabía la posibilidad de emplear una normativa especial para estimular la ESS, pero para hacerlo, los Gobiernos debían ser capaces de apoyar a las empresas en su conjunto.
- 126.** El Grupo de los Empleadores reconocía la función particular que podían desempeñar los actores de la ESS para promover, entre otras cosas, una mayor inclusión de los grupos

vulnerables en la sociedad, si bien consideraba que las empresas privadas de todos los tamaños también aportaban beneficios sociales que contribuían al desarrollo de la comunidad y a la prosperidad. Proporcionar un entorno propicio a la actividad empresarial que resultara beneficioso para la ESS como estímulo para la creación de empleo, la iniciativa empresarial y la innovación, la formalización, la productividad, el desarrollo de competencias, la igualdad de género y la diversidad, el empoderamiento de la mujer y su participación en la gestión de las empresas de la ESS, así como la inclusión de los grupos vulnerables y su reintegración en el mercado de trabajo, especialmente en el caso de los jóvenes, sería un paso adelante positivo.

127. El diálogo social y los interlocutores sociales continuarían siendo asociados fundamentales para los Gobiernos. Las organizaciones de empleadores, que representaban a todas las empresas privadas, pertenecientes o no a la economía social, estaban dispuestas a comprometerse.
128. Era importante integrar mejor la ESS en los resultados, productos e indicadores pertinentes de la labor que realizaba la OIT en relación con las empresas sostenibles. No hacía falta un nuevo programa de acción de la OIT en relación con la ESS, ni tampoco una nueva estrategia. La Oficina tendría que proseguir su labor de recopilación de datos e investigación sobre el lugar que ocupa y la función que desempeña la ESS en la productividad, el crecimiento, la creación de empleo y la iniciativa empresarial, pero también en lo relativo a la reintegración en el mercado de trabajo, lo cual podría contribuir de manera importante al objetivo de lograr el trabajo decente para todos, así como un crecimiento económico inclusivo y sostenible.
129. Una representante de la Red Intercontinental de Promoción de la Economía Social Solidaria (RIPESS) dijo que esta colaboraba con la OIT desde 2009 y que era partidaria de mantener la definición de la ESS que el UNTFSSSE había acordado en 2014. A la vista de las múltiples crisis que había en el mundo, era necesario un cambio sistémico. Las cooperativas y otras formas de empresas colectivas generaban una resiliencia mucho mayor y eran eficaces para incluir a las mujeres en toda su diversidad. Las redes de múltiples partes interesadas de la ESS habían demostrado su capacidad para establecer alianzas con los Estados y con todos los interlocutores sociales a fin de elaborar y propiciar políticas, leyes y mecanismos de apoyo al trabajo decente en toda la ESS. La OIT podría crear un grupo de trabajo con las redes de la ESS para ayudar a poner en práctica los resultados de la reunión de la Conferencia, especialmente a nivel nacional. La Red estaría dispuesta a ofrecer su asistencia a tal efecto.
130. Una representante de la red Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO) informó a la Comisión de que los vendedores callejeros, los campesinos sin tierra y los trabajadores domésticos y a domicilio representaban el 61 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, y la mayoría eran mujeres. La mayor parte de los trabajadores de la economía popular eran independientes o trabajaban en el marco de un colectivo. El crecimiento económico no creaba empleo de calidad para todos. Para los trabajadores pobres, la ESS ofrecía una vía de escape de la economía informal. Urgía instaurar el reconocimiento de los derechos y un salario básico universal.
131. Una representante de ESS Forum International dijo que la ESS era parte integrante de la economía mundial. Todas las organizaciones y las empresas de la ESS funcionaban de acuerdo a una serie de principios: el respeto por las personas y por la misión social; la distribución limitada de la riqueza mediante la redistribución; las acciones democráticas de los miembros; la propiedad colectiva o mancomunada; los intereses colectivos de los socios; la defensa de cuestiones de interés general; la responsabilidad compartida, y la defensa de los derechos ante las autoridades públicas. En la ESS existían diversas formas de organización, pero todas compartían esos mismos valores y principios.

- 132.** Una representante de HomeNet International indicó que la ESS era un tema de debate muy importante para los trabajadores a domicilio y para otros trabajadores de la economía informal, como los vendedores callejeros y de los mercados, los recolectores de residuos, y los trabajadores domésticos. Muchos de esos trabajadores se habían organizado en cooperativas, grupos de autoayuda, mutualidades, empresas propiedad de los productores y en muchas otras formas de empresas de la ESS. Esas organizaciones eran propiedad de los trabajadores, quienes las dirigían democráticamente. No eran empresas sociales ni el resultado de la responsabilidad social de las empresas. La creación de organizaciones de la ESS era una manera de transitar hacia la formalidad. Los trabajadores a domicilio necesitaban un entorno propicio al desarrollo y la sostenibilidad, entre otras cosas, mediante leyes y políticas favorables, apoyo financiero e iniciativas de formación y perfeccionamiento de las competencias. Aparte del apoyo gubernamental, HomeNet International agradecería el apoyo y la estrecha cooperación del movimiento sindical.
- 133.** Una representante de la Juventud Obrera Cristiana Internacional (JOCI) dijo que la ESS era una herramienta transformadora que permitiría pasar de una economía capitalista a un sistema más colaborativo. También constituía una vía para preservar la cultura indígena y para que todos los sectores participaran en la creación de una economía centrada en las personas cuyo objetivo fuese el logro de la solidaridad, la democracia y la igualdad así como el respeto del medioambiente. La ESS podría ayudar a los trabajadores jóvenes a trabajar, compartir y vivir e integrarse en la economía. Sus valores, principios y prácticas debían promoverse creando al mismo tiempo trabajo decente para ofrecer protección a los trabajadores.

Examen de las enmiendas al proyecto de conclusiones

- 134.** El Presidente presentó el proyecto de conclusiones remitido por el grupo de redacción. La secretaría había recibido un total de 116 enmiendas a dicho texto. Pese a las opiniones divergentes expresadas durante los debates del grupo de redacción, en muchos casos había sido posible lograr un consenso sobre la redacción. Las partes del texto con respecto a las cuales no se había llegado a un acuerdo se habían dejado entre corchetes y se tratarían del mismo modo que las enmiendas presentadas por los miembros de la Comisión.

El título de las conclusiones

- 135.** El título de las conclusiones fue adoptado sin enmiendas.

Punto 1

- 136.** El punto 1 fue adoptado sin enmiendas.

Propuesta de inserción de un nuevo punto después del punto 1

- 137.** El Grupo de los Empleadores presentó un nuevo punto para su inclusión después del punto 1 con el siguiente tenor:

Reafirmando el mandato de la OIT en favor de la justicia social y el trabajo decente, así como el objetivo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de encontrar un equilibrio entre las dimensiones económica, social y medioambiental del mundo del trabajo y contribuir a un futuro mejor para las personas y el planeta, a la prosperidad, la paz, la cooperación y la solidaridad, a fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible y a reducir las desigualdades;

- 138.** La Vicepresidenta empleadora dijo que el texto presentado era una solución de compromiso que reflejaba las inquietudes expresadas por el Grupo de los Empleadores durante las

deliberaciones del grupo de redacción, así como el hecho de que el Grupo de los Trabajadores también tenía un problema con el punto 2.

139. La Vicepresidenta trabajadora quiso saber si el texto presentado por el Grupo de los Empleadores debía sustituir el texto del punto 2 actual o insertarse en él. Durante los debates del grupo de redacción, el Grupo de los Trabajadores había considerado que el punto 2 no era pertinente y debería suprimirse. Además del Grupo de los Trabajadores, algunos Gobiernos también habían expresado preocupación en relación con el punto 2.
140. La Vicepresidenta empleadora indicó que la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores tenía por objeto sustituir el punto 2 en su versión original.
141. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, apoyó la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores, ya que la referencia a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible era muy importante.
142. El miembro gubernamental de Eswatini respaldó la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
143. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, dado que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), (Declaración sobre la Justicia Social) constituían el marco de referencia en ese punto, el Grupo de los Trabajadores prefería hablar de «desarrollo», en vez de «crecimiento». La oradora propuso una subenmienda que consistía en sustituir «fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible [...]» por «fomentar un desarrollo económico inclusivo y sostenible [...]».
144. La Vicepresidenta empleadora dijo que el Grupo de los Empleadores deseaba mantener la referencia a «un crecimiento económico inclusivo y sostenible», pero que, en aras de la flexibilidad, podría contemplar una subenmienda en línea con el ODS 8 cuyo texto dijera: «fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, y a reducir las desigualdades [...]».
145. La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a esa subenmienda.
146. El miembro gubernamental de Bangladesh, secundado por la miembro gubernamental de Filipinas, dijo que el ODS 8 estaba vinculado a elementos económicos, sociales y medioambientales que deberían quedar reflejados en ese punto. El orador propuso una subenmienda cuyo texto fuera el siguiente: «a fomentar un crecimiento y un desarrollo inclusivos y sostenibles, y a reducir las desigualdades».
147. La Vicepresidenta empleadora dijo que prefería la subenmienda anterior propuesta por el Grupo de los Empleadores, pero podía aceptar «un crecimiento económico y un desarrollo inclusivos y sostenibles, y a reducir las desigualdades».
148. La Vicepresidenta trabajadora indicó que la subenmienda propuesta no reflejaba suficientemente el ODS 8, que hacía referencia a un crecimiento económico sostenido y al empleo y el trabajo decente para todos. El Grupo de los Trabajadores no podía aceptar la subenmienda tal y como estaba redactada.
149. La Vicepresidenta empleadora dijo que había aceptado la subenmienda del Gobierno de Bangladesh a fin de alcanzar una solución de compromiso, pero prefería la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, que incluía las palabras «el empleo y el trabajo decente para todos».
150. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, dijo que entendía la intención de la subenmienda propuesta por el

Gobierno de Bangladesh, pero consideraba que la redacción era redundante. Apoyó la subenmienda anterior presentada por los interlocutores sociales, que citaba el texto acordado.

151. Los miembros gubernamentales de Suiza y Zimbabwe respaldaron la subenmienda anterior.
152. El miembro gubernamental de Bangladesh, secundado por la miembro gubernamental de Filipinas, propuso añadir las palabras «y un desarrollo» después de «crecimiento económico».
153. El miembro gubernamental del Camerún dijo que respaldaba la subenmienda del Gobierno de Bangladesh y propuso otra subenmienda consistente en añadir «para todos» al final de la frase, porque, en algunos casos, el crecimiento y el desarrollo podían beneficiar únicamente a determinados estratos. Su subenmienda no recibió apoyo y fue desestimada.
154. La Vicepresidenta empleadora dijo que entendía la postura de los Gobiernos, pero consideraba que añadir «y un desarrollo» resultaba redundante.
155. La Vicepresidenta trabajadora dijo que, si bien la palabra «desarrollo» era inocua, el Grupo de los Trabajadores prefería mantener la redacción del ODS 8.
156. El miembro gubernamental de Bangladesh dijo que, al añadir «y un desarrollo», su intención había sido mejorar el texto, pero, dado que la redacción de la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores era acorde con la del ODS 8, podía apoyarla.
157. La subenmienda presentada por el Gobierno de Bangladesh fue retirada y la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores fue adoptada en su forma subenmendada por el mismo grupo.

Punto 2

158. La adopción de un nuevo punto después del punto 1 y la sustitución del antiguo punto 2 supuso la desestimación de todas las enmiendas al antiguo punto 2.
159. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para introducir un nuevo punto 2 después del punto 1 cuyo texto dijera lo siguiente:

Recordando que, de conformidad con la Declaración del Centenario, la OIT debe orientar sus esfuerzos a promover un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la economía social y solidaria, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos, y entendiendo que las empresas son sostenibles en la medida en que su viabilidad a largo plazo sea acorde al mandato de la OIT y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Dado que el punto 3 no contaba con un apoyo unánime, la inserción del nuevo punto propuesto tenía por objeto ofrecer una solución de compromiso mediante una alusión explícita a la promoción por la OIT de un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, así como a las microempresas y pequeñas y medianas empresas y las empresas de la ESS.

160. La Vicepresidenta trabajadora dijo que el Grupo de los Trabajadores no podía apoyar la enmienda porque el punto 4 ya abordaba las cuestiones que se planteaban en la enmienda y se centraba en la ESS. Si bien el punto propuesto reflejaba la redacción de la Declaración del Centenario, los aspectos destacados por el Grupo de los Empleadores se trataban en otras partes de las conclusiones. El punto 2 de las conclusiones debería centrarse en la ESS.
161. El miembro gubernamental del Canadá dijo que iba a tratar de lograr un equilibrio presentando una subenmienda consistente en suprimir las dos primeras palabras de la

enmienda del Grupo de los Empleadores y en sustituir la frase «en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la economía social y solidaria, a fin de generar» por «lo que incluye promover la función de la ESS como uno de los principales agentes generadores de». La subenmienda mantenía centrada la atención en la ESS, al tiempo que respondía a la inquietud del Grupo de los Empleadores evitando dar a entender que la ESS tenía el monopolio de la contribución al trabajo decente y el crecimiento sostenible.

162. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, apoyó la subenmienda propuesta por el Canadá.
163. La Vicepresidenta empleadora dijo que el Grupo de los Empleadores no podía apoyar la subenmienda.
164. La Vicepresidenta trabajadora indicó que, si bien reconocía que la enmienda reflejaba el contenido del párrafo ix) de la Declaración del Centenario, según recordaba, en el párrafo x) de la Declaración también se instaba a la OIT a orientar sus esfuerzos a apoyar el papel del sector público. Si la Comisión deseaba reflejar verdaderamente la esencia de lo dispuesto en la Declaración del Centenario, también tendría que mencionar al sector público, pero hacerlo resultaba demasiado complicado y daba lugar a un solapamiento con el punto 4. No obstante, a fin de seguir trabajando con el texto de la subenmienda presentada por el Canadá, la oradora propuso otra subenmienda en la que también se mencionaran la Declaración sobre la Justicia Social, y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas, 2021, y se suprimieran las palabras «a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y». El Grupo de los Trabajadores deseaba mantener el énfasis en la ESS y en la promoción de un entorno propicio a esta economía, y no consideraba necesario mencionar a todos los demás agentes que contribuían a generar trabajo decente.
165. La Vicepresidenta empleadora observó que en la subenmienda del Grupo de los Trabajadores la introducción del nuevo punto resultaba muy parecida a la del punto 4. Si bien entendía que la Declaración del Centenario también hacía referencia al sector público, el Grupo de los Empleadores no quería que se dejaran de mencionar la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles.
166. El miembro gubernamental de Barbados dijo que la enmienda y la subenmienda del Grupo de los Trabajadores se solapaban con el punto 4. Puesto que no se había introducido ninguna enmienda en dicho punto, la Comisión debería evitar las repeticiones y complicar el texto de manera innecesaria añadiendo un punto nuevo.
167. La Vicepresidenta trabajadora dijo que compartía la preocupación del miembro gubernamental de Barbados y que por eso no había apoyado la inclusión de un nuevo punto.
168. La Vicepresidenta empleadora dijo que la Declaración sobre la Justicia Social no hacía referencia a la ESS, a diferencia de la Declaración del Centenario, que era el texto más reciente en el que se hacía tal alusión. Respaldó la subenmienda del Canadá, que parecía ofrecer una buena solución de compromiso.
169. Los miembros gubernamentales del Brasil, Eswatini y Zimbabwe expresaron su apoyo a la subenmienda presentada por el Canadá.
170. La Vicepresidenta trabajadora dijo que en la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores se hacía referencia a los tres documentos para evitar destacar un elemento concreto de la discusión que se había venido manteniendo en los dos últimos años. Desde la

Declaración sobre la Justicia Social, los dos textos más recientes eran la Declaración del Centenario, en la que se hablaba de lograr un equilibrio entre los sectores privado y público, y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas, que iba un poco más lejos, y en él se alentaba a la OIT a promover un entorno propicio para los sectores privado y público y la ESS. La subenmienda del Grupo de los Trabajadores no hacía mención de otras empresas, ya que era preciso centrarse en la ESS, y el sector privado tenía otros objetivos. Si se quería plasmar en ese punto una parte de la discusión general al respecto, había que compensarlo mostrando el panorama completo, que ya había quedado reflejado en el punto 4. Para no retrasar los avances en relación con otras enmiendas, la oradora propuso dejar el punto entre corchetes de momento para retomarlo posteriormente.

171. La Vicepresidenta empleadora dijo que la enmienda había contado con un amplio apoyo, en su versión subenmendada por el Canadá. No obstante, como muestra de flexibilidad en las deliberaciones, el Grupo de los Empleadores aceptaría que el punto quedase entre corchetes.
172. La enmienda se dejó entre corchetes para su examen ulterior.

Punto 3

173. El texto del punto 3 presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

En la Declaración del Centenario se afirma que la OIT debe centrar sus esfuerzos en «apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la economía social y solidaria, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos».

174. El Presidente informó de que se habían presentado seis enmiendas en relación con el punto 3.
175. La Vicepresidenta empleadora pidió aclaraciones a la vista de las deliberaciones sobre la sustitución del punto 3 por el nuevo texto presentado por el Grupo de los Empleadores, que la Comisión había acordado poner entre corchetes a fin de brindar más tiempo para celebrar consultas. Preguntó también si sería conveniente seguir examinando el punto 3 en ese momento y propuso ponerlo también entre corchetes.
176. La Vicepresidenta trabajadora dijo que estaba de acuerdo en que convenía poner el punto 3 entre corchetes, ya que el nuevo texto presentado por el Grupo de los Empleadores abordaba las mismas cuestiones que la versión original del punto 3. Dado que el nuevo punto propuesto y el punto 3 guardaban relación entre sí y tenían implicaciones recíprocas, sería conveniente poner entre corchetes el punto 3 y seguir avanzando.
177. Así quedó decidido.

Punto 4

178. El texto del punto 4 presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

Tomando en consideración que en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, en su forma enmendada en 2022, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, y el Llamamiento mundial a la acción de la OIT para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, 2021, se reconoce explícitamente que la economía social y solidaria (ESS) es un medio pertinente para lograr el desarrollo sostenible, la justicia social, el trabajo decente, el empleo productivo y mejores niveles de vida para todos.

179. El punto 4 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 5

180. El texto del punto 5 presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

Reconociendo la relevancia que tiene la ESS para el mandato de la Organización desde su fundación, la OIT ha impulsado la promoción de la ESS en el sistema de las Naciones Unidas, en particular mediante la acción normativa. Aunque la ESS no es algo nuevo, su importancia para las políticas y su visibilidad han aumentado considerablemente desde comienzos de siglo. En la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) se reconoce que la ESS contribuye a lograr sociedades inclusivas, facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia.

181. La miembro gubernamental de China presentó una enmienda que consistía en insertar la expresión «reducir la pobreza» al final de ese punto, de modo que rezara así:

se reconoce que la ESS contribuye a reducir la pobreza, lograr sociedades inclusivas, facilitar la transición de la economía informal a la economía formal [...].

182. El miembro gubernamental de Bangladesh respaldó la enmienda propuesta.

183. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora expresaron su apoyo a la enmienda, al igual que los miembros gubernamentales de Zimbabwe y Eswatini.

184. La enmienda fue adoptada.

185. El punto 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Título de la sección II

186. El título de la sección II de las conclusiones se adoptó sin enmiendas.

Punto 6

187. El texto del punto 6 presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

La ESS engloba a empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas, sociales y medioambientales de interés colectivo y/o general, que se basan en los principios de la cooperación voluntaria y la ayuda mutua, la gobernanza democrática y/o participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y el fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes y/o los beneficios, así como los activos. Las entidades de la ESS aspiran a la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo y a la transición de la economía informal a la economía formal, y operan en todos los sectores de la economía. Ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la autogobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas, y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos. La ESS puede comprender [, en función de las circunstancias nacionales, incluidas las reglamentaciones/y las prácticas,] cooperativas, asociaciones, mutuales, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras entidades que operan con arreglo a los valores y principios de la ESS.

188. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda al punto 6 que consistía en suprimir el verbo «puede» y la expresión «en función de las circunstancias nacionales, incluidas las reglamentaciones/y las prácticas» de la última oración del texto propuesto para el punto 6, y

suprimir la letra «r» del verbo «comprender» para que dijera «comprende». Se proponía esa modificación porque las definiciones debían redactarse de manera que fueran genéricas, evitando las especificidades. Las formulaciones que permitían contemplar adaptaciones, como «en función de las circunstancias nacionales», podían figurar en otras partes de las conclusiones, pero no en la definición de la ESS. De ser conveniente, podían añadirse otros tipos de entidades después de la palabra «comprende», a fin de proporcionar una visión holística de la ESS; ahora bien, el Grupo de los Trabajadores estaría dispuesto a aceptar la opción «puede comprender» en lugar de «comprende».

- 189.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la inserción del verbo «puede».
- 190.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, dijo que respaldaba la enmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora y, en particular, la supresión de la referencia a las reglamentaciones.
- 191.** El miembro gubernamental de Bangladesh declaró que la alusión al contexto nacional y la precisión relativa a las reglamentaciones y las prácticas eran de gran importancia, como se reconocía en la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Por lo tanto, no podía apoyar la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 192.** La miembro gubernamental del Brasil señaló que las circunstancias nacionales eran un aspecto fundamental de la cuestión, por lo que no podía apoyar la enmienda.
- 193.** El miembro gubernamental de Barbados, hablando en nombre del GRULAC, estaba a favor de que en el punto 6 se hiciera referencia a las circunstancias, las reglamentaciones y las prácticas nacionales y no respaldó las enmiendas.
- 194.** La Vicepresidenta empleadora declaró que consideraba importante mantener la referencia al contexto nacional y a las diferentes realidades locales. Presentó una propuesta del Grupo de los Empleadores consistente en sustituir «circunstancias» por «contexto» y en mantener la expresión «las reglamentaciones y las prácticas» como subenmienda a la enmienda del Grupo de los Trabajadores.
- 195.** La Vicepresidenta trabajadora subenmendó la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores suprimiendo el verbo «puede», de modo que la frase tuviera el siguiente tenor: «La ESS comprende, en función del contexto, las reglamentaciones y las prácticas nacionales [...]». Señaló que, de por sí, la inclusión de una referencia al contexto nacional daba un carácter poco genérico a la definición y que la adición de «puede» la hacía aún menos genérica.
- 196.** La Vicepresidenta empleadora aceptó la supresión de la palabra «puede» y accedió a sustituir «circunstancias» por «contexto». Sin embargo, indicó que prefería que se mantuviera la frase «en función del contexto, las reglamentaciones y las prácticas nacionales».
- 197.** La Vicepresidenta trabajadora pidió a los miembros gubernamentales que aclarasen qué entidades de la ESS quedarían excluidas si se eliminaba la referencia a «las reglamentaciones y las prácticas», a fin de comprender mejor sus preocupaciones. Insistió en que la definición debería ser una referencia genérica sin adaptaciones ni especificidades, ya que estas podrían difuminar su sentido y reducir su alcance.
- 198.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, estuvo de acuerdo con la supresión de «puede» y manifestó su preferencia por la formulación más sencilla de «circunstancias nacionales», que se ajustaba a la terminología acordada de la OIT. Si bien su grupo podría ser flexible en aras del consenso, señaló que sería más conveniente utilizar una redacción simple para poder establecer una

definición universal de carácter amplio. Apoyó la supresión de la referencia a «las reglamentaciones y las prácticas».

199. La miembro gubernamental de Suiza expresó su respaldo a la propuesta presentada por la Unión Europea y sus Estados miembros.
200. El miembro gubernamental del Canadá estuvo de acuerdo con suprimir el verbo «puede» y sustituir la expresión «contexto nacional» por «circunstancias nacionales», y precisó también que consideraba aceptable la formulación «contexto nacional», aunque la propuesta de «circunstancias nacionales» contaba con más respaldo.
201. El miembro gubernamental de Barbados, hablando en nombre del GRULAC, dijo que la definición debía ser comprensible y tener en cuenta las realidades de los distintos países y Estados Miembros. Señaló que la expresión «las reglamentaciones y las prácticas» cobraba sentido acompañada de la referencia a «otras entidades» que figuraba al final de la frase. La enmienda propuesta por el GRULAC reflejaba su deseo de abarcar en la definición de la ESS tantas estructuras como fuera posible y dar cabida a las diversas realidades de los Estados Miembros. El orador se mostró a favor de mantener la frase «incluidas las reglamentaciones y las prácticas».
202. El miembro gubernamental de Bangladesh reiteró la importancia de mantener la expresión «circunstancias nacionales» en ese párrafo y también se mostró de acuerdo en mantener la referencia a «las reglamentaciones y las prácticas», aunque podía ser flexible al respecto, así como en lo relativo a la supresión del verbo «puede».
203. El Presidente observó que parecía existir un consenso entre los miembros de la Comisión sobre la siguiente redacción: «La ESS comprende, en función de las circunstancias nacionales, cooperativas, asociaciones [...]».
204. La Vicepresidenta empleadora, la Vicepresidenta trabajadora y los miembros gubernamentales del Canadá, Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, y Türkiye se mostraron de acuerdo con esa formulación.
205. El miembro gubernamental de Bangladesh estaba a favor de esa redacción, siempre que ambos interlocutores sociales pudieran aceptar la supresión de las palabras «incluidas las reglamentaciones/y las prácticas».
206. El miembro gubernamental de Barbados, hablando en nombre del GRULAC, manifestó su preferencia por conservar las palabras «incluidas las reglamentaciones/y las prácticas», pero estaba dispuesto a transigir.
207. Los miembros gubernamentales de Eswatini, Suiza y Zimbabwe, que hablaba en nombre del grupo de África, apoyaron la propuesta.
208. La enmienda al punto 6, propuesta por el Grupo de los Trabajadores, fue adoptada en su forma subenmendada por la Comisión.
209. El miembro gubernamental de Barbados, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda que afectaba solo a la versión inglesa y consistía en añadir la palabra «friendly» antes de «societies» en la última oración del punto 6, ya que con ello se hacía referencia a una forma de organización de la ESS propia de algunos Estados Miembros de esa región.
210. La Vicepresidenta trabajadora entendió que la referencia a este tipo de entidades correspondía en ciertos contextos a empresas análogas al movimiento cooperativo.
211. La Vicepresidenta empleadora tenía dificultades para comprender el concepto, entre otras razones porque el cambio no afectaba a la versión francesa del texto.

212. El miembro gubernamental de Bangladesh apoyó la enmienda propuesta por el GRULAC.
213. La Vicepresidenta trabajadora se mostró a favor de mantener la expresión «*friendly societies*» en la versión inglesa del texto.
214. La Vicepresidenta empleadora consideraba que el término era confuso, puesto que no existía una traducción en francés.
215. La representante adjunta del Secretario General explicó que existían muchos tipos de organizaciones de la ESS que resultaban pertinentes en los contextos de determinados países, pero no se habían incluido en la definición: por ejemplo, las mutualidades, las asociaciones de socorro mutuo o las cooperativas de crédito. No se recomendaba añadir demasiados términos.
216. La Vicepresidenta empleadora, a la luz de la explicación brindada por la secretaría, rechazó la adición del término «*friendly societies*».
217. El representante del Secretario General añadió que el texto no sufriría cambios en sus versiones en francés y español. La palabra «*friendly*» se incluiría únicamente en la versión inglesa.
218. La miembro gubernamental de Filipinas preguntó si podría resultar útil emplear la palabra «*altruistic*» en lugar de «*friendly*».
219. El miembro gubernamental de Barbados explicó que el término «*friendly societies*» se utilizaba específicamente en los países del Caribe anglófonos. Una vez adoptada la definición, era necesario tener en cuenta las diferentes nomenclaturas existentes.
220. La Vicepresidenta empleadora indicó que en el texto ya se incluía una referencia a «otras entidades». Dado que el objetivo era reflejar una tendencia universal, la definición no tenía por qué contemplar contextos específicos.
221. El miembro gubernamental de Barbados retiró la enmienda propuesta.
222. El punto 6 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 7

223. En la versión del texto presentada a la Comisión por el grupo de redacción, el punto 7 rezaba lo siguiente:

La complementariedad y la relación entre las empresas con fines de lucro, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y las entidades, las empresas y las organizaciones de la ESS pueden también reforzar la contribución al trabajo decente y a la economía social y solidaria, así como al crecimiento económico inclusivo y al desarrollo de la comunidad, y deberían fomentarse.
224. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, introdujo una enmienda en la que proponía retirar el punto 7 de la posición que ocupaba en el texto, ya que no resultaba apropiado como parte de una definición. Quizás fuese más acertado incluirlo en la siguiente sección de las conclusiones, «Principios rectores para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades».
225. La Vicepresidenta trabajadora introdujo una enmienda similar y convino en que el punto 7 no encajaba en el marco de la definición. No obstante, antes de decidir sobre su posible traslado a otra parte del texto, debía establecerse un equilibrio teniendo en cuenta la complementariedad existente entre las empresas con fines de lucro, las empresas sin fines de lucro y las entidades de la ESS.

226. La Vicepresidenta empleadora no era partidaria de suprimir el punto, e indicó que este era importante para su grupo y de interés para todos los mandantes. Con algunas modificaciones adicionales, podría incluirse en la sección relativa a los retos y oportunidades.
227. El miembro gubernamental de Bangladesh suscribió las observaciones formuladas anteriormente sobre la necesidad de reconocer la complementariedad y la relación existentes entre las empresas con y sin fines de lucro, y respaldó la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores de suprimir el punto 7.
228. Los miembros gubernamentales de Barbados, hablando en nombre del GRULAC, y de Suiza aceptaron incluir el punto 7 en otra sección de las conclusiones.
229. La Vicepresidenta empleadora propuso que el punto 7 se añadiera como un nuevo apartado del punto 8.
230. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, expresó su apoyo a la enmienda. Sugirió que los cambios del punto 7 se debatieran sobre la base de la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
231. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la propuesta.
232. La Vicepresidenta empleadora explicó que las entidades de la ESS formaban parte de un ecosistema en el que los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores desempeñaban funciones específicas. Esa relación de interdependencia y complementariedad contribuía a la promoción del trabajo decente y era necesario dejar constancia de ello.
233. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para mantener la coherencia con la terminología ya acordada en relación con el crecimiento económico sostenible, que consistía en sustituir la expresión «al trabajo decente y a la economía social y solidaria, así como al crecimiento económico inclusivo y sostenible» por «al crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos».
234. La Vicepresidenta empleadora aceptó la subenmienda.
235. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, apoyó la subenmienda. Presentó otra subenmienda en la que proponía abreviar la primera frase sustituyendo «La complementariedad entre las empresas con fines de lucro, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y las entidades, las empresas y las organizaciones de la ESS [...]» por «La complementariedad entre las entidades de la ESS y otras empresas [...]».
236. Tanto la Vicepresidenta empleadora como la Vicepresidenta trabajadora expresaron su apoyo a la segunda subenmienda.
237. Los miembros gubernamentales de Bangladesh, Barbados, el Brasil y Filipinas apoyaron la enmienda y ambas subenmiendas.
238. El miembro gubernamental de Zimbabwe presentó otra subenmienda para insertar «Reconocer» antes de «la complementariedad», al inicio del punto, y suprimir las palabras que figuraban después de «trabajo decente para todos».
239. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la subenmienda.
240. La Vicepresidenta empleadora aceptó la nueva subenmienda y añadió que el punto 7 se podría colocar entre los apartados *f)* y *g)* del punto 8. El Grupo de los Empleadores propuso una nueva subenmienda que consistía en añadir «y promover» después de «Reconocer», al principio del

punto, a fin de conservar la alusión a la promoción, que se había perdido con la supresión de la última frase.

241. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, propuso, con el fin de aclarar el texto, que se añadiera la palabra «que» después de «reconocer y promover».
242. El representante del Secretario General explicó que la inclusión de «Reconocer y promover» al inicio de la primera frase cambiaría la dinámica del texto, aun cuando se solucionasen de forma satisfactoria los problemas lingüísticos que ello suscitaría.
243. La Vicepresidenta empleadora presentó una nueva subenmienda para suprimir en la primera frase las palabras «y promover», e insertar al final un punto y coma, tras el cual se añadiría una última frase que rezaría «esta complementariedad debería promoverse».
244. El miembro gubernamental de Bangladesh introdujo dos nuevas subenmiendas que consistían respectivamente en añadir la palabra «promover » después de «Reconocer», al inicio de la primera frase, y «el desarrollo comunitario» después de «crecimiento económico inclusivo y sostenible».
245. La miembro gubernamental de Filipinas apoyó dichas subenmiendas.
246. La Vicepresidenta empleadora no respaldó las nuevas subenmiendas propuestas por Bangladesh, puesto que no estaba claro su significado. Solicitó que se volviera a la anterior propuesta de redacción.
247. La Vicepresidenta trabajadora puso en duda la precisión gramatical del texto revisado y propuso una nueva subenmienda del siguiente tenor:

Reconocer y promover la complementariedad entre las entidades de la ESS y otras empresas, y reconocer que esta complementariedad debería favorecer el logro del crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Explicó que se habían suprimido las palabras «el desarrollo comunitario» en aras de una mayor concisión.
248. La Vicepresidenta empleadora indicó que estaba en disposición de respaldar la subenmienda, pero propuso sustituir la expresión «mejorar» por «seguir favoreciendo».
249. La Vicepresidenta trabajadora rechazó la subenmienda, aduciendo que la palabra «favorecer» resultaba suficiente.
250. El miembro gubernamental de Zimbabwe dijo que era flexible al respecto, pero prefería conservar «favorecer» en lugar de «seguir favoreciendo».
251. La Vicepresidenta empleadora dijo que, en caso de rechazarse la expresión «seguir favoreciendo», proponía suprimir la palabra «debería» antes de «favorecer» y sustituir esta última por «favorece».
252. La miembro gubernamental de China sugirió que se conservase el término «desarrollo comunitario», puesto que correspondía a una importante dimensión del concepto de «complementariedad» y la palabra «favorece» también debería remitir al desarrollo comunitario. Estaba de acuerdo con el resto del texto, con inclusión de la última subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
253. La Vicepresidenta trabajadora señaló que también en el punto 9, d) se hacía referencia a la cuestión de la complementariedad. Explicó que era necesario calificar el término «complementariedad» añadiendo palabras como «debería favorecer» o «puede favorecer».

Sugirió que se pusiese el apartado entre corchetes con vistas a su posterior discusión junto con las enmiendas presentadas al punto 9, *d*).

254. La Vicepresidenta empleadora señaló que podía aceptar que se conservara la expresión «debería favorecer», pero era necesario suprimir la referencia al «desarrollo comunitario» a fin de mantener la coherencia del párrafo.
255. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la propuesta del Grupo de los Empleadores de suprimir «desarrollo comunitario».
256. El miembro gubernamental de Bangladesh manifestó su apoyo al punto 7 en su forma subenmendada.
257. El Presidente constató que se había alcanzado un consenso con respecto a la redacción del punto 7 y señaló que el Grupo de los Empleadores proponía convertir el punto 7 en un nuevo apartado del punto 8 que se ubicaría entre los apartados *f*) y *g*).
258. La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a la propuesta.
259. El miembro gubernamental de Zimbabwe respaldó la propuesta.
260. El texto del punto 7 fue adoptado en su forma enmendada y se trasladó al punto 8 como un nuevo apartado entre los apartados *f*) y *g*).
261. La sección II, «Definición de la economía social y solidaria», fue adoptada.

Título de la sección III

262. El título de la sección III fue adoptado sin enmiendas.

Punto 8

263. La primera frase del punto 8 presentada a la Comisión por el grupo de redacción decía lo siguiente:

Al explorar oportunidades para promover el trabajo decente y la ESS en aras de un futuro del trabajo centrado en las personas, los Estados Miembros deberían:
264. La miembro gubernamental de China propuso una enmienda a la primera frase del punto 8 consistente en insertar «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales» después de «los Estados Miembros deberían,», dado que los países tenían prácticas diversas y se hallaban en distintos niveles de desarrollo, tal como se indicaba en el informe de la Oficina.
265. El miembro gubernamental de Bangladesh secundó la enmienda.
266. La Vicepresidenta trabajadora se mostró a favor de la formulación original del punto 8 y señaló que la cuestión de las «circunstancias nacionales» se abordaba en un punto anterior. No obstante, el Grupo de los Trabajadores podía apoyar la enmienda si había una mayoría a favor de la misma.
267. La Vicepresidenta empleadora prefería la formulación original del punto 8, pero podía ser flexible.
268. El miembro gubernamental de Bangladesh respaldó la enmienda, aduciendo que, en otros instrumentos de la OIT, como el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, se hacía referencia a la necesidad de tener en cuenta las circunstancias nacionales.

- 269.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, dijo que era flexible y que podía apoyar el texto consensuado.
- 270.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.
- 271.** La miembro gubernamental de China observó que el punto 8 guardaba relación con los principios rectores, por lo que era importante hacer alusión a las circunstancias nacionales para permitir cierto grado de flexibilidad a los Estados Miembros.
- 272.** Los miembros gubernamentales de Indonesia, la República Islámica del Irán y Tailandia apoyaron la enmienda.
- 273.** El Presidente señaló que la enmienda presentada por China contaba con un amplio apoyo de los miembros gubernamentales.
- 274.** La Vicepresidenta trabajadora, en aras del consenso, era flexible en lo referente a la enmienda.
- 275.** La primera frase del punto 8 fue adoptada en su forma enmendada.

Punto 8, apartado a)

- 276.** El texto del punto 8, a) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

tomar en consideración la contribución de la ESS a la consecución del trabajo decente, la economía inclusiva y sostenible, la justicia social, el desarrollo sostenible y la mejora de los niveles de vida para todos;

- 277.** El punto 8, a) fue adoptado sin enmiendas.
- 278.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, presentó una enmienda consistente en insertar un nuevo apartado después del punto 8, a) con el tenor siguiente:

reconocer la función que puede desempeñar la ESS como uno de los actores que puede darle un nuevo sentido al trabajo en un momento en que las personas aspiran no solo a un trabajo decente sino también a un trabajo dotado de sentido;

El nuevo apartado tenía por objeto hacer hincapié en la transformación que se había registrado más recientemente en el mundo del trabajo. Entre las generaciones más jóvenes resultaba más pertinente que nunca crear oportunidades de trabajo que no solo respetaran los derechos y la dignidad de los trabajadores, sino que además estuvieran dotadas de sentido y fueran satisfactorias en términos de valores y motivación. El orador explicó que el concepto se hallaba englobado en el trabajo decente; no obstante, era importante aludir explícitamente al «sentido» del trabajo, especialmente en el contexto posterior a la COVID-19.

- 279.** La Vicepresidenta empleadora señaló que el punto 8, a) ya incluía la idea del trabajo decente. El Grupo de los Empleadores no podía apoyar la enmienda propuesta por Francia en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, ya que se podría dar la impresión de que actualmente el trabajo carecía de sentido. No obstante, el Grupo de los Empleadores estaba dispuesto a seguir trabajando en la reformulación del texto.
- 280.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que entendía las razones por las que se había propuesto esa enmienda, pero preferiría no dividir el concepto del trabajo decente. Presentó una subenmienda consistente en insertar «las entidades de» antes de «la ESS» y en sustituir «dotado de» por «que tenga».

281. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó su apoyo a la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.
282. El miembro gubernamental de Bangladesh también declaró que respaldaba la enmienda.
283. La miembro gubernamental de la Argentina presentó una subenmienda para suprimir las palabras «no solo» después de «aspiran», sustituir la expresión «sino también a un trabajo» por la palabra «y», y añadir las palabras «tanto para ellas como para el planeta» después de «sentido». De ese modo, se reconocería la importancia del trabajo decente y del trabajo dotado de sentido.
284. La Vicepresidenta trabajadora secundó la subenmienda de la Argentina y observó que la Argentina había hablado de darle un nuevo sentido al trabajo con anterioridad durante la discusión. La oradora esperaba que la subenmienda presentada por la Argentina ayudara a lograr un consenso sobre el punto que se estaba examinando.
285. La Vicepresidenta empleadora presentó otra subenmienda consistente en sustituir las palabras «darle un nuevo» antes de «sentido» por «contribuir al», y en insertar la expresión «que se le da» antes de «al trabajo».
286. La miembro gubernamental de las Bahamas propuso una subenmienda para sustituir la frase «no solo a un trabajo decente sino también a un trabajo dotado de sentido» por «a un trabajo decente», ya que el trabajo decente estaba intrínsecamente dotado de sentido. La subenmienda incluía también otro cambio sin consecuencias para el español.
287. La miembro gubernamental de los Estados Unidos secundó la subenmienda de las Bahamas.
288. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, presentó una subenmienda a la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de la Argentina, cuyo texto quedaría de la siguiente manera: «reconocer la función que las entidades de la ESS pueden desempeñar como uno de los actores que pueden contribuir al sentido que se da al trabajo en un momento en que las personas aspiran a un trabajo decente que tenga sentido para ellas y el planeta». El orador solicitó igualmente la sustitución en inglés de «*people*» por «*persons*».
289. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para sustituir las palabras «la función» por «el papel» después de la palabra «reconocer». Aceptó la utilización de la palabra «*persons*», como proponía la Unión Europea en su subenmienda, pero observó que en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se hablaba de «*people and planet*» (el cambio propuesto no se aplicaba a la versión española).
290. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.
291. La miembro gubernamental de Filipinas apoyó la subenmienda presentada por las Bahamas consistente en suprimir la referencia al «trabajo dotado de sentido». Además, propuso una subenmienda para introducir un cambio sin consecuencias en el español y para añadir una coma detrás de la palabra «decente».
292. El miembro gubernamental de Bangladesh secundó la subenmienda presentada por Filipinas.
293. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una subenmienda para añadir las palabras «que pueden ayudar a hacer realidad/lograr» antes de «el trabajo decente».
294. El Presidente dijo que, al no haber sido secundada por ningún miembro de la Comisión, la subenmienda presentada por los Estados Unidos quedaba desestimada. El nuevo apartado propuesto para su inclusión después del punto 8, a) fue adoptado en su forma subenmendada.

Punto 8, apartado b)

295. El texto del punto 8, b) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS;

296. El punto 8, b) fue adoptado sin enmiendas.

Punto 8, apartado c)

297. El texto del punto 8, c) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

valorar el arraigo local de la ESS y su contribución a soluciones tanto ya establecidas como innovadoras para brindar oportunidades de trabajo decente, y responder a las necesidades de grupos desfavorecidos y marginados, en particular las mujeres, inclusive en las zonas rurales;

298. El miembro gubernamental de Türkiye presentó una enmienda para sustituir la expresión «marginados, en particular las mujeres» por «vulnerables». La enmienda propuesta obedecía al hecho de que la palabra «vulnerables» era más amplia que la palabra «marginados». Además, la formulación original daba a entender que todas las mujeres formaban parte de un grupo marginado o vulnerable, lo cual no era cierto.

299. El miembro gubernamental del Canadá secundó la enmienda.

300. La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo a la enmienda, si bien presentó una subenmienda para suprimir las palabras «desfavorecidos y», que resultaban innecesarias.

301. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda consistente en volver a introducir las palabras «en particular las mujeres» donde estaban antes.

302. La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo a la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.

303. El miembro gubernamental de Bangladesh respaldó la enmienda de Türkiye en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores, esto es, con la reinserción de las palabras «en particular las mujeres» después de la palabra «vulnerabilidad».

304. El miembro gubernamental del Brasil apoyó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.

305. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, presentó una subenmienda adicional consistente en añadir «las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, así como de los grupos desfavorecidos, [...]» después de «las necesidades de».

306. El miembro gubernamental de México no apoyó la enmienda propuesta por Francia en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros. Presentó una subenmienda para suprimir la palabra «vulnerables» después de «grupos» y para añadir las palabras «en situación de vulnerabilidad» después de «desfavorecidos». Asimismo, apoyó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.

307. El miembro gubernamental del Brasil secundó la subenmienda de México.

308. El miembro gubernamental de la Argentina también secundó la subenmienda de México.

309. El miembro gubernamental de Barbados pidió que se confirmara que México había propuesto la frase «grupos desfavorecidos en situación de vulnerabilidad».

- 310.** El miembro gubernamental de México indicó que lo más importante era incluir una referencia a los grupos en situación de vulnerabilidad, ya que de ese modo no sería necesario hacer una enumeración exhaustiva de todos los grupos. También indicó que le parecía aceptable mantener la palabra «desfavorecidos».
- 311.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para suprimir la palabra «y vulnerables» después de «desfavorecidos» y para añadir las palabras «y las personas en situación de vulnerabilidad» después de «desfavorecidos».
- 312.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.
- 313.** Los miembros gubernamentales de Barbados, Bangladesh, Filipinas y Türkiye también apoyaron la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.
- 314.** La miembro gubernamental de las Bahamas propuso una subenmienda consistente en volver a introducir las palabras «y vulnerables» después de «desfavorecidos», ya que «grupos vulnerables» era una terminología aceptada de las Naciones Unidas.
- 315.** El Presidente observó que la subenmienda de las Bahamas no había sido secundada, por lo que no se iba a mantener.
- 316.** El miembro gubernamental del Reino de la Arabia Saudita presentó una enmienda para añadir las palabras «las personas con discapacidad y» después de «en particular». El orador explicó que las personas con discapacidad eran un colectivo importante que contaba con el apoyo de su Gobierno, especialmente en las zonas rurales. La enmienda no obtuvo apoyo y fue desestimada.
- 317.** La versión enmendada del punto 8, c) presentada por la Türkiye fue adoptada en su forma subenmendada.

Punto 8, apartados d) a i)

- 318.** En la versión del texto presentada a la Comisión por el grupo de redacción, los puntos 8, d) a 8, i) rezaban así:
- d) adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para promover la ESS, en particular con respecto a los grupos en situación de vulnerabilidad, reconociendo el valor del trabajo del cuidado y del trabajo no remunerado;
 - e) considerar la necesidad de prestar especial atención a la participación de los trabajadores y las entidades económicas de la ESS en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las estrategias y las medidas destinadas a abordar las causas fundamentales de la informalidad y facilitar la transición de la economía informal a la economía formal y el logro del trabajo decente y de sistemas universales de protección adecuados, integrales y sostenibles;
 - f) tomar en consideración la contribución que aportan las empresas sostenibles al trabajo decente, como se enuncia en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, de 2007;
 - g) reconocer y apoyar la contribución de la ESS a una transición digital justa;
 - h) considerar la contribución que aporta la ESS al respeto de la dignidad humana, al desarrollo comunitario y al fomento de la diversidad, la solidaridad, así como al respeto de los conocimientos y las culturas tradicionales, incluidos los de los pueblos indígenas y tribales, e
 - i) evaluar la capacidad de la ESS para resistir a las crisis y preservar los puestos de trabajo, inclusive en las pequeñas y medianas empresas, en particular en algunos casos de reestructuración empresarial mediante la transferencia de propiedad a los trabajadores.
- 319.** Los puntos 8, d) a 8, i) fueron adoptados sin enmiendas. El punto 8 fue adoptado en su totalidad en su forma enmendada.

Punto 9

- 320.** El texto introductorio del punto 9 presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

Sin embargo, se plantean varios retos que los Estados Miembros deben considerar:

- 321.** El texto introductorio del punto 9 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 9, apartado a)

- 322.** El texto del punto 9, *a)* presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

la dificultades que afrontan las entidades de la ESS y que tienen en común con la gran mayoría de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, en particular en la mayoría de países en desarrollo, entre ellas, un entorno desfavorable para las entidades de la ESS, [la reducción del espacio cívico], políticas que agravan la informalidad, la pobreza y el endeudamiento, la inseguridad jurídica, la debilidad del Estado de derecho, el acceso insuficiente a la financiación, la competencia y las prácticas comerciales desleales y otras deficiencias en las condiciones que dificultan la creación de un entorno propicio;

- 323.** El miembro gubernamental del Canadá presentó una enmienda para sustituir las palabras «las dificultades que afrontan las entidades de la ESS y» por «los retos particulares que afrontan las entidades de la ESS, además de las dificultades». Era importante destacar que las entidades de la ESS afrontaban retos particulares más allá de las dificultades que tenían en común con otros tipos de empresas. Por ejemplo, en el contexto canadiense era frecuente que las entidades de la ESS no pudieran acceder a las medidas de apoyo al desarrollo empresarial, a los programas de financiación y a otras medidas de fomento de la innovación. La enmienda también incluía la sustitución de la expresión «la gran mayoría» por «numerosas», ya que la redacción original podía dar lugar a una interpretación incorrecta de la situación. Siendo imposible cuantificar y comprobar si se trataba o no de «la gran mayoría de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas», sería más apropiado utilizar la palabra «numerosas».
- 324.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que el grupo de redacción había dedicado una considerable cantidad de tiempo al examen del punto 9, *a)* y la única dificultad que persistía correspondía al concepto de «la reducción del espacio cívico», que se había dejado entre corchetes. La oradora no deseaba reabrir el debate sobre el punto 9, *a)* y preferiría examinar simplemente el texto que figuraba entre corchetes.
- 325.** La Vicepresidenta empleadora añadió que, a excepción del texto que se había dejado entre corchetes, entendía que se había alcanzado un consenso con relación con el punto 9, *a)*.
- 326.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, respaldó la enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Canadá y de los Estados Unidos.
- 327.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, apoyó la enmienda, pero indicó que su grupo podía mostrar flexibilidad al respecto a fin de lograr el consenso.
- 328.** La miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.
- 329.** El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán se manifestó en favor de la enmienda.

- 330.** La Vicepresidenta empleadora indicó que prefería el texto original, aunque el Grupo de los Empleadores podía ser flexible con respecto a ese punto, siempre que el Grupo de los Trabajadores mostrara la misma flexibilidad.
- 331.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que su grupo respaldaba la enmienda a fin de no obstaculizar el consenso. No obstante, expresó su preocupación con relación al proceso, pues entendía que se había dejado entre corchetes la parte del texto que había sido objeto de intensos debates en el seno grupo de redacción y que, por consiguiente, se esperaba que la Comisión concentrara sus labores en dicho texto.
- 332.** La enmienda presentada por el Canadá fue adoptada.
- 333.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para suprimir la frase «en particular en la mayoría de los países en desarrollo» después de «las microempresas y las pequeñas y medianas empresas», pues su grupo consideraba que la redacción original estigmatizaba a los países en desarrollo. La oradora preguntó si existían datos que demostrasen que las empresas y las entidades de la ESS debían hacer frente a mayores dificultades en los países en desarrollo que en otros países.
- 334.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que su grupo estaba dispuesto a apoyar la enmienda con miras a no obstaculizar el consenso.
- 335.** La Vicepresidenta empleadora suscribió la posición adoptada por el Grupo de los Trabajadores.
- 336.** El miembro gubernamental de Bangladesh, hablando también en nombre de Filipinas y el Pakistán, expresó su apoyo a la enmienda.
- 337.** El miembro gubernamental del Senegal se mostró favorable a la enmienda.
- 338.** La miembro gubernamental de Kenya respaldó la enmienda por los mismos motivos expuestos por la miembro gubernamental de la Argentina, que hablaba en nombre del GRULAC.
- 339.** El miembro gubernamental de Eswatini respaldó la enmienda.
- 340.** El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán expresó su apoyo a la enmienda.
- 341.** La enmienda propuesta por la Argentina fue adoptada.
- 342.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda en la que proponía suprimir las palabras «la reducción del espacio cívico» después de «un entorno desfavorable para las entidades de la ESS», puesto que no estaba claro el significado de esa formulación. Su grupo estaría dispuesto a aceptar una versión reformulada por el Grupo de los Trabajadores que hiciera la frase más comprensible y legible.
- 343.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda para sustituir la expresión «la reducción del espacio cívico» por «a saber, la falta de participación adecuada». Sin ánimo de menoscabar el tripartismo, el objetivo del texto propuesto era reconocer la necesidad de ampliar la participación y hacer que otros grupos participasen en cuestiones que afectaban a sus intereses.
- 344.** La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo a la subenmienda presentada por la Vicepresidenta trabajadora.
- 345.** El miembro gubernamental del Canadá respaldó la subenmienda.

- 346.** El miembro gubernamental de Argelia explicó que en francés la expresión «espacio cívico» remitía a derechos colectivos o individuales, de manera que el término se podía interpretar de diferentes maneras.
- 347.** La miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, estaba dispuesta a apoyar la subenmienda, pero pidió a la Vicepresidenta trabajadora que aclarara el significado de la palabra «participación».
- 348.** La Vicepresidenta trabajadora explicó que el término «participación» hacía referencia a consultas y discusiones.
- 349.** La miembro gubernamental de Kenya, hablando en nombre del grupo de África, propuso una nueva subenmienda para suprimir «a saber» e insertar las palabras «en el diálogo social y la colaboración tripartita» después de «participación adecuada». La subenmienda no fue secundada, por lo cual fue desestimada.
- 350.** El miembro gubernamental de Eswatini expresó su apoyo por la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 351.** La miembro gubernamental del Camerún estaba en condiciones de respaldar la posición expresada por la miembro gubernamental de Kenya y expresó su apoyo al texto en su forma subenmendada en inglés. En cuanto a la versión del texto en francés, pidió que se cambiara la redacción por «*faute de participation citoyenne suffisante*», sin que ello afectase a la versión del texto en español.
- 352.** La subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores fue adoptada.
- 353.** El miembro gubernamental del Canadá presentó una enmienda en nombre del Canadá y de los Estados Unidos que consistía en añadir «por ejemplo» después la segunda referencia a «las entidades de la ESS», por motivos meramente lingüísticos, y en insertar «así como a los programas de desarrollo de los mercados y de perfeccionamiento de competencias» después de «financiación» y antes de «la competencia y las prácticas comerciales desleales». Señaló al respecto que la mayoría de las estrategias nacionales de apoyo a la ESS incluían, entre sus elementos fundamentales, asistencia para la identificación de oportunidades de acceso a los mercados y desarrollo de competencias, y una referencia expresa a ello añadiría valor al texto.
- 354.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda propuesta.
- 355.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que su grupo no podía aceptar la propuesta de añadir la frase «así como a los programas de desarrollo de los mercados y de perfeccionamiento de competencias», que no debería figurar en el texto. A su vez, propuso una subenmienda en la versión en inglés consistente en añadir la palabra «*that*» antes de «*SSE entities*» al principio del apartado para facilitar la lectura del texto, sin que ello afectara a la versión en español.
- 356.** La Vicepresidenta empleadora hizo suya la posición del Grupo de los Trabajadores y expresó su apoyo a la subenmienda presentada por este.
- 357.** El miembro gubernamental del Canadá respaldó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores y, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, retiró su enmienda.
- 358.** La subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores fue adoptada.
- 359.** El punto 9, a) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9, apartado b)

360. En la versión del texto presentada a la Comisión por el grupo de redacción, el punto 9, b) rezaba de la siguiente manera:

la facilitación de un mejor acceso de las entidades de la ESS a servicios financieros, entre otras cosas, cuando proceda, a través de una diversidad de medidas e instrumentos financieros específicos;

361. No se presentaron enmiendas al punto 9, b), que fue adoptado sin cambios.

Punto 9, apartado c)

362. El texto del punto 9, c) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

el fomento de la contribución de la ESS [y otras empresas] a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, que promuevan modalidades de consumo y producción sostenibles teniendo en cuenta los desafíos que plantea el cambio climático;

363. El Presidente observó que se habían presentado tres subenmiendas en relación con este apartado, dos de las cuales eran idénticas.

364. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que consistía en suprimir del apartado las palabras «[y otras empresas]» y propuso una subenmienda a su propia enmienda para sustituir «[y otras empresas]» por la expresión «y de las empresas sostenibles».

365. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, ya que había presentado una enmienda idéntica en nombre de su grupo. Expresó asimismo su respaldo a la subenmienda propuesta.

366. La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo a la enmienda y la subenmienda.

367. El miembro gubernamental de Bangladesh se pronunció a favor tanto de la enmienda como de la subenmienda.

368. La enmienda y la subenmienda presentadas por el Grupo de los Trabajadores fueron adoptadas.

369. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, introdujo una enmienda que consistía en añadir, después de «desafíos», «actuales y futuros a los que nos enfrentamos como sociedad, en particular», y suprimir las palabras «que plantea» antes de «el cambio climático». Señaló que el texto era demasiado limitado en su redacción original y que habría que ampliar su alcance más allá del desafío del cambio climático.

370. La Vicepresidenta empleadora expresó su apoyo global a la enmienda, pero propuso una subenmienda que consistía en suprimir las palabras «como sociedad».

371. La Vicepresidenta trabajadora respaldó tanto la enmienda como la subenmienda y presentó una nueva subenmienda para suprimir «actuales y futuros», aduciendo que se trataba de una expresión innecesaria y superflua.

372. La Vicepresidenta empleadora respaldó la nueva subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

- 373.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, manifestó su apoyo a las subenmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
- 374.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, se pronunció a favor de la enmienda y las subenmiendas presentadas, pero propuso una subenmienda adicional para añadir la frase «así como la pobreza y la injusticia social» después de «el cambio climático».
- 375.** La Vicepresidenta empleadora señaló que la adición propuesta por la Argentina en nombre del GRULAC ya se había abordado en otra parte del texto y que, por consiguiente, su grupo no podía aceptar la subenmienda.
- 376.** La Vicepresidenta trabajadora declaró que la injusticia social no era un desafío, sino una opción política e indicó que, por consiguiente, su grupo no podía respaldar la subenmienda propuesta por la Argentina en nombre del GRULAC, ya que no añadía valor al texto.
- 377.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, aceptó retirar la subenmienda en aras de alcanzar un compromiso.
- 378.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 379.** El punto 9, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9, apartado d)

- 380.** El punto 9, d) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:
- el reconocimiento y apoyo a la función de la ESS para mejorar la productividad [y la competitividad], al posibilitar la organización horizontal, vertical y transversal de las entidades de la ESS, aprovechar la complementariedad y las posibles sinergias con otras empresas, de conformidad con la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) e invertir en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, así como en tecnologías e infraestructura;
- 381.** El Presidente indicó que se había recibido una enmienda al punto 9, d).
- 382.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda que consistía en suprimir del texto las palabras «y la competitividad». Explicó que el Grupo de los Trabajadores estaba preocupado por el énfasis dado a las actividades de carácter económico. La competitividad no era un propósito de las entidades de la ESS, aun cuando pudiera ser una consecuencia de sus actividades.
- 383.** La Vicepresidenta empleadora dijo que la cuestión de la competitividad era muy importante para el Grupo de los Empleadores, pues promovía la sostenibilidad y la viabilidad. Sin embargo, señaló que comprendía las preocupaciones del Grupo de los Trabajadores y que, en aras de un acuerdo, podía apoyar la enmienda.
- 384.** Ningún Gobierno se opuso a la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores, por lo que fue adoptada.
- 385.** El punto 9, d) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 9, apartado e)

- 386.** El texto del punto 9, e) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

un diálogo social en el que participen las entidades y los trabajadores de la ESS y las organizaciones que los representan, [especialmente] cuando se prevean medidas que puedan afectarles directa [o indirectamente] / [la necesidad de velar por que las entidades y los trabajadores de la ESS gocen de la libertad de asociación y la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva para propiciar el diálogo social con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores a fin de adoptar medidas que atañan directamente a las entidades y los trabajadores de la ESS, así como consultar con las organizaciones representativas pertinentes de las entidades de la ESS concernidas];

- 387.** El Presidente informó de que se habían presentado cuatro enmiendas al punto 9, e). Preciso que el texto contenía una barra oblicua para indicar que se proponían dos opciones. Además, recordó a los miembros que, al pronunciarse, debían manifestar si estaban a favor de la primera o la segunda opción.
- 388.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda que consistía en suprimir la primera opción del texto, es decir, la frase que iba desde «un diálogo social» hasta «directa [o indirectamente]».
- 389.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, indicó que había propuesto una enmienda idéntica, por lo que apoyaba la enmienda consistente en suprimir la primera opción del texto.
- 390.** La Vicepresidenta empleadora se declaró a favor de la enmienda y luego se refirió a otra enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, que afectaba únicamente al texto de la segunda opción. Propuso que se añadieran las palabras «reconocimiento efectivo del» antes de «derecho de negociación colectiva» y la frase «y, cuando proceda y sea necesario,» antes de «propiciar»; que se sustituyera «las organizaciones representativas» por «las organizaciones más representativas», y que se suprimiera la frase «, así como consultar con las organizaciones representativas pertinentes de las entidades de la ESS concernidas». Por último, la oradora propuso una subenmienda a la enmienda de su grupo destinada a suprimir las palabras «y sea necesario».
- 391.** La Vicepresidenta trabajadora, refiriéndose a la alusión a la negociación colectiva, indicó que el Grupo de los Trabajadores podía respaldar la adición de las palabras «reconocimiento efectivo del» porque se ajustaban a la terminología de la OIT al respecto. También podía acceder a la supresión de la expresión «y sea necesario», pero propuso que también se suprimiera «, cuando proceda». El Grupo de los Trabajadores estaba de acuerdo con la frase «las organizaciones más representativas», pero deseaba que se mantuviera la formulación en torno al verbo «propiciar». Por último, la oradora dijo que estaba de acuerdo en suprimir la última frase del apartado a partir de «, así como consultar con [...]» pero propuso sustituir el texto suprimido por « y, cuando proceda, con las organizaciones pertinentes y representativas de las entidades de la ESS concernidas». El Grupo de los Trabajadores consideraba importante que las entidades de la ESS participaran en procesos consultivos, especialmente cuando constituían organizaciones representativas de la ESS.
- 392.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, presentó una subenmienda para suprimir «, cuando proceda,» de la nueva frase propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 393.** La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores. Preguntó si sería más conveniente utilizar las palabras «a través de» en lugar de «con» después de «diálogo social».
- 394.** La miembro gubernamental de la Argentina era partidaria de suprimir la primera opción e indicó que la mayoría de los países del GRULAC estaban de acuerdo con la segunda opción.

- 395.** La Vicepresidenta trabajadora solicitó orientación a la Oficina para dilucidar si el cambio de «con» por «a través» podía socavar el tripartismo.
- 396.** La representante adjunta del Secretario General explicó que la OIT utilizaba la palabra «con» en lugar de «a través de», ya que esta última implicaba la obligación de trabajar con un grupo en concreto o solicitar su autorización. Con todo, añadió que utilizar las palabras «a través de» acompañadas de «en su caso» también sería correcto en esa ocasión.
- 397.** La Vicepresidenta empleadora indicó que el Grupo de los Empleadores deseaba mantener «cuando proceda» en el texto, ya que el diálogo social competía exclusivamente a los interlocutores sociales.
- 398.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en mantener las palabras «a través de» y «cuando proceda» siguiendo la orientación proporcionada por la Oficina.
- 399.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, también apoyó el texto revisado.
- 400.** El punto 9, *e*) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 9, apartados *f*) y *g*)

- 401.** Los puntos 9, *f*) y 9, *g*) presentados por el grupo de redacción a la Comisión decían lo siguiente:
- f*) la necesidad de fomentar las posibilidades que ofrece la ESS para promover la inclusión social, especialmente de las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos, como los desempleados, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas, y
 - g*) la importancia de luchar contra las pseudoentidades de la ESS y de impedir que incumplan la legislación laboral y de otro tipo y vulneren los derechos de los trabajadores, así como de combatir el riesgo de competencia desleal con respecto a empresas responsables y empresas que cumplen con la normativa, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, de conformidad con la Recomendación núm. 193.
- 402.** Los puntos 9, *f*) y 9, *g*) fueron adoptados sin enmiendas.

Sección IV. La función de los Gobiernos y de los interlocutores sociales

- 403.** El título de la sección IV fue adoptado sin enmiendas.

Propuesta de inserción de un nuevo punto en la sección IV

- 404.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda por la que se insertaba antes del punto 10 un nuevo punto cuyo texto era el siguiente:
- Los Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS.
- 405.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores y señaló que añadía valor al texto en su conjunto.
- 406.** El nuevo punto propuesto por el Grupo de los Trabajadores para su inserción antes del punto 10 fue adoptado.

Punto 10

- 407.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para reformular el texto introductorio del punto 10 de la siguiente manera:

Los Gobiernos, a través del diálogo social con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta los intereses y las preocupaciones de las entidades de la ESS, deberían:

- 408.** La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 409.** La miembro gubernamental del Canadá indicó que prefería el texto original propuesto por la Oficina, ya que la enmienda presentada daba la sensación de restringir la participación de las entidades de la ESS en el diálogo con los Gobiernos en relación con las medidas que se preveían en los siguientes apartados. Señaló que el Gobierno del Canadá trabajaba en estrecha colaboración con un comité de expertos, partes interesadas externas que representaban a diferentes actores y organizaciones de la economía social del Canadá para desarrollar su estrategia de innovación social y financiera. El Gobierno del Canadá también reconocía la necesidad de celebrar consultas con los interlocutores sociales, pero, a su juicio, era importante que los Gobiernos se comprometieran y colaboraran con los órganos representativos de la ESS en su labor de apoyo a un ecosistema de la ESS fuerte y sólido.
- 410.** Los miembros gubernamentales de Argelia, Bangladesh, Burkina Faso, el Camerún, Eswatini, Filipinas, México, el Pakistán, Suiza y Türkiye apoyaron el texto original.
- 411.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, dijo estar a favor del texto original porque se ajustaba más al consenso alcanzado en relación con el punto 9, e), en el que se trataba el mismo tema.
- 412.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que el propósito de su enmienda era ajustar el texto a lo dispuesto en el punto 9, e), y pidió aclaraciones a la Oficina sobre si la formulación «y a través de un diálogo en el que participen las organizaciones representativas de las entidades y trabajadores de la ESS», empleada en el proyecto de conclusiones, no iba en detrimento del tripartismo que se pretendía proteger.
- 413.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 414.** El representante del Secretario General declaró que la Oficina consideraba fundamental fortalecer el carácter inclusivo del diálogo social a fin de que este fuera eficaz y tuviera en cuenta los intereses y las opiniones de todos los actores afectados por las políticas, que en ese caso eran los interlocutores sociales y las organizaciones representativas de las entidades y los trabajadores de la ESS. Dicho eso, en el punto 9, e) ya se preveían las salvaguardias necesarias para lograr un diálogo social inclusivo en relación con la ESS.
- 415.** La Vicepresidenta trabajadora solicitó a la Oficina que propusiera una formulación en la que se recogiera ese aspecto en forma de subenmienda. La Vicepresidenta empleadora estaba de acuerdo con que la Oficina presentara una propuesta.
- 416.** El texto que propuso la Oficina decía lo siguiente:
- Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores y, cuando existan, con las organizaciones pertinentes y representativas de las entidades de la ESS interesadas, deberían:
- 417.** El miembro gubernamental de Argelia indicó que, a su juicio, la subenmienda no caracterizaba con precisión la función que desempeñaban los Gobiernos en el tripartismo. La redacción

debería situar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales al mismo nivel, cosa que no sucedía al aludir a las entidades pertenecientes a la ESS.

418. El representante del Secretario General aclaró que la redacción propuesta por la Oficina sí incluía a los Gobiernos.
419. La Vicepresidenta trabajadora también señaló que en la subenmienda se hacía referencia a la función de los Gobiernos y los interlocutores sociales. Sin embargo, consideraba que el texto debería aclarar cuáles deberían ser sus tareas respectivas en relación con la ESS. La oradora propuso otra subenmienda que consistía en suprimir la frase «en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores».
420. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora.
421. El miembro gubernamental de Argelia insistió en que los Gobiernos debían trabajar en favor del diálogo social. Propuso otra subenmienda que tenía por propósito sustituir la frase «Los Gobiernos, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores [...] deberían» por «Los Gobiernos deben obrar con los interlocutores sociales por la promoción del diálogo social teniendo en cuenta los intereses del tripartismo». La subenmienda no fue secundada y, por lo tanto, fue desestimada.
422. El miembro gubernamental de Bangladesh propuso añadir un texto que respondía a la necesidad de aludir a las circunstancias nacionales y permitía reflejar mejor las preocupaciones que habían expresado numerosos oradores. Concretamente, propuso insertar la frase «, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales,» después de «deberían». La subenmienda fue secundada por los Gobiernos del Camerún, Filipinas y Zimbabwe.
423. La Vicepresidenta trabajadora no respaldó esa subenmienda. Propuso dejar entre corchetes el texto de la Oficina relativo al texto introductorio del punto 10 y volver a él después del examen de los apartados que aún tenían por delante.
424. La Vicepresidenta empleadora dijo que estaba de acuerdo con la propuesta de poner entre corchetes el texto propuesto por la Oficina.

Punto 10, apartado a)

425. El texto del punto 10, a) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

establecer un entorno propicio que sea compatible con la naturaleza y la diversidad de las entidades de la ESS, como componente esencial de un entorno favorable para las empresas sostenibles en general;
426. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar después de «establecer un entorno propicio» la frase «, basado en las normas internacionales del trabajo, ». Subrayó que todo entorno propicio debería tener en cuenta las normas internacionales del trabajo.
427. La Vicepresidenta empleadora expresó que estaba de acuerdo con la enmienda en cuanto al fondo, pero presentó una subenmienda consistente en trasladar la frase que se proponía insertar hasta después de «en general», con la siguiente formulación: «con arreglo a las normas internacionales del trabajo».
428. La Vicepresidenta trabajadora propuso examinar ese texto subenmendado en conjunto con una segunda enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, de modo que el punto rezara así: «establecer un entorno propicio que sea compatible con la naturaleza y la diversidad

de las entidades de las ESS para promover el trabajo decente y proteger a los trabajadores, y aprovechar plenamente las posibilidades que ofrecen estas entidades, con objeto de contribuir al desarrollo sostenible y a las empresas sostenibles, de conformidad con las normas internacionales del trabajo;».

- 429. La Vicepresidenta empleadora apoyó esa adición, pero propuso otra subenmienda para suprimir «y proteger a los trabajadores», puesto que aquel ya era un componente del trabajo decente. Además, propuso sustituir «con arreglo a las normas internacionales del trabajo» por «de conformidad con las normas internacionales del trabajo».
- 430. La Vicepresidenta trabajadora aceptó la enmienda del Grupo en su forma subenmendada.
- 431. La miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso otra subenmienda para añadir «pertinentes» después de «normas internacionales del trabajo», a fin de aclarar que no todas esas normas regulaban la ESS. La subenmienda no fue secundada y, por lo tanto, fue desestimada.
- 432. El punto 10, a) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 10, apartado b)

- 433. El punto 10, b) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

asegurar condiciones equitativas para todas las empresas, de manera que las entidades de la ESS se beneficien de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se conceden a otras formas de empresa;
- 434. El Grupo de los Trabajadores presentó una enmienda consistente en suprimir las palabras «condiciones equitativas para todas las empresas, de manera [...]». Tras reflexionar sobre dicha enmienda, el Grupo señaló que deseaba subenmendarla para que su texto dijera lo siguiente: «asegurar condiciones equitativas de manera que las entidades de la ESS se beneficien de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se conceden a otras formas de empresa, de conformidad con la Recomendación núm. 193;».
- 435. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda.
- 436. El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda sobre la que se habían puesto de acuerdo el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores.
- 437. El miembro gubernamental de Argelia dijo que no tenía objeción alguna que hacer a la esencia de la enmienda, pero presentó una subenmienda para aclarar la redacción. La subenmienda no fue apoyada y fue desestimada.
- 438. La miembro gubernamental de Filipinas manifestó su apoyo a la enmienda, observando que las empresas de la ESS no se hallaban en igualdad de condiciones con otras empresas. También apoyó las subenmiendas posteriores.
- 439. La enmienda fue adoptada en su versión subenmendada.
- 440. El punto 10, b) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 10, apartado c)

- 441. El punto 10, c) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

promulgar políticas que fomenten la creación de empleos de calidad para todos, también en la ESS, a fin de sustentar una recuperación económica sólida, inclusiva, sostenible y resiliente, de conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, entre otros, los consagrados en los instrumentos que se enumeran en el anexo;

- 442.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda consistente en suprimir las palabras «, entre otros, los consagrados en los instrumentos que se enumeran en el anexo». El Grupo de los Empleadores no estaba a favor de mantener el anexo del proyecto de conclusiones. En el cuerpo del texto ya se hacía referencia a varios instrumentos, por lo que añadir otra lista en el anexo complicaba el texto innecesariamente. Además, en el texto propuesto del anexo se indicaba que la lista no era exhaustiva, de modo que no tenía sentido incluir una lista tan larga. Por último, cuestionó la conveniencia de incluir una lista que contenía textos sobre los que no todos los grupos estaban de acuerdo, lo que podría dar pie a intercambios difíciles y comprometer el propio resultado de la discusión.
- 443.** La Vicepresidenta trabajadora observó que los tres grupos habían formulado propuestas para enmendar el anexo, por lo que propuso poner entre corchetes el apartado y retomarlo una vez se hubieran adoptado decisiones sobre la totalidad del anexo.
- 444.** El punto 10, c) y su enmienda se pusieron entre corchetes.

Punto 10, apartado d)

- 445.** En la versión del texto presentada por el grupo de redacción a la Comisión, el punto 10, d) rezaba así:
- reconocer la función que desempeña la ESS e integrar este tipo de economía en los planes nacionales de desarrollo, recuperación y empleo, a través de políticas de fomento del empleo, políticas macroeconómicas, fiscales, sociales, medioambientales y de otro tipo a fin de promover transiciones digitales y medioambientales justas y reducir las desigualdades;
- 446.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para reformular el apartado de modo que su texto dijera lo siguiente: «integrar la ESS en las políticas nacionales macroeconómicas, sociales, de desarrollo, recuperación y empleo, a fin de favorecer transiciones digitales y medioambientales justas y reducir las desigualdades;». La enmienda tenía por objeto integrar la ESS en las políticas nacionales para garantizar estrategias que apoyasen la economía digital y la transición a energías más limpias, y se había sustituido la palabra «planes» por «políticas» porque los planes no siempre tenían por qué llevarse a cabo; además, era preferible hablar de «políticas», porque podían ser más eficaces y tener mayor impacto.
- 447.** La Vicepresidenta trabajadora aceptó sustituir la palabra «planes» por «políticas», y aprobó la fórmula «integrar la ESS». Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores deseaba mantener la enumeración «políticas de fomento del empleo, políticas macroeconómicas, fiscales, sociales, medioambientales y de otro tipo» que se había propuesto suprimir de la enmienda. La oradora presentó una subenmienda adicional para insertar la palabra «industriales» después de «fiscales» en la enumeración.
- 448.** La Vicepresidenta empleadora aceptó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores, así como su enmienda.
- 449.** La Vicepresidenta trabajadora propuso revisar la redacción del apartado para evitar repeticiones. El texto que proponía era el siguiente:
- integrar la ESS en las estrategias nacionales de desarrollo, recuperación y empleo para favorecer las políticas macroeconómicas, fiscales, industriales, sociales, medioambientales, de

fomento del empleo y de otro tipo, a fin de promover transiciones digitales y medioambientales justas y reducir las desigualdades;

450. La Vicepresidenta empleadora aceptó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
451. El miembro gubernamental de Bangladesh, secundado por la miembro gubernamental de Filipinas, presentó una subenmienda adicional consistente en suprimir la palabra «fiscales», aduciendo que no era necesario destacar ese tipo de políticas, ya que el texto de las conclusiones no tendría un efecto inmediato en las políticas fiscales gubernamentales.
452. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora dijeron que ambos grupos preferirían mantener la palabra «fiscales».
453. El miembro gubernamental de Bangladesh propuso poner la palabra entre corchetes y retomar la cuestión más adelante.
454. El miembro gubernamental del Canadá dijo que estaba a favor de mantener la palabra en cuestión, dado que los interlocutores sociales habían llegado a un consenso al respecto.
455. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, se mostró a favor de mantener la palabra «fiscales», que hacía alusión a un elemento capital de la política pública.
456. El miembro gubernamental de Bangladesh dijo que podía aceptar la posición consensuada.
457. La enmienda del Grupo de los Empleadores en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores y la enmienda al mismo apartado del Grupo de los Trabajadores fueron adoptadas.
458. El punto 10, *d*) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 10, apartado e)

459. El texto del punto 10, *e*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

reconocer la función de la ESS en la transición de la economía informal a la economía formal, y apoyar la transición a la economía formal de todos los trabajadores y entidades, incluidos los que operan en la ESS;

460. El punto 10, *e*) fue adoptado sin enmiendas.

Punto 10, apartado f)

461. El punto 10, *f*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

fomentar la contribución de la ESS al trabajo decente en las cadenas de suministro nacionales y mundiales, inclusive a través del desarrollo del comercio entre las propias cooperativas;
462. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para sustituir «entre las propias cooperativas» por «justo», por considerar que el concepto del «comercio justo» sería más fácil de comprender.
463. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.
464. El miembro gubernamental de Zimbabwe dijo que apoyaba la enmienda consistente en suprimir «entre las propias cooperativas», porque las cooperativas tan solo eran uno de los tipos de entidades que integraban la ESS.

- 465.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos, secundada por el miembro gubernamental del Canadá, propuso una subenmienda para sustituir «comercio justo» por «comercio justo, equitativo y sostenible», ya que dicha expresión coincidía con la formulación adoptada en los foros del G20 e iba más allá en la promoción de una política comercial centrada en los trabajadores.
- 466.** La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora apoyaron la subenmienda.
- 467.** La enmienda fue adoptada en su versión subenmendada.
- 468.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, presentó una enmienda consistente en añadir las palabras «y otras formas de cooperación entre las entidades de la ESS» al final del apartado con la intención de ampliar su alcance, de modo que abarcara otros tipos de cooperación dentro de la ESS.
- 469.** La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora dijeron que podían apoyar la enmienda.
- 470.** La enmienda fue adoptada.
- 471.** El punto 10, *f*) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 10, apartado *g*)

- 472.** El punto 10, *g*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:
- reforzar la interacción entre la ESS y la administración pública a todos los niveles, incluido a nivel local y regional, y establecer alianzas público-privadas adecuadas con las entidades de la ESS;
- 473.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda consistente en añadir las palabras «proporcionar servicios públicos de calidad,» al comienzo del apartado, en suprimir la expresión «público-privadas» y en añadir las palabras «y mediante prácticas de contratación pública de conformidad con el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)» al final del apartado. Con dicha enmienda se pretendía afirmar que los Gobiernos y no la ESS eran los responsables de proporcionar servicios públicos. Se debería alentar a los Gobiernos a reforzar su relación con la ESS para cumplir su cometido a ese respecto. La referencia al Convenio de la OIT sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) se había incluido para hacer hincapié en la idea de que la contratación pública debería respetar los derechos de los trabajadores y promover el trabajo decente.
- 474.** La Vicepresidenta empleadora dijo que podía apoyar la primera parte de la enmienda, pero no estuvo a favor de suprimir la expresión «público-privadas». El Grupo de los Empleadores necesitaba más tiempo para estudiar las consecuencias de los cambios, por lo que solicitó que el texto se pusiera entre corchetes.
- 475.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, dijo que no encontraba que fuera necesario hablar específicamente de los servicios públicos y propuso una subenmienda para suprimir la palabra «públicos». Sin embargo, se mostró a favor de mantener la expresión «público-privadas», ya que hacía alusión a un elemento fundamental en el mundo del trabajo actual y futuro y abarcaba varias alianzas posibles. El orador dijo asimismo que podía aceptar la referencia al Convenio núm. 94.
- 476.** La miembro gubernamental de Marruecos pidió al Grupo de los Trabajadores que aclarara los motivos que lo había llevado a proponer la supresión de la expresión «público-privadas».

- 477.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que el Grupo de los Trabajadores no deseaba promover la creación de ningún tipo de alianza con las entidades de la ESS que pudiera llevar a los Gobiernos a soslayar sus responsabilidades de prestación de servicios públicos. La cooperación para el desarrollo tampoco debería emplearse para eximir a los Gobiernos de sus obligaciones en ese sentido. El Grupo de los Trabajadores deseaba apoyar la función de las alianzas, pero temía que, en determinados contextos, las alianzas público-privadas pudieran traducirse en la privatización de servicios que deberían seguir siendo competencia de los Gobiernos. La referencia a las prácticas de contratación pública de conformidad con el Convenio núm. 94 se había incluido porque servía a su grupo para resolver la cuestión de las responsabilidades de los Gobiernos. Al igual que el Grupo de los Empleadores, la oradora solicitó que el texto se pusiera entre corchetes después de la palabra «establecer» para que todos los grupos tuvieran ocasión de reflexionar sobre las aportaciones y las explicaciones brindadas.
- 478.** La enmienda se puso entre corchetes tal como se había propuesto.
- 479.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, reconoció las preocupaciones del Grupo de los Trabajadores y propuso insertar «, sobre la base de una responsabilidad compartida,» para asegurar que los Gobiernos y los demás interlocutores sociales que participaran en una alianza público-privada asumieran toda la responsabilidad de cara a los mandantes. El orador propuso que el texto adicional también se pusiera entre corchetes.
- 480.** Así se decidió.

Punto 10, apartado h)

- 481.** El texto del punto 10, h) presentado por el grupo de redacción a la Comisión era el siguiente:
- introducir medidas de apoyo a las entidades de la ESS, según proceda, para facilitar su acceso a la información, la financiación, los mercados, la tecnología, las infraestructuras y la contratación pública bien regulada y socialmente responsable;
- 482.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar una referencia a los grupos marginados y desfavorecidos, que consistió en añadir las palabras «en particular en favor de los grupos desfavorecidos y las personas en situación de vulnerabilidad,» después de las palabras «, según proceda,», en consonancia con la formulación convenida para el punto 8, c).
- 483.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda y no hubo objeciones por parte de los Gobiernos.
- 484.** La enmienda fue adoptada.
- 485.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar las palabras «y sin que ello entrañe un trato injusto a otras empresas,» después de la expresión «según proceda».
- 486.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para reformular el texto de la siguiente manera:
- de conformidad con la Recomendación núm. 193, introducir medidas de apoyo para facilitar el acceso a la información, la financiación, los mercados, la tecnología, las infraestructuras y la contratación pública bien regulada y socialmente responsable, en particular de los grupos desfavorecidos y las personas en situación de vulnerabilidad;
- 487.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la reformulación propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

- 488.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, dijo que la propuesta del Grupo de los Empleadores le parecía mejor, ya que abordaba el presente y el futuro, en vez de aludir de nuevo a instrumentos antiguos sobre la ESS. El objetivo de la Comisión era establecer un marco para que la ESS prosperase, y no limitarse a repetir fórmulas de hacía más de veinte años. Si bien prefería la formulación anterior del Grupo de los Empleadores, la propuesta en cuestión le parecía aceptable, aunque limitada.
- 489.** La enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores fue adoptada.
- 490.** El punto 10, *h*) fue adoptado en su forma enmendada por el Grupo de los Empleadores con la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.

Punto 10, apartado *i*)

- 491.** El texto del punto 10, *i*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:
- asegurar que las medidas encaminadas a promover la ESS fomenten la innovación social, la iniciativa, el emprendimiento y la colaboración preservando y promoviendo al mismo tiempo las tradiciones y culturas de los pueblos indígenas y tribales;
- 492.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda consistente en insertar «, cuando corresponda,» después de la primera palabra, «asegurar», con objeto de adaptar el texto propuesto a la realidad de cada país.
- 493.** La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora expresaron su flexibilidad al respecto.
- 494.** El miembro gubernamental de Zimbabwe respaldó la enmienda.
- 495.** La enmienda fue adoptada.
- 496.** La Vicepresidenta empleadora presentó tres enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores. La primera de ellas consistía en suprimir las palabras «la iniciativa» después de «la innovación social», ya que no aportaba valor añadido al texto; la segunda consistía en añadir «la productividad, el desarrollo de competencias» antes de las palabras «, el emprendimiento»; y la tercera en suprimir la frase «preservando y promoviendo al mismo tiempo las tradiciones y culturas de los pueblos indígenas y tribales». Esta frase podría mantenerse en el texto de las conclusiones, pero sería más adecuado que figurara en el punto 10, *m*), en el que se hacía referencia a la educación y la cultura.
- 497.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con las enmiendas, pero dijo que prefería que se mantuviera «preservando y promoviendo al mismo tiempo las tradiciones y culturas de los pueblos indígenas y tribales».
- 498.** El Presidente tomó nota de que había acuerdo entre los interlocutores sociales con respecto a todas las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores, y de que la propuesta de trasladar la frase «preservando y promoviendo al mismo tiempo las tradiciones y culturas de los pueblos indígenas y tribales» al final del punto 10, *m*), después de la palabra «eficiencia», era la única enmienda presentada en relación con el apartado *m*).
- 499.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que el punto 10, *i*) se refería a las medidas encaminadas a promover la ESS y fomentar la innovación y el emprendimiento, mientras que el punto 10, *m*) aludía a la educación y la formación de los trabajadores de las entidades de la ESS en materia de conocimientos financieros. Dado que el fomento de la innovación también era aplicable a

los pueblos indígenas y tribales, la cuestión debía abordarse de forma equilibrada y constructiva. El Grupo de los Trabajadores no se oponía a que la frase se trasladara al punto 10, *m*), pero le preocupaba que pudiera desaparecer del punto 10, *i*). Sugirió poner el texto entre corchetes.

- 500.** La miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, presentó una subenmienda que consistía en suprimir la palabra «social» después de «innovación», ya que estaba claro que la ESS promovía medidas para fomentar la innovación social. La subenmienda no fue secundada y, por tanto, se desestimó.
- 501.** El miembro gubernamental de Bangladesh apoyó las dos enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores.
- 502.** Las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores para suprimir «la iniciativa» y añadir «la productividad, el desarrollo de competencias» al punto 10, *i*) fueron adoptadas.
- 503.** La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda relativa a la supresión de la última frase del punto 10, *i*).
- 504.** El punto 10, *i*) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 10, apartado *j*)

- 505.** El texto del punto 10, *j*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

tomar medidas para promover la lucha contra la corrupción y una buena gobernanza, facilitar el registro de las entidades de la ESS y de otras empresas, y simplificar los procedimientos administrativos a fin de favorecer su desarrollo;
- 506.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar las palabras «y transición hacia la economía formal «después de «a fin de favorecer su desarrollo».
- 507.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 508.** La enmienda fue adoptada.
- 509.** La Vicepresidenta trabajadora presentó otra enmienda en la que proponía suprimir las palabras «y de otras empresas» con objeto de mantener centrada la atención en las entidades de la ESS.
- 510.** La Vicepresidenta empleadora entendía la preocupación del Grupo de los Trabajadores. Sin embargo, la propuesta presentada por este grupo tenía repercusiones en la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores consistente en añadir las palabras «incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas» después de «y de otras empresas»; el Grupo de los Empleadores necesitaba tiempo para reflexionar sobre la formulación y, en consecuencia, el texto fue puesto entre corchetes.

Punto 10, apartado *k*)

- 511.** El texto del punto 10, *k*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión rezaba así:

establecer un mecanismo que facilite la colaboración interministerial y la coordinación de políticas relativas a la ESS en el marco de estructuras nacionales;
- 512.** El punto 10, *k*) fue adoptado sin enmiendas.

Punto 10, apartado *l*)

- 513.** El texto del punto 10, *l*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

promover la colaboración entre los inspectores del trabajo, los interlocutores sociales y los representantes de la ESS a fin de encontrar soluciones con respecto a las seudoentidades de la ESS, las prácticas ilegales y las violaciones de los derechos;

514. La Vicepresidenta trabajadora presentó tres enmiendas al texto de este apartado con el fin de fortalecer la inspección del trabajo en general, reforzar la colaboración entre los inspectores del trabajo, los interlocutores sociales y los representantes de las entidades de la ESS, y hacer hincapié en la protección de los trabajadores gracias a la labor destinada a prevenir, desalentar y sancionar la formación de seudoentidades de la ESS, las prácticas ilegales y las violaciones de los derechos. El texto enmendado propuesto decía lo siguiente:

reforzar la inspección del trabajo, promover la colaboración entre los inspectores del trabajo, los interlocutores sociales y los representantes de la ESS a fin de prevenir, desalentar y sancionar la formación de seudoentidades de la ESS, las prácticas ilegales y las violaciones de los derechos, y brindar así protección a los trabajadores;

515. La Vicepresidenta empleadora pidió que se aclarara si con las enmiendas propuestas se pretendía reforzar la inspección del trabajo o indicar que los inspectores del trabajo colaboraran directamente con los interlocutores sociales.

516. El representante del Secretario General explicó que se alentaba a la inspección del trabajo a colaborar con los interlocutores sociales, así como con los representantes de las entidades de la ESS.

517. La Vicepresidenta empleadora indicó que, sobre la base de la explicación dada por la secretaria, el texto enmendado reflejaba su preocupación. El Grupo de los Empleadores retiró la enmienda.

518. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, respaldó las enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores.

519. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, apoyó las enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores y propuso una subenmienda que consistía en añadir al final de la frase las palabras «y preservar la autonomía e independencia de las entidades de la ESS», a fin de garantizar la protección de la integridad de las entidades de la ESS.

520. La Vicepresidenta trabajadora se mostró flexible con respecto a la subenmienda propuesta.

521. La Vicepresidenta Empleadora estuvo de acuerdo con la subenmienda e introdujo otra subenmienda para añadir, después de «las entidades de la ESS», la frase «así como promover la conducta empresarial responsable».

522. La Vicepresidenta trabajadora consideró que la conducta empresarial responsable quedaba fuera del ámbito de la aplicación de la ley, mientras que la inspección del trabajo se ocupaba del control del respeto de la legislación. Por lo tanto, el cambio propuesto por el Grupo de los Empleadores no encajaba en el punto 10, I).

523. La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda.

524. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, expresó su apoyo a la subenmienda propuesta por la Unión Europea.

525. El representante del Secretario General sugirió un cambio de terminología consistente en sustituir las palabras «los inspectores del trabajo» por «las inspecciones del trabajo», porque este término incluía también a los inspectores del trabajo.

- 526. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora expresaron su acuerdo con la sugerencia de la secretaría.
- 527. Las tres enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores fueron adoptadas.
- 528. El punto 10, l) fue adoptado en su forma enmendada y subenmendada.

Punto 10, apartado m)

- 529. El texto del punto 10, m) presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:
 - integrar la ESS en todos los niveles de la educación pública e invertir en la educación y la formación de los trabajadores y las entidades de la ESS, especialmente en materia de conocimientos financieros, con objeto de mejorar su resiliencia y eficiencia;
- 530. El punto 10, m) fue adoptado sin enmiendas después de que el Grupo de los Empleadores retirara la enmienda que había propuesto.

Punto 10, apartado n)

- 531. El texto del punto 10, n) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:
 - mejorar las estadísticas sobre la ESS, entre otras cosas mediante la colaboración entre los institutos nacionales de estadística y los representantes de la ESS, a fin de orientar la formulación y aplicación de políticas.
- 532. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, introdujo una enmienda en la que se proponía añadir las palabras «cuentas satélites y» antes de «la colaboración», para referirse a la práctica de presentar los datos existentes relativos a los sectores de la salud, la educación y la protección social. De ese modo, se facilitaría a los Gobiernos la tarea de recopilar datos sobre la ESS así como la de armonizar la recopilación de datos entre las distintas zonas geográficas. La Unión Europea deseaba que esa práctica también se hiciera extensible a la ESS.
- 533. El texto de la enmienda propuesta decía lo siguiente:
 - mejorar las estadísticas sobre la ESS, entre otras cosas mediante cuentas satélites y la colaboración entre los institutos nacionales de estadística y los representantes de la ESS, a fin de orientar la formulación y aplicación de políticas.
- 534. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora expresaron una postura flexible con respecto a la enmienda propuesta.
- 535. La miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda propuesta por la Unión Europea.
- 536. La miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una subenmienda para sustituir las palabras «entre otras cosas» por «por ejemplo» con el fin de poner de relieve que las cuentas satélites eran solo uno de los posibles medios para mejorar las estadísticas.
- 537. La miembro gubernamental del Brasil secundó la subenmienda propuesta por los Estados Unidos.
- 538. La miembro gubernamental del Senegal no apoyó la subenmienda propuesta por los Estados Unidos porque la expresión «entre otras cosas mediante» abarcaba ya la idea de proporcionar un ejemplo.

- 539. La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo en que «entre otras cosas» y «por ejemplo» significaban lo mismo.
- 540. La Vicepresidenta empleadora respaldó la subenmienda propuesta por los Estados Unidos.
- 541. La enmienda propuesta por la Unión Europea en su forma subenmendada por los Estados Unidos fue adoptada.
- 542. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en insertar la palabra «institucionales» después de «representantes» con el fin de describir mejor la naturaleza de la colaboración.
- 543. La Vicepresidenta trabajadora preguntó qué quería decir exactamente la palabra «institucionales» en este contexto.
- 544. La Vicepresidenta empleadora aclaró que el término se refería a las instituciones que representaban a la ESS.
- 545. La Vicepresidenta trabajadora se mostró flexible con respecto a la enmienda propuesta, a la espera de conocer la opinión de los Gobiernos.
- 546. El Presidente indicó que los Gobiernos no habían formulado objeciones al respecto.
- 547. La enmienda fue adoptada.
- 548. El punto 10, *n*) fue adoptado en su forma enmendada.

Propuesta de inserción de un nuevo apartado después del punto 10, apartado *n*)

- 549. El texto del nuevo apartado que se propuso insertar después del punto 10, *n*) rezaba así:
 - alentar la responsabilidad social de las empresas sobre la base de los principios de la sostenibilidad medioambiental y la prosperidad económica inclusiva.
- 550. El miembro gubernamental del Senegal dijo que la enmienda para insertar un nuevo apartado tenía por objeto reconocer y apoyar la contribución de la ESS y las entidades que operaban en esa economía a la consecución del ODS 8.
- 551. La Vicepresidenta empleadora y los miembros gubernamentales de Argelia y Zimbabwe apoyaron la enmienda presentada por el Senegal.
- 552. La Vicepresidenta trabajadora expresó su preocupación con respecto a la enmienda propuesta, ya que había quedado entendido que en la ESS existía un equilibrio entre las dimensiones económica, social y medioambiental. En efecto, lo que la ESS buscaba era hacer realidad el ODS 8. Sin embargo, la responsabilidad social de las empresas no se aplicaba a la ESS, sino a las empresas en general. La ESS, por su propia naturaleza, carácter y definición, como ya había acordado la Comisión, abarcaba esas dimensiones. Por lo tanto, el Grupo de los Trabajadores rechazaba el fomento de la responsabilidad social de las empresas porque guardaba relación con la promoción del trabajo decente en la ESS. Para conservar la idea de la responsabilidad social corporativa sería necesario eliminar las palabras «responsabilidad social de las empresas» y reiterar los principios relacionados con la sostenibilidad medioambiental, entre otras cuestiones.
- 553. El miembro gubernamental del Senegal explicó que la responsabilidad social de las empresas no debía entenderse como algo que pudiera imponerse a la ESS. Otras empresas podrían orientar la responsabilidad social corporativa hacia la ESS, y beneficiar a quienes operaban en la economía informal.

- 554.** La Vicepresidenta empleadora propuso cambiar la formulación y sustituir la expresión «alentar la responsabilidad social de las empresas» por «alentar la conducta responsable de las empresas».
- 555.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que era necesario basarse en los términos utilizados en las Conclusiones de la Comisión de Empresas Sostenibles (adoptadas en la 96.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2007), que incluían la responsabilidad social de las empresas como una iniciativa voluntaria. El Grupo de los Trabajadores necesitaba más tiempo para proponer una formulación adecuada. La responsabilidad social no era algo que tuviesen que contraer las empresas de la ESS ya que esa era una característica intrínseca a su propio carácter, tal como ilustraban los principios de la sostenibilidad medioambiental y la prosperidad económica inclusiva mencionados anteriormente.
- 556.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, y los miembros gubernamentales del Canadá, los Estados Unidos y Filipinas declararon que no apoyaban la enmienda. Aunque la intención era buena, existía un gran riesgo de que la ESS se confundiera con la responsabilidad social de las empresas.
- 557.** El miembro gubernamental del Senegal explicó que el propósito de la enmienda era alentar a las empresas que contaran con una política de responsabilidad social a que la orientaran mejor hacia el logro de los objetivos de la ESS. Más que una estrategia de comercialización, sería una política que tendría en cuenta las necesidades de las poblaciones afectadas y podría contribuir al desarrollo sostenible. El orador propuso una subenmienda que consistía en modificar la formulación de la enmienda original de su Gobierno como sigue:
- alentar a las empresas que cuentan con una política de responsabilidad social de las empresas a que la orienten mejor hacia el logro de los objetivos de la ESS a fin de contribuir a la inclusión económica y social y la sostenibilidad medioambiental.
- 558.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, propuso que se pusiera la frase entre corchetes a fin de disponer de más tiempo para celebrar consultas con el Senegal.
- 559.** El miembro gubernamental de Burkina Faso respaldó la subenmienda.
- 560.** El miembro gubernamental del Togo se manifestó a favor de la subenmienda. La realidad de los países occidentales, donde las nociones de trabajo y empleo habían evolucionado, no era la misma que la de los países africanos. Era más difícil distinguir entre la responsabilidad social de las empresas y la ESS en el contexto africano porque todavía había empresas para las que la cuestión de la responsabilidad social aún no estaba suficientemente desarrollada, y era necesario alentarlas en ese sentido.
- 561.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que, si se ponía entre corchetes el apartado, quería resaltar que el Grupo de los Trabajadores no se oponía a su inclusión porque considerara innecesario que las empresas desarrollasen su actividad de manera responsable o buscasen aplicar una estrategia de responsabilidad social, sino porque la noción de responsabilidad social empresarial no encajaba en el contexto y enturbiaba la definición de la ESS. Las empresas privadas usaban sus políticas de responsabilidad social para obtener mayores beneficios, no por una cuestión de valores, sino porque la imagen positiva que generaba les ayudaba a aumentar los beneficios. La ESS tenía una motivación esencialmente social, aunque también perseguía objetivos económicos y medioambientales. En sus Conclusiones de 2007, la Comisión de las Empresas Sostenibles se refirió a la responsabilidad social de las empresas en el contexto de las empresas sostenibles. La subenmienda no hacía avanzar la cuestión. Era

más probable que confundiera a las personas que consultasen las conclusiones, quienes podrían pensar que la responsabilidad social de las empresas y la ESS eran una misma cosa.

- 562.** La Vicepresidenta empleadora afirmó que el Grupo de los Empleadores apoyaba la subenmienda porque daba importancia, tal como había señalado su grupo, a la complementariedad existente entre las empresas tradicionales y las entidades de la ESS. Contrariamente a lo que había manifestado el Grupo de los Trabajadores, la responsabilidad social de las empresas tenía un fin social real. Algunos países contaban con normas en materia de responsabilidad social de las empresas que daban orientaciones precisas sobre cómo debería aplicarse la política.
- 563.** La enmienda y la subenmienda se pusieron entre corchetes para su examen ulterior.

Punto 11

- 564.** El texto del punto 11 presentado por el grupo de redacción a la Comisión era el siguiente:

Los interlocutores sociales deberían entablar un diálogo social bipartito y tripartito con una actitud colaborativa y proactiva con respecto a la ESS [sobre cuestiones de interés mutuo] y compartir conocimientos y experiencias, en particular sobre buenas prácticas para promover el trabajo decente en la ESS.

- 565.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en sustituir la cuarta palabra del punto 11, «deberían», por la palabra «podrían». La intención era conceder flexibilidad a los interlocutores sociales con respecto al diálogo social.
- 566.** La Vicepresidenta trabajadora declaró que el Grupo de los Trabajadores no apoyaba la enmienda y prefería mantener «deberían», ya que desde hacía mucho tiempo en la OIT se consideraba que el diálogo social debería producirse a nivel bipartito y tripartito.
- 567.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, y los miembros gubernamentales de la Argentina, las Bahamas y Francia, este último hablando en nombre de la Unión Europea, así como de la Arabia Saudita declararon que no apoyaban la enmienda.
- 568.** La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda propuesta y presentó otra que consistía en suprimir las palabras «bipartito y tripartito». No hacía falta calificar el diálogo, ya que este podía adoptar muchas formas. En calidad de interlocutores sociales, el Grupo de los Empleadores acogía con agrado el hecho de que la economía social estuviera presente en los espacios en los que se formulaban políticas públicas. Sin embargo, no había que confundir el diálogo institucional que podía mantenerse con los representantes de la ESS con el diálogo social que incumbía exclusivamente a los interlocutores sociales.
- 569.** La Vicepresidenta trabajadora precisó que el Grupo de los Trabajadores se inclinaba por mantener las palabras «bipartito y tripartito».
- 570.** Los miembros gubernamentales del Brasil, Haití y el Senegal apoyaron la enmienda, al igual que el miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando este último en nombre del grupo de África.
- 571.** La Vicepresidenta trabajadora aceptó la enmienda como muestra de flexibilidad.
- 572.** La enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores fue adoptada.
- 573.** El punto 11 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 12

- 574.** El texto del punto 12 presentado por el grupo de redacción a la Comisión era el siguiente:

Los Gobiernos y los interlocutores sociales deberían comprometerse a promover sistemas universales de protección social adecuados, integrales y sostenibles; el acceso al aprendizaje y la formación permanentes; la incorporación de la seguridad y salud en el trabajo [como derecho fundamental/como un derecho básico/y la cultura de la prevención] para mitigar, entre otras cosas, la exposición a peligros, así como a actos de violencia y acoso.

- 575.** El Presidente dijo que, además de las enmiendas que se habían presentado, el proyecto de texto incluía dos formulaciones posibles separadas con una barra y que se pediría a la Comisión que eligiera una.
- 576.** El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán introdujo una enmienda para añadir, después de la palabra «promover», las palabras «los objetivos de la ESS en las comunicaciones financieras mundiales, así como los». La enmienda no fue secundada, por lo que fue desestimada.
- 577.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «la seguridad y salud en el trabajo» por «un entorno de trabajo seguro y saludable». En la enmienda también se proponía suprimir las palabras «/como un derecho básico/y la cultura de la prevención». En aras de la legibilidad, la oradora introdujo una subenmienda a la enmienda propuesta que consistía en suprimir las palabras «la incorporación de».
- 578.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a la enmienda y a la subenmienda.
- 579.** La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.
- 580.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en suprimir la frase «para mitigar, entre otras cosas, la exposición a peligros, así como a actos de violencia y acoso», dado que la anterior enmienda adoptada cubría esas cuestiones. Sin embargo, presentó una subenmienda a la enmienda de su grupo para añadir «, y un entorno libre de violencia y acoso.» al final de la oración.
- 581.** Los miembros gubernamentales de las Bahamas, la República Islámica del Irán, la Arabia Saudita y Zimbabwe, este último hablando en nombre del grupo de África, expresaron su apoyo a la enmienda y a la subenmienda.
- 582.** La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.
- 583.** El punto 12 se adoptó en su forma subenmendada.

Punto 13

- 584.** El texto del punto 13 presentado por el grupo de redacción a la Comisión era el siguiente:

Las organizaciones de empleadores deberían considerar, cuando proceda, la posibilidad de ampliar la afiliación a las entidades de la ESS que así lo deseen y proporcionarles servicios de apoyo adecuados. Las organizaciones de empleadores también podrían facilitar el acceso de las entidades de la ESS a las redes empresariales y socios comerciales que puedan contribuir a su desarrollo, mejorar su potencial empresarial y sus capacidades de emprendimiento y de gestión, reforzar su productividad y competitividad, y facilitar su acceso a los mercados internacionales y a la financiación institucional.

- 585.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir la quinta palabra, «deberían», por «podrían», con el fin de incluir a las entidades de la ESS que estuvieran estudiando la posibilidad de afiliarse a una organización de empleadores.
- 586.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda, ya que incumbía al Grupo de los Empleadores.

587. La enmienda fue adoptada.
588. El punto 13 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 14

589. El texto del punto 14 presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

Las organizaciones de trabajadores tienen lazos históricos con las entidades de la ESS porque ambas comparten el objetivo de promover la democracia y la justicia social en la economía y los derechos humanos y laborales. Apoyan y defienden los derechos e intereses de los trabajadores de la ESS y esta interacción debería reforzarse, por ejemplo, mediante una mayor sensibilización de los trabajadores de la ESS sobre sus derechos laborales y la realización de campañas de sindicación dirigidas a estos trabajadores; el apoyo a la sindicación y a la negociación colectiva; el establecimiento de asociaciones y alianzas para lograr objetivos comunes, y el aumento de la visibilidad de los trabajadores de la ESS. Asimismo, podrían realizar aportaciones y proporcionar asesoramiento, especialmente para las entidades de la ESS que se encuentran en fase de formación, facilitar el suministro de bienes y servicios de la ESS a los miembros sindicales, y contribuir al establecimiento de entidades de la ESS, cuando proceda.

590. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para añadir las palabras «y responsabilidades» después de «sobre sus derechos», ya que era fundamental que en la región las organizaciones de trabajadores emprendieran actividades para sensibilizar a los trabajadores de la ESS sobre sus derechos y responsabilidades laborales, entre otras cosas con respecto a la autonomía y la autogestión del trabajo en la ESS.
591. La Vicepresidenta trabajadora y la Vicepresidenta empleadora no apoyaron la enmienda.
592. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre de la GRULAC, retiró la enmienda.
593. El punto 14 fue adoptado tal como se había redactado, sin enmiendas.

Sección V. La función de la OIT

594. La Vicepresidenta trabajadora solicitó que se aclarara si la sección se refería a la función de la Organización Internacional del Trabajo o de la Oficina Internacional del Trabajo.
595. El representante del Secretario General aclaró que el contenido de la sección se refería a la función de la Oficina y sugirió que se añadiera «Oficina Internacional del Trabajo» en el título de manera que rezase así: «Sección V. La función de la Oficina Internacional del Trabajo».
596. El título de la sección V fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 15

597. El punto 15 presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

Sobre la base del mandato constitucional de la OIT, la Oficina debería promover el establecimiento y el desarrollo de entidades de la ESS sólidas y resilientes, teniendo en cuenta las diversas realidades y necesidades de los Miembros, así como los distintos grados de desarrollo de la ESS, y las normas internacionales del trabajo pertinentes. [En el anexo del presente documento figura una lista no exhaustiva de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas relacionados con el trabajo decente y la economía social y solidaria.]

598. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir la última frase entre corchetes que se refería al anexo. La incorporación de un anexo en las conclusiones de las

comisiones no era una práctica habitual de la Conferencia Internacional del Trabajo. Además, algunos convenios enumerados no habían sido ratificados por varios países y otros no contaban con el apoyo del Grupo de los Empleadores. La oradora solicitó a la Oficina que explicara el criterio que regía la inclusión de esos instrumentos. Según se indicaba, el anexo contenía una lista no exhaustiva, puesto que la mayoría de los textos fundamentales aparecían en las conclusiones. La Vicepresidenta empleadora estaba en contra de mantener el anexo.

- 599.** El Presidente señaló que la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores consistía en suprimir las referencias al anexo y que su intención era suprimir el propio anexo. El Grupo había presentado anteriormente una enmienda similar en relación con el punto 10, c), que se había dejado entre corchetes para su ulterior discusión. El Presidente decidió que se examinaran ambas enmiendas de manera conjunta.
- 600.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que, si bien no todas las conclusiones hacían referencia a un anexo, las conclusiones específicas relativas a las empresas sostenibles contenían numerosas referencias a los siguientes convenios y recomendaciones:
- el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81);
 - el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94);
 - el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135);
 - el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183);
 - la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189);
 - la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193);
 - la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), y
 - la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).
- 601.** El Grupo de los Trabajadores había dado por sentado a lo largo de las deliberaciones que se añadiría el anexo. Por ese motivo, no había vinculado el texto a convenios o recomendaciones específicos en todos los casos. El Grupo de los Trabajadores prefería mantener el anexo y las correspondientes referencias en el texto. La oradora solicitó asimismo que se brindara la posibilidad de modificar el anexo para añadir nuevos convenios y recomendaciones clave que concernían a las empresas sostenibles. Con ello se recalcaría la complementariedad entre la ESS y las empresas sostenibles.
- 602.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita expresó su apoyo a la enmienda que tenía por objeto suprimir el anexo y las referencias correspondientes.
- 603.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, no respaldó la enmienda y se declaró a favor de mantener el anexo, sujeto a modificaciones.
- 604.** El miembro gubernamental de Bangladesh indicó que la larga lista de instrumentos que figuraba en el anexo no había sido objeto de debate. Cuestionó que se debiera incorporar esa lista en las conclusiones sin que se hubiesen debatido sus consecuencias. Apoyó la enmienda relativa a la supresión del anexo.
- 605.** El miembro gubernamental del Brasil dijo que el anexo era demasiado extenso y contenía numerosos convenios y recomendaciones respecto a los que resultaría difícil alcanzar un

consenso sobre cuáles incluir o no. Una lista no exhaustiva no aportaba mucho. Respaldo la enmienda consistente en suprimir el anexo.

606. El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, dijo que todos los instrumentos importantes se habían mencionado en el texto y que la inclusión de instrumentos que no se habían debatido de forma adecuada no haría justicia a la labor de la Comisión. Señaló que estaba de acuerdo con la enmienda que tenía por objeto suprimir el anexo.
607. La Vicepresidenta trabajadora lamentó que no se hubiese prestado atención a un anexo que se había solicitado ocho días antes y que posteriormente facilitó la Oficina. El texto debería figurar entre paréntesis a fin de examinar una por una las enmiendas que debían considerarse. La oradora preguntó si, de suprimirse el anexo, sería conveniente revisar las enmiendas adoptadas anteriormente para asegurar que aludan a otros instrumentos necesarios. Además, señaló que no constaba ninguna enmienda para suprimir el anexo.
608. La miembro gubernamental del Canadá respaldó la propuesta de la Unión Europea y del Grupo de los Trabajadores de encerrar el texto entre corchetes para su ulterior discusión. Coincidió en que, si se suprimía el anexo, sería necesario revisar algunas formulaciones del documento para asegurar que se correspondieran con los instrumentos que el Gobierno del Canadá propondría que se incluyesen en el anexo.
609. La Vicepresidenta empleadora subrayó que tres países y dos grupos (GRULAC y el grupo de África) respaldaban su propuesta de suprimir el anexo. Únicamente el grupo de países de la Unión Europea no estaba a favor de la enmienda. Por esos motivos, consideraba que la supresión del anexo gozaba de un mayor apoyo.
610. El Presidente declaró que entendía que el miembro gubernamental del Brasil había hablado en nombre de su propio Gobierno, pero solicitó aclaraciones a la miembro gubernamental de la Argentina.
611. La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre de su propio Gobierno, expresó su apoyo a la posición del Canadá. No consideraba apropiado eliminar las referencias al anexo y prefería dejar el texto entre corchetes y examinarlo más adelante.
612. El Presidente dijo, en síntesis, que los Gobiernos de la Arabia Saudita, el Brasil y Bangladesh y el grupo de África apoyaban la supresión del anexo y sus referencias, mientras que los Gobiernos de la Argentina y el Canadá y la Unión Europea y sus Estados miembros estaban a favor de mantener el texto o dejarlo entre corchetes para su ulterior discusión. Señaló que no había consenso, tampoco entre los interlocutores sociales.
613. La Vicepresidenta trabajadora preguntó a la Oficina si habría posibilidad de aclarar formulaciones que se habían adoptado anteriormente, en caso de que se suprimiera el anexo.
614. El Presidente propuso proceder al examen del anexo, en vista de las observaciones formuladas hasta entonces, la falta de consenso en torno a enmiendas anteriores y la intención del Grupo de los Empleadores de suprimir el anexo.
615. La Vicepresidenta empleadora se mostró a favor de suspender el examen de la enmienda y seguir considerando el resto del texto del proyecto de conclusiones. La cuestión de la supresión del anexo se decidiría más adelante.
616. El Presidente observó que el Grupo de los Trabajadores había partido de la suposición de que se añadiría un anexo. Por lo tanto, no había procurado aludir a los instrumentos citándolos en el texto. Ese problema se agravaría si la Comisión continuaba su discusión sin decidir la suerte del anexo.

- 617.** La Vicepresidenta trabajadora añadió que se habían presentado cinco enmiendas al anexo y ni una sola de ellas tenía por objeto suprimirlo. De hecho, el Grupo de los Empleadores había propuesto enmiendas a la lista que figura en él. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores no se había imaginado que pudiera suprimirse el anexo. En ese caso, habrían propuesto incluir referencias en varios puntos del texto para asegurar la armonía con determinados instrumentos. Eso había tomado por sorpresa a su grupo.
- 618.** La Vicepresidenta empleadora entendía la inquietud del Grupo de los Trabajadores, pero el Grupo de los Empleadores no estaba preparado para examinar el anexo.
- 619.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró que esa propuesta había tomado por sorpresa al Grupo de los Trabajadores. Trató de obtener una respuesta a su pregunta acerca de si la supresión del anexo permitiría a su grupo proponer una revisión del texto adoptado anteriormente.
- 620.** La Vicepresidenta empleadora reiteró que el Grupo de los Empleadores no estaba de acuerdo con mantener el anexo y observó que una pequeña mayoría de los miembros de la Comisión había apoyado su supresión. Sin embargo, en aras del consenso, su grupo estaba dispuesto a examinar el anexo para abordar la preocupación suscitada por la atención particular que se había prestado a determinados convenios.

Anexo. Lista no exhaustiva de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas relacionados con el trabajo decente y la economía social y solidaria

- 621.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir tres instrumentos de la lista de otros convenios técnicos, por los siguientes motivos: i) el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), ya que el Grupo de los Empleadores no había apoyado de forma unánime su adopción; ii) el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), porque el proceso normativo había sido controvertido, esto es, el Grupo de los Empleadores no había participado en la segunda discusión del Convenio, pues en su momento se había considerado que el texto tenía un enfoque rígido que no daba cabida a la complejidad de las cuestiones abordadas, tales como las diferentes formas de trabajo a domicilio en los países industrializados y en los países en desarrollo y la relación triangular entre empleadores, intermediarios y trabajadores a domicilio, y iii) el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), pues el Grupo de los Empleadores no había respaldado la adopción de ese instrumento, ya que no se ajustaba a la realidad de los países en desarrollo.
- 622.** Por lo que se refería a la segunda enmienda, consistente en suprimir de la lista de recomendaciones la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), el Grupo de los Empleadores recordó que el proceso normativo había sido difícil y no se había logrado conciliar los distintos puntos de vista. El Grupo de los Empleadores no había estado de acuerdo con los indicadores y criterios propuestos ni con la redacción que permitiría presumir la existencia de una relación de trabajo, en particular con los empleadores independientes. Sin embargo, tras reflexionar al respecto, el Grupo de los Empleadores deseaba retirar su enmienda en la que había propuesto suprimir del anexo el Convenio núm. 94 y la Recomendación núm. 198.
- 623.** La Vicepresidenta trabajadora puso de relieve que el Grupo de los Trabajadores prefería mantener todos los instrumentos de la lista por tratarse de normas actualizadas. El Grupo apoyaba firmemente la inclusión del Convenio núm. 183, ya que también figuraba en el anexo de las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles de 2007. Si bien no todas las empresas sostenibles formaban parte de la ESS, todas las entidades de la ESS eran

empresas sostenibles. Sin embargo, en aras de la flexibilidad, el Grupo de los Trabajadores podría estar de acuerdo con suprimirlo de la lista. El Convenio núm. 177 seguía siendo pertinente porque, a pesar de ciertos cuestionamientos, las organizaciones de la ESS podían ser pequeñas entidades que funcionaban a domicilio. De hecho, debido a la COVID-19, muchas empresas de la economía formal operaban en un ámbito en el que dicho convenio podía ser aplicable.

624. El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, dijo que el grupo deseaba mantener el anexo tal y como estaba, pero que, en aras de la flexibilidad, apoyaba la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.
625. Los miembros gubernamentales de Bangladesh y China eran partidarios de que se suprimiera el anexo, pero podían apoyar la enmienda para llegar a un consenso.
626. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, estuvo de acuerdo con la supresión del Convenio núm. 183, pero indicó que debería mantenerse el Convenio núm. 177, al igual que el miembro gubernamental de Barbados.
627. Los miembros gubernamentales de la República Islámica del Irán y de la Arabia Saudita no estuvieron de acuerdo con que en las conclusiones se mantuviera un anexo que no había sido objeto de discusión.
628. La miembro gubernamental de la Argentina era partidaria de mantener el anexo, pero podía aceptar que se retirase el Convenio núm. 183 en aras del consenso.
629. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la inclusión del Convenio núm. 177 en el anexo.
630. La miembro gubernamental de Suiza estuvo a favor de mantener el anexo y respaldó la inclusión del Convenio núm. 177.
631. La miembro gubernamental de China apoyó la enmienda como muestra de flexibilidad.
632. La Vicepresidenta empleadora indicó que el Grupo de los Empleadores desearía que se suprimiera la referencia al «Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)», que representaba una línea roja para su grupo.
633. A petición de la Vicepresidenta trabajadora, se puso entre corchetes la referencia al Convenio núm. 177 en el texto del anexo.
634. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, durante la reunión en curso, la Conferencia Internacional del Trabajo había convenido en que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable formaba parte de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores presentó una enmienda para añadir 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) en la lista de otros convenios técnicos del anexo. La oradora también presentó una enmienda para suprimir las dos resoluciones de la OIT que figuraban en el anexo, aduciendo que no eran instrumentos de la OIT.
635. La miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, pidió que se aclarase si era posible añadir los Convenios núms. 155 y 187 en la sección «Convenios fundamentales» del anexo.
636. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la intención de su grupo había sido añadir los Convenios en esa sección.

- 637.** La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la inclusión de los dos convenios en la sección «Convenios fundamentales» del anexo.
- 638.** La miembro gubernamental del Brasil recordó que su país había indicado que prefería suprimir el anexo. Sin embargo, el Gobierno del Brasil apoyaba la inclusión de los dos convenios en el anexo, teniendo en cuenta el acuerdo al que habían llegado los interlocutores sociales al respecto.
- 639.** El miembro gubernamental de Barbados dijo que, para apoyar la enmienda del Grupo de los Trabajadores, necesitaba que se aclararan los motivos por los que dicho grupo quería suprimir del anexo la referencia a las dos resoluciones. Era importante que todas las personas que consultaran las conclusiones tuviesen puntos de referencia claros.
- 640.** La representante adjunta del Secretario General explicó que tanto los convenios, como los protocolos y las resoluciones eran instrumentos de la OIT.
- 641.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que, habida cuenta de la explicación proporcionada por la Oficina, el Grupo de los Trabajadores retiraba la propuesta de suprimir del anexo la referencia a las dos resoluciones.
- 642.** El Presidente señaló que no se habían formulado objeciones a la adopción de la enmienda del Grupo de los Trabajadores relativa a la inclusión de los Convenios núms. 155 y 187 en el anexo.
- 643.** La enmienda del Grupo de los Trabajadores fue adoptada.
- 644.** La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para añadir el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) en la sección «Otros convenios técnicos» del anexo, dada la reciente discusión sobre esa cuestión.
- 645.** La Vicepresidenta empleadora aceptó la enmienda del Grupo de los Trabajadores, ya que era compatible con el punto 12 de las conclusiones.
- 646.** El miembro gubernamental de Barbados también apoyó la enmienda.
- 647.** La miembro gubernamental de la Argentina destacó la gran pertinencia de la enmienda del Grupo de los Trabajadores habida cuenta del ámbito de aplicación del Convenio propuesto.
- 648.** La miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, también respaldó la enmienda.
- 649.** El Presidente tomó nota del amplio apoyo expresado a favor de la enmienda del Grupo de los Trabajadores.
- 650.** La enmienda del Grupo de los Trabajadores fue adoptada.
- 651.** La miembro gubernamental del Canadá, hablando también en nombre del Gobierno de los Estados Unidos, presentó una enmienda destinada a añadir al anexo la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- 652.** La Vicepresidenta trabajadora, dando muestras de flexibilidad, aceptó la enmienda.
- 653.** La Vicepresidenta empleadora estuvo a favor de la enmienda.
- 654.** El miembro gubernamental de Bangladesh indicó que prefería que en el anexo solo se hiciera referencia a instrumentos de la OIT. Explicó que añadir instrumentos de otras instituciones internacionales podría tener repercusiones, en la medida en que dichas instituciones podrían ser menos aptas para tratar las cuestiones que se discutían en la Comisión.
- 655.** El miembro gubernamental de la República Islámica del Irán apoyó la declaración de Bangladesh.

- 656.** El Presidente señaló que no se habían formulado objeciones a la adopción de la enmienda del Grupo de los Trabajadores.
- 657.** La enmienda del Grupo de los Trabajadores fue adoptada.
- 658.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda para incluir en el anexo la Declaración del Centenario. Afirmó que la Oficina era la más indicada para determinar la ubicación de la Declaración en el anexo.
- 659.** El representante del Secretario General propuso añadir esa referencia después «Resoluciones» y antes de «Instrumentos de las Naciones Unidas».
- 660.** La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la propuesta de la Oficina.
- 661.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda del Grupo de los Empleadores y presentó otra subenmienda para añadir una referencia a la Declaración sobre la Justicia Social y a la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales, 2018.
- 662.** La Vicepresidenta empleadora señaló que el Grupo de los Empleadores pensaba que la omisión de la Declaración del Centenario, obedecía a un descuido de la Oficina. De no ser así, su grupo retiraría la subenmienda.
- 663.** El representante del Secretario General señaló que en el punto 4 de las conclusiones se hacía referencia a la Declaración sobre la Justicia Social, y a la Declaración del Centenario. La omisión de esas dos declaraciones en el anexo podía considerarse un descuido de la Oficina. Dijo que no recordaba que durante la discusión se hubiera mencionado la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales, 2018.
- 664.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que si la inclusión, en el documento de las conclusiones, de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales, 2018, suponía un problema, el Grupo de los Trabajadores podría retirar esa propuesta. En algún momento durante la discusión se había mencionado a los trabajadores de la economía rural, motivo por el cual el Grupo había pensado que resultaba pertinente incluir una referencia a la declaración de las Naciones Unidas.
- 665.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la inclusión en el anexo de la Declaración sobre la Justicia Social, y de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019.
- 666.** El miembro gubernamental de Bangladesh reiteró que el anexo incluía varios instrumentos de las Naciones Unidas, y señaló que ya existían instituciones sólidas para ocuparse de las cuestiones más amplias que se debatían en el seno de la Comisión. Añadió que el Gobierno de su país prefería incluir únicamente los instrumentos de la OIT que guardaban relación con el documento.
- 667.** La miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, estuvo de acuerdo con incluir en el anexo la Declaración sobre la Justicia Social, y la Declaración del Centenario. Presentó una subenmienda para añadir en el anexo una referencia a la Declaración de Abiyán de la OIT, titulada Avance de la justicia social: configurar el futuro del trabajo en África.

- 668.** El Presidente señaló, después de consultar con la Oficina, que la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo figuraban en el informe presentado por la Oficina para las labores de la Comisión, a diferencia de la Declaración de Abiyán de la OIT.
- 669.** El Presidente indicó que la Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora estaban de acuerdo con incluir esas dos declaraciones de la OIT y que los Gobiernos no habían formulado objeciones al respecto.
- 670.** La propuesta de incluir la Declaración sobre la Justicia Social, y la Declaración del Centenario, fue adoptada.

Punto 15

- 671.** El texto del punto 15 presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:
- Sobre la base del mandato constitucional de la OIT, la Oficina debería promover el establecimiento y el desarrollo de entidades de la ESS sólidas y resilientes, teniendo en cuenta las diversas realidades y necesidades de los Miembros, así como los distintos grados de desarrollo de la ESS, y las normas internacionales del trabajo pertinentes. [En el anexo del presente documento figura una lista no exhaustiva de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas relacionados con el trabajo decente y la economía social y solidaria.]
- 672.** La Vicepresidenta empleadora retiró dos enmiendas que había propuesto el Grupo de los Empleadores.
- 673.** El punto 15 fue adoptado sin enmiendas.

Punto 16

- 674.** El texto introductorio del punto 16 presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:
- Las medidas que adopte la Oficina a fin de promover la ESS para un futuro del trabajo decente centrado en las personas deberían priorizar la prestación de asesoramiento jurídico y en materia de políticas, las actividades de promoción, la generación de conocimientos, el intercambio y la difusión de buenas prácticas, la formación y la educación, el fomento de la capacidad y la cooperación para el desarrollo. Más concretamente, la Oficina debería tener por objetivo:
- 675.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, presentó una enmienda que consistía en incluir «, con los asociados pertinentes,» después de «centrado en las personas deberían». La enmienda tenía por objeto reforzar la idea de que la participación de las partes interesadas debería guiar la labor de la Oficina, como ocurría con la labor que realizaba la Unión Europea en este ámbito.
- 676.** La Vicepresidenta empleadora dijo que no estaba claro el valor que añadía la enmienda, pero que el Grupo de los Empleadores mantenía una postura flexible.
- 677.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su preocupación por el hecho de que la enmienda pudiera tener repercusiones en la cooperación para el desarrollo y, por tanto, en el Programa y Presupuesto, que era responsabilidad del Consejo de Administración. Pidió aclaraciones al respecto.

- 678.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, aclaró que la enmienda se centraba en el método de trabajo conjunto con los asociados pertinentes de la ESS, lo que no tendría repercusiones en el presupuesto.
- 679.** La Vicepresidenta trabajadora tomó nota de esta aclaración, pero expresó su inquietud con respecto a la palabra «promover», que le parecía demasiado directa. Pidió a la Oficina que propusiera una formulación alternativa.
- 680.** El representante del Secretario General propuso la siguiente formulación alternativa: «en consulta con los asociados pertinentes».
- 681.** La Vicepresidenta trabajadora aceptó esa redacción alternativa, pero quiso que constara en acta que el Grupo de los Trabajadores no tenía intención de sobrepasar los límites de la Comisión.
- 682.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 683.** El texto introductorio del punto 16 fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 16, apartado a)

- 684.** El texto del punto 16, a) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía así:
- ayudar a los mandantes de la OIT a establecer un entorno propicio para [todas las empresas, incluidas] las entidades de la ESS [en tanto que empresas sostenibles], y a superar los obstáculos jurídicos e institucionales existentes, entre otras cosas, mediante la elaboración de marcos normativos sobre: la transición de la economía informal a la economía formal; [el incremento de la productividad a nivel mundial]; la creación de trabajo decente, en particular para los jóvenes y los grupos vulnerables; el desarrollo de competencias y el acceso a una educación y formación de calidad; la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres [, en particular en la economía del cuidado,]; la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la no discriminación; la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso; la seguridad y salud en el trabajo; la transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental, y la transformación digital justa;
- 685.** El Grupo de los Trabajadores presentó una enmienda para suprimir «[todas las empresas, incluidas]» y «[en tanto que empresas sostenibles]». La enmienda tenía por objeto mantener centrada la atención en las entidades de la ESS.
- 686.** La Vicepresidenta empleadora presentó una subenmienda que consistía en añadir las palabras «a proseguir su labor para establecer un entorno favorable a las empresas sostenibles» después de «ayudar a los mandantes de la OIT», y en sustituir en la versión inglesa «*developing*» por «*develop*» y «*tackling*» por «*to tackle*»), cambio que no afectaba a la versión en español.
- 687.** La Vicepresidenta trabajadora estuvo de acuerdo con el sentido de la subenmienda, en la que se reconocía la labor en curso con respecto a los entornos propicios. Sin embargo, propuso una nueva subenmienda, que afectaba solo a la versión inglesa y que consistía en sustituir «*develop*» por «*developing*», como figuraba anteriormente, a fin de aclarar que la intención era hacer extensiva dicha labor a las entidades de la ESS.
- 688.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda en su forma subenmendada por la Vicepresidenta trabajadora.
- 689.** El miembro gubernamental de Barbados también apoyó la enmienda en su forma subenmendada, y señaló que el texto mantenía centrada la atención en las entidades de la ESS.

- 690.** El miembro gubernamental de Zambia, hablando en nombre del grupo de África, también apoyó la enmienda en su forma enmendada.
- 691.** La enmienda fue adoptada.
- 692.** El Grupo de los Trabajadores propuso una enmienda que consistía en sustituir «el incremento de la productividad a nivel mundial» por «los retos relacionados con la productividad». La Vicepresidenta trabajadora explicó que la formulación «los retos relacionados con la productividad» tenía un sentido más general y, por lo tanto, resultaba más adecuado para describir la forma en que la Oficina debería apoyar a los mandantes en ese ámbito.
- 693.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda y señaló que, consecuentemente, se desestimaba la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores sobre la misma cuestión.
- 694.** La enmienda fue adoptada.
- 695.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir «[, en particular en la economía del cuidado]». Explicó que ya se había hecho referencia a la economía del cuidado y que no era apropiado mantener la referencia en ese apartado.
- 696.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda, si bien señaló que la igualdad de género en la economía del cuidado tenía una importancia fundamental. El apartado que se estaba tratando debía tener un enfoque general.
- 697.** La miembro gubernamental del Canadá señaló que la inclusión de esa referencia pondría de relieve el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en la economía del cuidado y la función que desempeñaba la ESS en ella. Presentó una subenmienda, que fue secundada por los miembros de la Comisión, para sustituir «en particular» por «inclusive».
- 698.** La Vicepresidenta trabajadora reiteró su reconocimiento por la igualdad de género en la economía del cuidado, pero también reafirmó que al Grupo de los Trabajadores le preocupaba el hecho de que destacar ese sector podría concentrar en él demasiada atención e impedir que la formulación tuviera un sentido suficientemente general. Señaló que los hombres también trabajan en la economía del cuidado. Por lo tanto, el Grupo de los Trabajadores no apoyó la subenmienda.
- 699.** La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la Vicepresidenta trabajadora, pero indicó que el Grupo de los Empleadores era flexible al respecto.
- 700.** La miembro gubernamental del Brasil también prefería que la formulación tuviera un carácter general y que se excluyera la referencia a la economía del cuidado.
- 701.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, también era partidario de que se mantuviera un enfoque general porque los sectores que intervenían en la ESS variaban de un país a otro. No respaldó la subenmienda.
- 702.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, apoyó la subenmienda.
- 703.** La Vicepresidenta trabajadora se refirió a una discusión preparatoria tripartita sobre la cuestión del reciclaje de residuos electrónicos, organizada por la Oficina, en la que quedó de manifiesto que casi todas las personas que trabajaban en ese sector eran mujeres. Subrayó que en muchos sectores habría una gran participación femenina, y que el equilibrio de género de un determinado sector podría variar con el tiempo y, de hecho, podría cambiar muy rápidamente. El Grupo de los Trabajadores quería que el empoderamiento de las mujeres se lograra en todos los ámbitos. Por lo tanto, consideraba que la postura más coherente con la intención del texto era mantener un enfoque de carácter más general.

- 704. La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la Vicepresidenta trabajadora.
- 705. La miembro gubernamental del Canadá retiró su subenmienda.
- 706. La enmienda fue adoptada.
- 707. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en sustituir «la seguridad y salud en el trabajo;» por «un entorno de trabajo seguro y saludable». Explicó que el objetivo era armonizar el texto con la formulación utilizada en el punto 12.
- 708. La Vicepresidenta trabajadora apoyó esta enmienda.
- 709. La enmienda fue adoptada.
- 710. El punto 16, *a)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 16, apartado *b)*

- 711. El texto del punto 16, *b)* presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:
 - profundizar en los conocimientos sobre la ESS, en particular, a través del intercambio de buenas prácticas, la elaboración y difusión de estudios de investigación y la realización de actividades de sensibilización destinadas a los mandantes, las instituciones académicas, el público en general y otras partes interesadas pertinentes sobre las contribuciones de la ESS al trabajo decente;
- 712. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, presentó una enmienda para insertar «y dotado de sentido» después de «trabajo decente», y explicó que la adición propuesta tenía por objeto garantizar la coherencia con la formulación que se había acordado anteriormente.
- 713. La Vicepresidenta empleadora consideró que no era necesario añadir un nuevo calificativo al trabajo decente.
- 714. La Vicepresidenta trabajadora coincidió con la Vicepresidenta empleadora en que «dotado de sentido» ya formaba parte del concepto de trabajo decente, pero señaló que era flexible al respecto.
- 715. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, retiró la enmienda.
- 716. El punto 16, *b)* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 16, apartado *c)*

- 717. El texto del punto 16, *c)* presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:
 - brindar apoyo a los Estados Miembros en la elaboración de indicadores que permitan medir adecuadamente la contribución económica y social de la ESS, así como en la reunión y la compilación de datos comparables y fiables armonizados sobre esta economía, y avanzar en la formulación de directrices internacionales sobre estadísticas en la materia, en colaboración con las redes y los órganos representativos de la ESS, las oficinas nacionales de estadística y las organizaciones internacionales;
- 718. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, presentó una enmienda para sustituir «en la elaboración de indicadores que permitan medir adecuadamente» por «para proseguir la labor de elaboración de un marco metodológico común que permita medir». Explicó que el objetivo era ampliar el ámbito de las posibles intervenciones de la Oficina.

- 719.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la enmienda.
- 720.** La Vicepresidenta empleadora también apoyó la enmienda.
- 721.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, propuso una subenmienda que consistía en suprimir la palabra «común». Con la supresión de esa palabra se evitaría dar la impresión de que todos los Gobiernos deberían actuar de igual forma.
- 722.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, respaldó la subenmienda.
- 723.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda.
- 724.** La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la subenmienda.
- 725.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 726.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, presentó una enmienda para insertar «oportunos» antes de «fiables» y la conjunción «y» después de «fiables». La introducción de esta enmienda tenía por objeto evitar desfases entre el periodo de recopilación de datos y la publicación de indicadores, lo que restaba eficacia a esta.
- 727.** Las Vicepresidentas empleadora y trabajadora apoyaron la enmienda.
- 728.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la enmienda.
- 729.** La enmienda fue adoptada.
- 730.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, presentó una enmienda que consistía en añadir las palabras «y examinar las posibilidades de establecer un observatorio internacional de datos relativos a la ESS» después de «en la materia». La Comisión había señalado la importancia fundamental de elaborar estadísticas sobre la ESS. En consonancia con el papel que desempeñaban los Gobiernos a ese respecto, la OIT debería establecer un observatorio internacional sobre los datos relativos a la ESS para aprovechar los datos facilitados por los Estados Miembros. Teniendo en cuenta la preocupación planteada por el Grupo de los Trabajadores en relación con una enmienda anterior, propuso una subenmienda para añadir «, lo que podría contribuir a la promoción del trabajo decente,» después de «datos relativos a la ESS».
- 731.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda en su forma subenmendada.
- 732.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que podía apoyar la subenmienda, pero pidió que se introdujera una nueva subenmienda consistente en sustituir «lo que podría contribuir» por «a fin de contribuir», ya que no era necesario añadir texto que calificara al verbo «contribuir».
- 733.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, respaldó la subenmienda.
- 734.** El miembro gubernamental de Barbados destacó el valor de difundir las estadísticas, especialmente por lo que respectaba a las economías emergentes.
- 735.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 736.** El punto 16, c) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 16, apartado d)

737. El texto del punto 16, *d)* presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

seguir integrando la ESS en las actividades de la OIT a nivel regional y nacional, en particular a través de los Programas de Trabajo Decente por País, los proyectos de cooperación para el desarrollo, incluida la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, y otras actividades pertinentes de la OIT, prestando atención prioritaria al fomento de la capacidad de los interlocutores sociales para reforzar el desarrollo institucional de las entidades de la ESS [y los derechos] y las competencias de los trabajadores [y los empleadores] de dichas entidades;

738. La Vicepresidenta trabajadora presentó una enmienda para insertar «en materia de derechos laborales y competencias profesionales» antes de «y al fortalecimiento» y suprimir el resto de la frase después de «entidades de la ESS». Asimismo, presentó una subenmienda para sustituir «en materia de derechos laborales y competencias profesionales y al fortalecimiento» por «para reforzar» a fin de mantener el sentido general. Las actividades de fomento de la capacidad se llevaban a cabo de manera diferente en cada país y la adopción de un enfoque general permitía a los Estados Miembros determinar su propia estrategia.

739. La Vicepresidenta empleadora dijo que su Grupo estaba a favor de adoptar un enfoque general y que apoyaba la enmienda.

740. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, apoyó el texto consensuado.

741. El miembro gubernamental de Malawi respaldó la enmienda subenmendada.

742. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.

743. El punto 16, *d)* fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 16, apartado e)

744. El texto del punto 16, *e)* presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

reforzar y acelerar el apoyo que presta la Oficina en la elaboración de estrategias nacionales integrales y programas específicos en los que las entidades de la ESS puedan desempeñar un papel fundamental en ámbitos prioritarios como el trabajo decente en la economía del cuidado y la transición de la economía informal a la economía formal;

745. El punto 16, *e)* fue adoptado sin enmiendas.

Punto 16, apartado f)

746. El texto del punto 16, *f)* presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

promover el establecimiento de alianzas de colaboración entre las redes y órganos representativos de la ESS y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que dichas estructuras puedan beneficiarse de servicios de apoyo y asesoramiento que propicien su desarrollo y la resolución de problemas sociales y económicos;

747. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en añadir la palabra «los» antes de «órganos» y «más» antes de «representativos» para armonizar el texto con la terminología que se utilizaba en la OIT.

748. La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda.

749. El miembro gubernamental de Zambia apoyó la enmienda, puesto que se ajustaba a los principios del tripartismo.

- 750.** La enmienda fue adoptada.
- 751.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda en la que proponía suprimir las palabras «y los órganos» y colocar «más representativos» después de la palabra «organizaciones» sustituyendo «representativos» por «representativas». El término «órganos» podía prestarse a confusión.
- 752.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda.
- 753.** El miembro gubernamental de Zambia, hablando en nombre del grupo de África, expresó su apoyo a la enmienda porque aportaba claridad al texto.
- 754.** La enmienda fue adoptada.
- 755.** El punto 16, *f*) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 16, apartado *g*)

- 756.** El texto del punto 16, *g*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión rezaba así:
- impartir formación, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, para promover el trabajo decente en la ESS y favorecer el desarrollo, entre otras cosas, de la gobernanza y la gestión de las entidades de la ESS a fin de mejorar sus niveles de productividad [, resiliencia, contribución social y bienestar] [y competitividad], así como la calidad de los bienes y servicios que estas producen;
- 757.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, presentó una enmienda para sustituir las palabras «impartir formación» por «fomentar el desarrollo de capacidades», que era más apropiado en el contexto.
- 758.** La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora respaldaron la enmienda.
- 759.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda porque ampliaba el alcance del apartado.
- 760.** La enmienda fue adoptada.
- 761.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda que consistía en suprimir el texto después de «desarrollo» y añadir en su lugar las palabras «de las entidades de la ESS». La enmienda estaba en consonancia con la lógica expuesta por el Grupo de los Trabajadores de mantener una formulación general; asimismo, se centraba en promover el trabajo decente en la ESS en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT.
- 762.** La Vicepresidenta empleadora dijo que podría aceptar la supresión del resto del texto, pero propuso una subenmienda para mantener la referencia «para mejorar los niveles de productividad y resiliencia».
- 763.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que la subenmienda del Grupo de los Empleadores se ajustaba a la definición de empresa sostenible. Así pues, propuso una nueva subenmienda para mantener también las palabras «la contribución social y el bienestar».
- 764.** La Vicepresidenta empleadora aceptó la subenmienda.
- 765.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 766.** El punto 16, *g*) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 16, apartado h)

- 767.** El texto del punto 16, *h)* presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:
- elaborar orientaciones e impartir formación a los inspectores del trabajo sobre la aplicación efectiva de la legislación laboral en la ESS para velar por que las entidades que la integran no se creen ni se utilicen para eludir el cumplimiento de la legislación laboral ni sirvan para establecer relaciones de trabajo encubiertas;
- 768.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, propuso una enmienda para sustituir la palabra «laboral» por «pertinente» antes de «en la ESS», así como para sustituir «la legislación» por «esa legislación» y suprimir la palabra «laboral» justo después. La ESS no estaba necesariamente regulada en las legislaciones laborales y los enfoques normativos variaban de un país a otro. Por tanto, la enmienda tenía por objeto que el apartado fuera más inclusivo.
- 769.** La Vicepresidenta empleadora dijo que podría respaldar la enmienda.
- 770.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que la Comisión no debería evitar la referencia a la legislación laboral en el contexto de las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Aun cuando no todos los países contaban con legislaciones laborales integrales, la tarea de la Comisión era acordar un instrumento que todos los Estados Miembros pudieran aspirar a incorporar en sus legislaciones. Por ello, el Grupo de los Trabajadores prefería que se mantuviera la referencia a la «legislación laboral».
- 771.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, propuso, en vista de la preocupación expresada por el Grupo de los Trabajadores, una subenmienda para sustituir «los inspectores» por «las inspecciones» y «pertinente en la ESS» por «u otra legislación pertinente». Propuso también sustituir nuevamente la palabra «esa», antes de «legislación» por «la».
- 772.** La Vicepresidenta trabajadora pidió a la Oficina que indicara si era competencia de la OIT formar a los inspectores del trabajo sobre cuestiones legislativas distintas de la legislación laboral.
- 773.** El representante del Secretario General dijo que en algunos casos la OIT podía asesorar a los Gobiernos sobre la aplicación de marcos normativos relativos a la administración y la facilitación de la actividad empresarial, es decir, no sobre la legislación laboral propiamente dicha. Era posible que la OIT prestara asistencia a los Gobiernos en otros ámbitos legislativos, pero tendría que pedir confirmación a la Oficina.
- 774.** La Vicepresidenta trabajadora solicitó que el texto se pusiera entre corchetes hasta que la Comisión recibiera confirmación de la Oficina.
- 775.** La enmienda se puso entre corchetes.
- 776.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda que consistía en suprimir las palabras «en la ESS» para evitar la repetición en el apartado.
- 777.** La Vicepresidenta trabajadora respaldó la enmienda.
- 778.** La enmienda fue adoptada.
- 779.** El apartado se dejó entre corchetes mientras se celebraban consultas con la Oficina en relación con la enmienda anterior.

Punto 16, apartado i)

- 780.** El texto del punto 16, i) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:
- integrar mejor la ESS en el marco de resultados, productos e indicadores pertinentes del Programa y Presupuesto de la OIT e incrementar los recursos que se asignan a la labor de la Oficina en materia de ESS;
- 781.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para sustituir «, e», antes de la palabra «incrementar» por «y, teniendo en cuenta las orientaciones brindadas por el Consejo de Administración, examinar la manera de». Si bien la Conferencia era el órgano supremo de la Organización, debería reconocerse la función que desempeñaba el Consejo de Administración brindando orientaciones a la Oficina, ya que en el presupuesto debían tenerse en cuenta otras necesidades.
- 782.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que el Grupo de los Trabajadores no consideraba que la aclaración fuera necesaria. Independientemente de la formulación que adoptara la Comisión, la Oficina no podía funcionar sin el Consejo de Administración y debía aplicar sus orientaciones con respecto al Programa y Presupuesto.
- 783.** La Vicepresidenta empleadora, en aras del consenso, propuso una subenmienda para suprimir la frase «, teniendo en cuenta las orientaciones brindadas por el Consejo de Administración,» y sustituir en la versión inglesa la palabra «*strengthen*» por «*reinforce*», lo que no afectaba a la versión en español.
- 784.** La Vicepresidenta trabajadora expresó su apoyo a la subenmienda.
- 785.** La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 786.** El punto 16, i) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 16, apartado j)

- 787.** El texto punto 16, j) presentado por el grupo de redacción a la Comisión rezaba lo siguiente:
- reactivar el mecanismo de coordinación de toda la Oficina para la promoción de la ESS, en particular con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- 788.** El punto 16, j) fue adoptado sin enmiendas.

Propuesta de inserción de un nuevo apartado después del punto 16, apartado j)

- 789.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, presentó una enmienda por la que proponía insertar un nuevo apartado después del punto 16, j) con el siguiente tenor:
- promover la participación de representantes de la ESS en la estructura tripartita de la OIT y en el desarrollo de las actividades relacionadas con esta economía;

La enmienda se basaba en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), en la que se hacía referencia a los representantes de las cooperativas, que eran una de las entidades que formaban parte de la ESS. La ESS tenía la particularidad de que comprendía una dimensión técnica, por lo que era conveniente consultar a representantes técnicos de la ESS.

- 790.** La Vicepresidenta empleadora dijo que no apoyaba la enmienda porque la estructura tripartita de la OIT ya estaba bien establecida y no era necesario modificarla en las conclusiones de la Comisión.
- 791.** La Vicepresidenta trabajadora coincidió con la opinión del Grupo de los Empleadores.
- 792.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, preguntó si la supresión de las palabras «estructura tripartita de la» facilitaría el consenso.
- 793.** La Vicepresidenta empleadora dijo que, a pesar de las subenmiendas, el Grupo de los Empleadores no estaba a favor de la enmienda. En el texto de las conclusiones figuraban varias referencias a la forma en que las entidades de la ESS podían participar en las consultas.
- 794.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que las actividades de la OIT se llevaban a cabo en consulta con ACTRAV y ACT/EMP. En esas consultas se determinaría la participación de los representantes de la ESS. Por lo tanto, la enmienda no aportaba nada al valor tripartito de la OIT.
- 795.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, dijo que estaba dispuesto a retirar la enmienda, teniendo en cuenta que en el texto introductorio del punto 16 se mencionaba que las partes interesadas pertinentes colaborarían con la labor que realizaba la Oficina.
- 796.** La Vicepresidenta trabajadora pidió que se hiciera constar en acta que, en todas las consultas, el Grupo de los Trabajadores se mostraría partidario de promover la inclusión de las entidades de la ESS.
- 797.** La enmienda fue retirada.

Punto 16, apartado k)

- 798.** El texto del punto 16, k) presentado por el grupo de redacción a la Comisión era el siguiente:
- reforzar su liderazgo en materia de ESS para promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible, a través de su labor en el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria, fomentando la coherencia de las políticas dentro del sistema de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otras instituciones multilaterales, con miras a incorporar las normas internacionales del trabajo [y los enfoques basados en los derechos] y las políticas macroeconómicas, industriales y de fomento del empleo a través de las actividades sobre la ESS a nivel mundial;
- 799.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir las palabras «[y los enfoques basados en los derechos]», porque las consideraba demasiado restrictivas. Propuso una subenmienda para sustituir «incorporar las normas internacionales del trabajo y los enfoques basados en los derechos» por «promover el enfoque basado en los derechos que propugnan la OIT y las Naciones Unidas, de conformidad con las normas internacionales del trabajo».
- 800.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que su grupo consideraba que el texto propuesto por el Grupo de los Empleadores era confuso y solicitó más explicaciones.
- 801.** La Vicepresidenta empleadora indicó que la formulación se había extraído del párrafo 202 del Programa y Presupuesto de la OIT para el bienio 2022-2023.
- 802.** El miembro gubernamental de Bangladesh dijo que la referencia a las Naciones Unidas que figuraba en la propuesta del Grupo de los Empleadores era demasiado amplia y, con ella, el apartado sobrepasaba el mandato de la OIT. Englobaba todos los derechos humanos tratados

en el marco del sistema de las Naciones Unidas. Por lo tanto, no podía respaldarla. El orador propuso una subenmienda consistente en suprimir las palabras «el enfoque basado en los derechos que propugnan la OIT y las Naciones Unidas, de conformidad con» en la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores. La subenmienda fue secundada por la Arabia Saudita.

803. La Vicepresidenta empleadora señaló que en su enmienda original, tal como la había subenmendado, también se proponía suprimir «incorporar las normas internacionales del trabajo».
804. La Vicepresidenta empleadora propuso otra subenmienda a la subenmienda para trasladar «, de conformidad con las normas internacionales del trabajo» al final del apartado después de «a nivel mundial».
805. La Vicepresidenta trabajadora indicó que el objeto del punto 16, k) era que la OIT desempeñase un papel destacado en la promoción del trabajo decente en la ESS. En el sistema de las Naciones Unidas había numerosos organismos que se ocupaban de la economía social y solidaria y era importante que la OIT asumiera la función de incorporar las normas internacionales del trabajo en todo el sistema. La oradora propuso sustituir «con miras a promover» por «con miras a incorporar» como figuraba antes, y agregó que su grupo no podía apoyar la propuesta de añadir la referencia a «las normas internacionales del trabajo» al final del apartado y que debería mantenerse después de «incorporar».
806. La Vicepresidenta empleadora dijo que su grupo estaba dispuesto a respaldar la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
807. El miembro gubernamental de Bangladesh expresó su apoyo a la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
808. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
809. El punto 16, k) fue adoptado en su forma enmendada.

Punto 16, apartado l)

810. El texto del punto 16, l) presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

mantener, intensificar y, en la medida de lo posible, ampliar las alianzas relativas a la ESS a fin de coordinar mejor los esfuerzos destinados a la formulación de orientaciones de política y la elaboración de herramientas para perfeccionar y complementar los marcos y acuerdos existentes.
811. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, propuso una enmienda para añadir las palabras «, como sistemas de etiquetado y certificación,» después de «la elaboración de herramientas». En muchos países ya existían sistemas de etiquetado y certificación y era importante reconocer que podrían resultar beneficiosos para la economía social y solidaria y también dar lugar a ventajas fiscales. No incumbía a la OIT desarrollar sistemas de certificación o etiquetas para las entidades de la ESS, pero sí debería examinar el asunto e inventariar los sistemas de certificación que ya existen con el fin de determinar buenas prácticas y metodologías. Los certificados y las etiquetas podrían ayudar a fomentar los ahorros sociales y permitir a los inversores destinar los ahorros a apoyar la ESS. A través de su función, la OIT también podría promover el reconocimiento mutuo de los sistemas de certificación y ayudar a acabar con las pseudoentidades de la ESS.

- 812.** La representante adjunta del Secretario General dijo que ciertos instrumentos internacionales como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos imponían a las empresas comerciales la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Puesto que estos instrumentos no eran jurídicamente vinculantes, las empresas solían recurrir a sistemas de etiquetado y certificación para distinguirse de otras empresas. Sin embargo, este no era el caso de las entidades de la ESS, que no dependían en la misma medida de iniciativas privadas de etiquetado o certificación, dado que eran empresas sociales. Asimismo, había otras cuestiones que debían tenerse en cuenta con respecto a los sistemas de certificación o etiquetado, como por ejemplo quién definía la etiqueta, cuál era su alcance, cuáles eran las consecuencias del etiquetado o la certificación y quién velaba por el cumplimiento de las normas establecidas por el sistema de certificación o la iniciativa de etiquetado.
- 813.** La Vicepresidenta empleadora indicó que, en vista de la explicación facilitada por la secretaria, su grupo era flexible y apoyaría el consenso que se alcanzara.
- 814.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que, teniendo en cuenta la explicación ofrecida por la secretaria, su grupo no consideraba necesario señalar ejemplos concretos de orientaciones de política y herramientas y, por lo tanto, no podía respaldar la enmienda propuesta por Francia en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros.
- 815.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, coincidía con el Grupo de los Trabajadores y no apoyaba la referencia específica a «sistemas de etiquetado y certificación». Dijo que dicha referencia les atribuiría una importancia injustificada e incluso podría hacer que determinadas entidades de la ESS quedasen excluidas del apoyo de la OIT.
- 816.** El miembro gubernamental del Canadá se mostró flexible, pero dijo que podía respaldar la enmienda propuesta por Francia en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, porque era un tema que revestía una gran importancia en su país.
- 817.** El miembro gubernamental de Bangladesh estuvo de acuerdo con el grupo de África y señaló que no procedía incluir ejemplos concretos de orientaciones de política y herramientas.
- 818.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos suscribió la opinión expresada por el grupo de África y Bangladesh y no apoyó la enmienda propuesta por Francia en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros.
- 819.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, retiró su enmienda.
- 820.** El punto 16, *l*) fue adoptado sin enmiendas.

Punto 16, apartado *h*)

- 821.** El punto 16, *h*) presentado por el grupo de redacción a la Comisión rezaba así:
- elaborar orientaciones e impartir formación a los inspectores del trabajo sobre el control del respeto efectivo de la legislación laboral en la ESS para velar por que las entidades que la integran no se creen ni se utilicen para eludir el cumplimiento de la legislación laboral ni sirvan para establecer relaciones de trabajo encubiertas;
- 822.** La representante adjunta del Secretario General respondió a la pregunta del Grupo de los Trabajadores sobre la aplicación de las leyes laborales y otras disposiciones legislativas. Explicó que el cometido de las inspecciones del trabajo era hacer cumplir la legislación relativa a la

seguridad y salud en el trabajo, la no discriminación, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil. Sin embargo, en función del marco jurídico nacional, determinadas infracciones en el lugar de trabajo podían entrar dentro del ámbito del derecho penal, administrativo o constitucional. En España, por ejemplo, las disposiciones normativas relacionadas con el lugar de trabajo en las entidades de la ESS se enmarcaban en la legislación que regulaba las pymes. En nombre de la secretaría, la oradora propuso añadir «u otra legislación relativa al lugar de trabajo aplicable a la ESS» después de «el control del respeto efectivo de la legislación laboral», si resultaba aceptable para la Comisión.

- 823. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, respaldó la propuesta.
- 824. La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora apoyaron la propuesta.
- 825. El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, aceptó la propuesta.
- 826. El miembro gubernamental de Bangladesh dijo que estaba dispuesto a respaldar la propuesta, pero pidió a la secretaría que comprobase la precisión gramatical en la versión inglesa de la formulación «*set up [...] for non-compliance*».
- 827. La miembro gubernamental del Brasil estaba a favor de la enmienda.
- 828. La enmienda presentada por la Unión Europea y subenmendada por la secretaría fue adoptada.
- 829. El punto 16, *h*) fue adoptado en su forma enmendada.

Propuesta de inserción de un segundo punto nuevo después del punto 1

- 830. La Vicepresidenta empleadora propuso el siguiente texto nuevo y simplificado:

De conformidad con la Declaración del Centenario, la OIT debe orientar sus esfuerzos a promover un entorno favorable a las empresas sostenibles y la economía social y solidaria, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos.
- 831. La Vicepresidenta trabajadora propuso una subenmienda para colocar «la economía social y solidaria y» delante de «las empresas sostenibles». Puesto que el párrafo se refería a los esfuerzos de la OIT, sugirió trasladar el punto a la sección V titulada «La función de la Oficina Internacional del Trabajo» después del punto 15.
- 832. La Vicepresidenta empleadora respaldó las dos subenmiendas presentadas por la Vicepresidenta trabajadora.
- 833. El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, aceptó la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y las subenmiendas presentadas por el Grupo de los Trabajadores.
- 834. La miembro gubernamental de Filipinas acogió con satisfacción la inclusión del término «empresas sostenibles» y expresó su apoyo a la enmienda y las subenmiendas.
- 835. La enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores fue adoptada en su forma subenmendada.

Punto 3

836. El punto 3 presentado por el grupo de redacción a la Comisión tenía el siguiente tenor:

En la Declaración del Centenario se afirma que la OIT debe centrar sus esfuerzos en «apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la economía social y solidaria, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos».

837. La Vicepresidenta trabajadora retiró la enmienda de su grupo, puesto que el punto ya no era pertinente.

838. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, retiró su enmienda, puesto que había dejado de ser pertinente.

839. El miembro gubernamental del Canadá, hablando en nombre del Japón y Türkiye, dijo que los tres Gobiernos retiraban sus enmiendas, puesto que eran redundantes.

840. El punto 3 pasó a ser el punto 15 *bis*. El punto 15 *bis* fue adoptado.

Texto introductorio del punto 10

841. El texto introductorio del punto 10 presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

Los Gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, y a través de un diálogo en el que participen las organizaciones representativas de las entidades y trabajadores de la ESS, deberían, en función de sus circunstancias nacionales:

842. La Vicepresidenta trabajadora presentó una subenmienda con objeto de acortar la frase como sigue:

Los Miembros, con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, deberían:

843. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda.

844. El miembro gubernamental de Bangladesh dijo que para el Gobierno de su país era importante que se hiciera referencia a las «circunstancias nacionales». Varios documentos de la OIT, entre ellos el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, incluían una referencia a las «circunstancias nacionales». El orador propuso una subenmienda que consistía en añadir «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales» después de «deberían» y una coma después de la palabra «deberían».

845. El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, secundó la subenmienda.

846. La Vicepresidenta trabajadora pidió a la secretaría que aclarara si la formulación propuesta por el miembro gubernamental de Bangladesh era de uso habitual en la OIT. Señaló que en la Resolución relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo, adoptada en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2021, figuraba la frase «la Oficina Internacional del Trabajo debería». La OIT colaboraba con los Gobiernos y los interlocutores sociales y promovía su labor en función de las circunstancias nacionales.

847. El representante del Secretario General indicó que la sección IV se titulaba «La función de los Gobiernos y de los interlocutores sociales», lo que implicaba que los puntos que figuraban a continuación de dicho título también se aplicarían a los Gobiernos y los interlocutores sociales.

Explicó que en cada uno de los países a los que la OIT prestaba apoyo se realizaba un análisis de la situación teniendo en cuenta las circunstancias nacionales.

- 848.** El miembro gubernamental de Bangladesh dijo que era habitual que en las discusiones que se mantenían a nivel internacional y en los documentos conexos hubiera repeticiones. Indicó que la subenmienda que había presentado contaba con el apoyo del grupo de África.
- 849.** Los miembros gubernamentales del Brasil y la Argentina y el miembro gubernamental de México dijeron que mantenían una posición flexible con respecto a la inclusión de «, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales».
- 850.** El miembro gubernamental de China indicó que apoyaba la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Bangladesh, aunque era redundante.
- 851.** La Vicepresidenta empleadora consideró que la subenmienda era redundante e invitó al miembro gubernamental de Bangladesh a mostrar flexibilidad y retirar su subenmienda.
- 852.** El miembro gubernamental de Bangladesh señaló que, aunque la subenmienda fuera redundante, no perjudicaba a ninguna de las partes. Pidió que se mantuviera la inclusión de «, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales» en el texto introductorio del punto 10.
- 853.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que parecía haber dudas sobre la forma en que la Oficina había apoyado a los Estados Miembros de la Organización en el pasado. Destacó que en la Resolución relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo y en la Resolución relativa a la discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente (adoptada en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2021), así como en la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo (adoptada en la 107.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2018) la formulación empleada había sido: «la Oficina Internacional del Trabajo debería». Invitó al grupo de África a reconsiderar su apoyo a la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de Bangladesh.
- 854.** El miembro gubernamental de Bangladesh señaló que era consciente de la relación que mantenía la OIT con sus Estados Miembros, pero creía que ello no era motivo para excluir la referencia a «las circunstancias nacionales». Recalcó que en otros documentos importantes de la OIT se incluía dicha referencia como práctica habitual. Sin embargo, aceptó retirar su subenmienda en el entendimiento de que en la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores estaba implícita la importancia de tener en cuenta las circunstancias nacionales.
- 855.** El texto introductorio del punto 10 en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores fue adoptado.

Punto 10, apartado g)

- 856.** El texto del punto 10, *g*), en su versión enmendada por la Comisión, decía lo siguiente:

proporcionar servicios públicos de calidad, reforzar la interacción entre la ESS y la administración pública a todos los niveles, incluido a nivel local y regional, y establecer alianzas adecuadas con las entidades de la ESS y mediante prácticas de contratación pública de conformidad con el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94);

- 857.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que en el anexo ya se incluía una referencia al Convenio núm. 94. Presentó una subenmienda para suprimir «proporcionar servicios públicos de calidad» y «, y establecer alianzas público-privadas adecuadas con las entidades de la ESS y mediante prácticas de contratación pública de conformidad con el Convenio sobre las

cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)». La frase subenmendada tendría el siguiente tenor:

reforzar la interacción entre la ESS y la administración pública a todos los niveles, incluido a nivel local y regional;

- 858.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 859.** El miembro gubernamental de Barbados apoyó la enmienda. Señaló que la inclusión de «contratación pública» no le habría planteado ningún problema, ya que su país utilizaba la contratación pública activamente para apoyar a los actores no tradicionales. Reconoció que la «administración pública» a nivel local también abarcaría la «contratación pública».
- 860.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, propuso una subenmienda para añadir «y las alianzas» después de la palabra «interacción», y «las entidades de» delante de «la ESS».
- 861.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda presentada por la Unión Europea.
- 862.** La Vicepresidenta trabajadora apoyó la subenmienda y señaló que la Comisión debería ser coherente con el Convenio núm. 94, que el Grupo de los Trabajadores había propuesto incluir en la lista del anexo.
- 863.** La subenmienda fue adoptada.
- 864.** El punto 10, *g)* fue adoptado.

Punto 10, apartado *j)*

- 865.** El texto del punto 10, *j)* presentado por el grupo de redacción a la Comisión decía lo siguiente:

tomar medidas para promover la lucha contra la corrupción y una buena gobernanza, facilitar el registro de las entidades de la ESS y de otras empresas, y simplificar los procedimientos administrativos a fin de favorecer su desarrollo;
- 866.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una enmienda para suprimir las palabras «y de otras empresas» después de «las entidades de la ESS», e indicó que la atención debía seguir centrándose en las entidades de la ESS, así como en su transición de la economía informal a la formal.
- 867.** La Vicepresidenta empleadora dijo que para su grupo era importante la referencia a otras empresas. Se ofreció a retirar una enmienda que su grupo había presentado sobre el mismo apartado, y que consistía en añadir las palabras «, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas» después de la palabra «empresas», si se mantenía la referencia a las empresas.
- 868.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que su grupo podía aceptar la inclusión de la palabra «empresas» y propuso una subenmienda para añadir «sostenibles» después de «empresas».
- 869.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.
- 870.** El miembro gubernamental de Barbados dijo que el Gobierno de su país era flexible al respecto. Comprendía la perspectiva del Grupo de los Empleadores, pero instó a la Comisión a tener presente que el objeto central de sus discusiones era la ESS.
- 871.** El miembro gubernamental del Camerún, hablando en nombre del grupo de África, señaló que muchas entidades de la ESS necesitaban apoyo para ser sostenibles.

- 872.** La Vicepresidenta empleadora retiró la propuesta presentada por su grupo consistente en añadir las palabras «, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas» después de la palabra «empresas».
- 873.** El punto 10, *j*) fue adoptado en su forma enmendada.

Propuesta de inserción de un apartado nuevo después del punto 10, apartado *n*)

- 874.** El miembro gubernamental del Senegal presentó una enmienda para añadir, después del punto 10, *n*), un apartado adicional cuyo texto decía lo siguiente:
- alentar la responsabilidad social de las empresas sobre la base de los principios de la sostenibilidad medioambiental y la prosperidad económica inclusiva.
- 875.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que la responsabilidad social de las empresas era importante para los fines de las empresas económicas, sin embargo, las conclusiones se referían a la promoción del trabajo decente en la ESS. El equilibrio entre los objetivos económicos, sociales y medioambientales era una característica intrínseca a las entidades de la ESS. Afirmó que la referencia a la responsabilidad social de las empresas era más pertinente en la Resolución relativa a la promoción de empresas sostenibles. Si se incluía dicha referencia en el texto de las conclusiones que estaba examinando la Comisión se corría el riesgo de transmitir la falsa impresión de que la responsabilidad social de las empresas ejercía una función en la ESS, y podría generar dudas sobre la definición de la ESS que la Comisión había adoptado.
- 876.** La Vicepresidenta empleadora dijo que su grupo podía ser flexible con respecto a la inserción del nuevo apartado propuesto.
- 877.** El miembro gubernamental del Senegal retiró la enmienda propuesta, pero sostuvo que la cuestión seguía siendo pertinente.
- 878.** El punto 10 fue adoptado en su totalidad, en su forma enmendada.

Anexo. Lista no exhaustiva de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas relacionados con el trabajo decente y la economía social y solidaria

- 879.** La Vicepresidenta empleadora, refiriéndose a la enmienda propuesta por su grupo que consistía en suprimir el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) de la lista del anexo (bajo el epígrafe «Otros convenios técnicos»), dijo que, cuando el Convenio núm. 177 fue adoptado, no contó con el apoyo del Grupo de los Empleadores y de algunos Gobiernos. La preocupación con respecto a ese Convenio persistía, como lo demostraba el hecho de que solo había sido ratificado por 11 países. El Grupo de los Empleadores destacó la responsabilidad primordial que incumbía a los Gobiernos con respecto al trabajo a domicilio. Esperaba que los Gobiernos apoyaran la supresión del Convenio núm. 177 de la lista del anexo.
- 880.** La Vicepresidenta trabajadora instó a la Comisión, en nombre de los más de 100 millones de trabajadores a domicilio en todo el mundo, especialmente los que trabajaban en la ESS, a mantener el Convenio núm. 177 en la lista del anexo. La mayoría de las personas que trabajaban en la ESS eran mujeres, por lo que la inclusión del Convenio núm. 177 dotaría a las conclusiones de un enfoque más sensible a las cuestiones de género y promovería el empoderamiento de las mujeres. Además, debido a la pandemia de COVID-19, se había producido un aumento novedoso y sustancial del trabajo a domicilio, lo que había generado un cambio radical en el mundo del trabajo. Si bien esa nueva situación en ocasiones sería

temporal, en muchos casos tendría un carácter permanente. El Convenio núm. 177 era el único instrumento que abordaba la cuestión del trabajo a domicilio y, por tanto, resultaba sumamente pertinente.

- 881.** El miembro gubernamental de Barbados indicó que el Gobierno de su país no había ratificado el Convenio núm. 177. Sin embargo, su Gobierno mantenía una posición de principio sobre cuestiones relativas al mundo del trabajo, que no se limitaba a los temas abordados en los Convenios ratificados por Barbados. El mundo del trabajo había cambiado debido a la pandemia. El trabajo a domicilio, que actualmente practicaba un nutrido grupo personas que antes trabajaba en oficinas, se había normalizado. En Barbados no se volvería por completo a las modalidades de trabajo anteriores, por lo que era necesario adaptarse a la nueva realidad, por ejemplo, velando por que la seguridad y salud en el trabajo se aplicara también al trabajo a domicilio. Sería imperdonable que la Comisión no incluyera una referencia al trabajo a domicilio y al Convenio núm. 177 como fuente de valiosas orientaciones en las primeras conclusiones relativas a la ESS que se formulaban tras el inicio de la pandemia.
- 882.** El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, apoyó la inclusión del Convenio núm. 177 en la lista del anexo, aun cuando no lo hubieran ratificado todos los Estados miembros de la Unión Europea.
- 883.** La miembro gubernamental de la Argentina estuvo de acuerdo con que se mantuviera el Convenio núm. 177 en la lista del anexo, e indicó que su país lo había ratificado.
- 884.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, era partidario de mantener el Convenio núm. 177 en la lista del anexo.
- 885.** El miembro gubernamental de Colombia se mostró favorable a mantener el Convenio núm. 177 en la lista del anexo.
- 886.** La Vicepresidenta empleadora recordó que, en los veintiséis años transcurridos desde su adopción, solo 11 países habían ratificado el Convenio núm. 177. Su supresión de la lista del anexo era una cuestión que revestía gran importancia para el Grupo de los Empleadores.
- 887.** El Presidente señaló que la Comisión había llegado a un punto muerto sobre esta cuestión y que la discusión al respecto se reanudaría más adelante.
- 888.** La representante adjunta del Secretario General observó que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1988) no figuraba en el anexo, e indicó que tal vez la Comisión considerara oportuno abordar la cuestión.

Otros convenios técnicos

- 889.** La Vicepresidenta empleadora recordó que el Grupo de los Empleadores no estaba a favor de incluir un anexo en las conclusiones por principio, práctica que no debería convertirse en algo habitual en la OIT. El Grupo de los Empleadores también se oponía a que ciertos instrumentos figuraran en el anexo por las razones que ya había explicado claramente. Durante las labores de la Comisión, el Grupo de los Empleadores había mantenido una actitud constructiva y siempre había tratado de lograr el consenso. Además, se había mostrado flexible en relación con las cuestiones citadas, como sin duda los asistentes no habrían dejado de apreciar. Los distintos grupos habían manifestado sus respectivas posturas en relación con el Convenio núm. 177, y la oradora deseaba recordar cuál había sido la del Grupo de los Empleadores: i) el Grupo de los Empleadores había dejado claro en todo momento su oposición al carácter poco flexible del Convenio núm. 177 y a la controvertida manera en que había sido adoptado, ya que el Grupo de los Empleadores no había participado en la segunda discusión de la Comisión

de la Conferencia Internacional del Trabajo que se había ocupado del instrumento; ii) en los últimos veinticinco años, tan solo 11 de los 187 Estados Miembros de la OIT habían ratificado el Convenio núm. 177, y iii) el programa del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas incluía un examen del Convenio núm. 177 para determinar si todavía era pertinente y apropiado, y habría sido mejor esperar a dicho examen. El Grupo de los Empleadores entendía que una mayoría se había pronunciado a favor de mantener la referencia en el anexo y, dada la calidad de la labor llevada a cabo por la Comisión y el equilibrado texto resultante, y con el fin de no perder ese espíritu de avenencia, el Grupo de los Empleadores había decidido aceptar la inclusión de dicho convenio y apoyar las conclusiones. No obstante, el Grupo insistía en recalcar las profundas reservas por él expresadas. La oradora solicitó que su declaración constara en acta íntegramente.

890. La Vicepresidenta trabajadora agradeció sinceramente al Grupo de los Empleadores que hubiera aceptado incluir el Convenio núm. 177 en el anexo, pese a sus profundas reservas, como se había indicado. La oradora había estado pensando en qué más se podría haber dicho para poner en valor el Convenio núm. 177 en beneficio de los millones de trabajadores en todo el mundo que podían acogerse a la protección que brindaba dicho instrumento. A lo largo de la discusión, su grupo se había centrado en la cuestión de la promoción del trabajo decente para los trabajadores de la ESS. Tras reflexionar al respecto, la oradora se preguntaba por qué no había defendido mejor la inclusión de este Convenio. Según cifras de la OIT, en 2019, 260 millones de personas realizaban trabajo a domicilio. A raíz de la pandemia de COVID-19, ese número prácticamente se había duplicado, alcanzando 560 millones a mediados de 2020. Si bien el Grupo de los Trabajadores reconocía que el recurso a algunas modalidades de trabajo a distancia estaba motivado por la pandemia y tenía un carácter provisional, muchas personas seguirían trabajando a distancia. Una gran proporción de trabajadores de la ESS se habían visto abocados a situaciones de elevada informalidad laboral. La cuestión no era tanto un convenio adoptado en 1996 que había entrado en vigor en el año 2000, como los cambios que se habían producido en el mundo del trabajo desde entonces. Habida cuenta de esos cambios, un mayor número de países deberían estudiar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 177, que en ese momento contaba con 13 ratificaciones, y no 11. Era más importante mejorar su aplicación para reflejar la nueva realidad del mundo del trabajo y ampliar la protección y la cobertura de las normas internacionales del trabajo a todos los trabajadores a domicilio o las personas que trabajaban a distancia. La oradora dio las gracias a todos los Gobiernos que habían apoyado la postura del Grupo de los Trabajadores y, en especial, al Grupo de los Empleadores. El resultado de las deliberaciones se había plasmado en un sólido conjunto de conclusiones.

891. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores.

892. El anexo en su totalidad fue adoptado en su forma enmendada.

Adopción del proyecto de conclusiones

893. El representante del Secretario General señaló dos párrafos de las conclusiones que podían resultar repetitivos: uno figuraba en la sección III, «Principios rectores para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades», y decía lo siguiente:

respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS;

El segundo aparecía en la sección IV, «La función de los Gobiernos y de los interlocutores sociales», y rezaba así:

Los Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS.

894. La Vicepresidenta empleadora dijo que su grupo deseaba mantener ambos párrafos tal como estaban redactados.
895. La Vicepresidenta trabajadora convino en que la repetición a veces facilitaba el cumplimiento y dijo que se deberían mantener ambos párrafos.
896. El representante del Secretario General indicó asimismo que no se había incluido referencia alguna a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, si bien esta se mencionaba varias veces en las conclusiones, por lo que quizá convenía que la Comisión incluyera una referencia a dicho instrumento en el anexo.
897. La Vicepresidenta empleadora indicó que, dado que no se pretendía que el anexo fuera exhaustivo, su grupo podía ser flexible.
898. La Vicepresidenta trabajadora se mostró a favor de incluir la referencia.
899. El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, apoyó la propuesta de la Oficina.
900. La propuesta de la Oficina fue adoptada.
901. El proyecto de conclusiones en su totalidad fue adoptado en su forma enmendada.

Adopción de la resolución

902. El proyecto de resolución fue adoptado sin enmiendas.

Observaciones finales

903. El Presidente observó que la Comisión había cumplido la tarea que le había encomendado la Conferencia y felicitó a todos los presentes por su fructífera labor.
904. La Vicepresidenta empleadora dio las gracias a los miembros gubernamentales que habían enriquecido el debate. En particular, agradeció a la Vicepresidenta trabajadora las múltiples aportaciones realizadas, ensalzando su rapidez y agilidad mental.
905. La Vicepresidenta trabajadora dijo que la Organización había esperado ciento tres años para acometer la importante tarea que acababa de llevarse a cabo y agradeció a todos los miembros gubernamentales su enriquecedora participación en los debates. Señaló que el Grupo de los Trabajadores, el Grupo de los Empleadores y el Grupo Gubernamental tenían ahora un mayor conocimiento de lo que era la ESS, así como de los retos que se planteaban y las oportunidades que se ofrecían en esta economía. Trabajando de forma conjunta, los grupos habían producido unas conclusiones que servirían para orientar la labor de la Oficina. Antes de su adopción en la reunión plenaria de la Conferencia que tendría lugar al día siguiente, la oradora también quiso dar las gracias en nombre de todas las entidades de la ESS.
906. El miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, se mostró satisfecho con las conclusiones. No solo representaban un hito en el sistema multilateral, sino que además constituían un punto de partida para avanzar en

las actividades relativas a la ESS en colaboración con organizaciones como la OCDE, entre otras. Aún quedaba mucho por hacer.

- 907.** El miembro gubernamental de Barbados dijo que estaba satisfecho con las conclusiones. Elogió el intercambio de opiniones franco y claro que había tenido lugar durante la discusión. La OIT había demostrado ser el hogar del tripartismo y del diálogo social, además de un ejemplo para el mundo y para otras organizaciones internacionales. La ESS era un ámbito adecuado para encarar los desafíos que los Estados Miembros, especialmente los pequeños Estados insulares, tenían ante sí. Los Estados debían colaborar con las entidades de la ESS, la sociedad civil y otros actores no estatales en aras del desarrollo.
- 908.** El miembro gubernamental de Zimbabwe, hablando en nombre del grupo de África, dijo que las conclusiones eran pertinentes para las circunstancias de su región. Señaló igualmente que había disfrutado del intercambio de pareceres con el Grupo de los Trabajadores y con el Grupo de los Empleadores y agradeció los esfuerzos de ambas vicepresidentas para lograr el consenso. También dio las gracias a todos los miembros gubernamentales, en particular a los de su grupo. A su juicio, había sido un proceso histórico.
- 909.** El miembro gubernamental de Bangladesh se mostró satisfecho con las conclusiones. Se trataba de un texto equilibrado que contribuiría a resolver los problemas y las dificultades que aquejaban a la ESS. Confiaba en que su país obtendría provecho del conjunto de conclusiones.
- 910.** El miembro gubernamental de la Arabia Saudita dio las gracias a todos los participantes. Había constatado la importancia del diálogo tripartito y estaba orgulloso de los resultados.
- 911.** La miembro gubernamental de la Argentina, hablando en nombre del GRULAC, suscribió las palabras de otros delegados. Le habían impresionado los profundos conocimientos de las Vicepresidentas, su capacidad para transmitir los conceptos y su flexibilidad. Las conclusiones eran importantes y proporcionaban un marco para impulsar una labor centrada en el valor añadido que aportaba la ESS a la promoción del trabajo decente y el desarrollo sostenible. Las conclusiones serían una herramienta para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores de la ESS.
- 912.** El representante del Secretario General destacó la importancia de la primera discusión sobre la ESS celebrada en el marco de una reunión de la Conferencia. Agradeció a todo el personal del Departamento de Empresas y de otros departamentos el gran esfuerzo realizado. Había sido un honor y un privilegio trabajar con los mandantes y con el Presidente, y se congratulaba de la energía positiva que había reinado en la sala.
- 913.** Como presidente del UNTFSSSE observó que la ESS no era un modelo alternativo, sino un segmento de la economía que favorecía verdaderamente la sostenibilidad social y medioambiental. La influencia positiva de la ESS y el buen hacer de la Comisión habían permitido que la OIT, junto con los mandantes, diera un gran impulso a su labor sobre la ESS.
- 914.** El Presidente agradeció el espíritu de consenso que había prevalecido durante las discusiones y dijo que había sido un honor para él y para su país, los Estados Unidos, presidir la Comisión. Asimismo, expresó su gratitud a las Vicepresidentas, sin cuyo empeño no habría sido posible lograr un resultado tan positivo. La labor llevada a cabo en relación con la ESS contribuiría a promover la justicia social y el trabajo decente.



► Actas

7C

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 8 de julio de 2022

Sesión plenaria

Resultados de las labores de la Comisión de la Discusión General:
El trabajo decente y la economía social y solidaria

Índice

	Página
Presentación y discusión de los resultados de las labores de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria	3
Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria: adopción	19
Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria: adopción	20

Viernes, 10 de junio de 2022, a las 16.10 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri
Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Presentación y discusión de los resultados de las labores de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria

El Presidente (original inglés)

Ahora pasaremos a considerar las labores de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria, a saber: la propuesta de resolución y las conclusiones de la Comisión, cuyos textos figuran en las [Actas núm. 7A](#). El resumen de esas labores figura en las [Actas núm. 7B](#).

Me complace recordarles que la Mesa de la Comisión está integrada por los siguientes miembros, todos ellos presentes hoy en la sala: el Sr. Lee (Estados Unidos de América), Presidente; la Sra. Mbono (Camerún), Vicepresidenta empleadora, y la Sra. Moore (Barbados), Vicepresidenta trabajadora. El Ponente es el Sr. Jordan (Barbados).

Primero daré la palabra al Ponente, el Sr. Jordan, para que nos presente el informe de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra los miembros de la Mesa.

Sr. Jordan **Ponente de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria** (original inglés)

Es un gran honor para mí y para mi Gobierno, el Gobierno de Barbados, presentar a la Conferencia los resultados de las labores, a saber, la propuesta de resolución y las conclusiones de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria con miras a su adopción. Permítanme agradecer mi nombramiento en este cargo a mi grupo, al grupo de los Estados de América Latina y el Caribe, así como a mi región, las Américas.

La resolución de la Comisión y las conclusiones que lo acompañan son fruto del firme compromiso de esta con sus objetivos, el enfoque tripartito y el arduo trabajo realizado en los trece últimos días. Los delegados se han centrado en cuatro puntos: en primer lugar, ¿cuál debería ser la definición universal de la «economía social y solidaria»? En segundo lugar, ¿cómo puede la economía social y solidaria contribuir en mayor medida al trabajo decente y al desarrollo sostenible? En tercer lugar, ¿qué pueden hacer los Gobiernos y los interlocutores sociales para fomentar la contribución de la economía social y solidaria a una recuperación centrada en las personas? Finalmente, en cuarto lugar, ¿qué medidas puede adoptar la OIT para promover la economía social y solidaria?

Hemos celebrado 11 sesiones plenarias, una de ellas prolongada. Hemos mantenido unos debates de calidad, aunque a veces difíciles, pero siempre con el objetivo de lograr el mejor resultado posible. Con un verdadero talante de diálogo social, hemos debatido las cuestiones planteadas y llegado a una serie de conclusiones.

La Comisión ha logrado culminar sus labores y fraguar un consenso sobre este tema importante gracias a la inquebrantable determinación de su Presidente, el Sr. Adam Lee, de sus dos Vicepresidentas, la Sra. Aline Mbono y la Sra. Toni Moore, y de los miembros gubernamentales. Agradezco a todos los miembros de la Comisión su compromiso y sus aportes constructivos, vertidos a veces hasta altas horas de la noche. También quisiera agradecer el tesón de los miembros del grupo de redacción, que celebró cuatro sesiones, incluida una ampliada. El grupo de redacción ha propuesto, para su discusión en la Comisión, un proyecto de conclusiones reflejo de los debates mantenidos en esta última.

Permítanme reconocer los enormes esfuerzos realizados por la Oficina para preparar y presentar un informe exhaustivo y con visión de futuro, al que se han acompañado varios documentos. En particular, deseo dar las gracias al representante del Secretario General, el Sr. Vic Van Vuuren, a la representante adjunta del Secretario General, la Sra. Simel Esim, a la coordinadora, Sra. Josée Laporte, y al resto del personal de la secretaría, incluidos los expertos, traductores, intérpretes, técnicos y todo el personal administrativo, por su contribución y apoyo destacados.

Esta es la primera discusión exhaustiva que se mantiene en la Conferencia Internacional del Trabajo acerca de la economía social y solidaria. También es el primer debate de alto nivel que se dedica a este tema en el sistema de las Naciones Unidas. Aunque la economía social y solidaria no es algo nuevo, la importancia que reviste en principio y su visibilidad han aumentado considerablemente desde comienzos de siglo. Los Gobiernos, los interlocutores sociales y demás partes interesadas también han reconocido que una economía social y solidaria sólida puede favorecer unas economías y sociedades equilibradas, inclusivas, resilientes y sostenibles. La economía social y sostenible encierra el potencial de mejorar la condición de las personas que atraviesan situaciones de vulnerabilidad, como las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. Las entidades que integran la economía social y solidaria pueden desempeñar funciones importantes. Pueden generar y preservar puestos de trabajo, proporcionar protección social y ofrecer una gama de servicios a sus miembros, trabajadores, usuarios y comunidades. Esta es la razón por la que las labores de esta comisión han sido tan oportunas como importantes.

Ahora tengo el honor de someter a la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a su adopción, los resultados de las labores de nuestra comisión, a saber: la propuesta de resolución y conclusiones. La propuesta de conclusiones se articula en cuatro partes. En la primera de ellas, titulada «Introducción», se recuerdan los vínculos que existen entre la economía social y solidaria y la OIT, con referencia directa a la Constitución de la OIT, incluida la Declaración de Filadelfia, a las normas internacionales del trabajo pertinentes, así como a las declaraciones por las que se reconoce expresamente la importancia que la economía social y solidaria, en sus diversas formas, reviste para promover el desarrollo sostenible, el trabajo decente, el empleo productivo y mejores niveles de vida para todos. En la segunda parte se define con claridad y de manera exhaustiva lo que es una economía social y solidaria, con base en un conjunto de valores y principios. Esta es la primera definición de la economía social y solidaria que es objeto de un consenso tripartito internacional. En la tercera parte del proyecto de conclusiones se detallan los principios rectores para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades de promover el trabajo decente y la economía social y solidaria en aras de un futuro del trabajo centrado en las personas. En la cuarta parte se explica la función que corresponde a los Gobiernos y a los interlocutores sociales en el fomento de la contribución económica, social y medioambiental de la economía social y solidaria. En la quinta parte, titulada «La función de la Oficina Internacional del Trabajo», se formulan recomendaciones para la Oficina y los principios fundamentales en que esta debe basar su actuación. En anexo

a las conclusiones se presenta una lista no exhaustiva de los instrumentos de la OIT y las Naciones Unidas relativos al trabajo decente y la economía social y solidaria.

Considero justo afirmar que las conclusiones hoy sometidas a su atención contienen una orientación suficiente para los mandantes y la Oficina acerca de la promoción del trabajo decente en la economía social y solidaria y por conducto de ella en los años venideros. Así pues, ahora tengo el honor y el privilegio especiales de presentar a la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a su adopción, la resolución y las conclusiones relativas a la economía social y solidaria.

Sra. Mbono

Vicepresidenta empleadora de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria (original francés)

Esta discusión general nos ha dado la oportunidad de abordar la importante cuestión del trabajo decente y la economía social y solidaria (ESS) veinte años después de la adopción de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193). La ESS no es un fenómeno nuevo. De hecho, una de las primeras discusiones del Consejo de Administración de la OIT en marzo de 1920 tuvo como resultado la creación de la Unidad de Cooperativas, destacando el papel positivo que cumplen las cooperativas como principal forma reconocida de entidad de la ESS. Más recientemente, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019, reconoce el importante papel de la ESS. En la Declaración se insta a la OIT a «apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, en particular las microempresas y pequeñas y medianas empresas, así como las cooperativas y la ESS, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos». Nuestro grupo se felicita de que las conclusiones hagan referencia a este texto capital. Desde la apertura de esta discusión general, nuestro grupo ha llamado la atención acerca de la necesidad de establecer un entorno favorable a la ESS a fin de complementar la actividad de la OIT en el ámbito de la promoción de las empresas sostenibles. Las conclusiones reconocen acertadamente la necesidad de promover un entorno favorable para las entidades de la ESS como palanca para estimular la productividad, el desarrollo de competencias, el emprendimiento, la creación de empleos de calidad para todos y un entorno de trabajo seguro y saludable, así como la importancia de las medidas de apoyo para los grupos desfavorecidos y las personas en situación de vulnerabilidad. El Grupo de los Empleadores celebra igualmente la referencia a la necesidad de promover y reforzar la complementariedad entre la ESS y las empresas convencionales.

Esta complementariedad puede generar una dinámica que contribuya a un crecimiento económico sostenible e inclusivo, al empleo y al trabajo decente para todos. En varias ocasiones, las conclusiones hacen referencia a las empresas sostenibles, y en particular a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, lo cual permite recordar la importancia de esas complementariedades y sinergias para nuestro objetivo, que no es otro que fortalecer la ESS y la economía en su conjunto. La ESS no constituye una alternativa al sector público y al sector privado, ni tampoco puede operar por separado. Por el contrario, las empresas, entidades y organizaciones que operan en la ESS poseen un conjunto bien definido de principios y valores que en algunos casos comparten con el sector privado y las entidades públicas, en ocasiones mediante otras formas como la responsabilidad social de las empresas o las alianzas público-privadas.

Uno de los logros de la discusión y de las conclusiones resultantes es orientar mejor la labor de la Oficina para promover un entorno propicio a la ESS que complemente la actividad de la OIT en el ámbito de la promoción de las empresas sostenibles. El objetivo no era crear una nueva estrategia o un nuevo plan de acción de la OIT para la ESS. También había que evitar que las orientaciones fomentaran la adopción de medidas favorables a la ESS que pudieran dar lugar a una competencia desleal en detrimento de las empresas convencionales, y en particular de las pymes. Afortunadamente, todos los delegados reconocieron que la ESS tiene múltiples facetas que engloban diversas entidades económicas, definiciones, valores, principios y formas específicas que a menudo dependen de las circunstancias nacionales. La discusión ha resultado útil para aclarar qué se entiende por ESS y encontrar una definición consensuada que refleje tal diversidad. La definición universal acordada por todos los mandantes hace referencia expresa a elementos importantes, incluida la necesidad de que las entidades y empresas de la ESS aspiren a la viabilidad económica y a la sostenibilidad a largo plazo, el reconocimiento de que las entidades y empresas de la ESS operan en todos los sectores de la economía, su papel en lo que respecta a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, y la necesidad de tomar en consideración las circunstancias nacionales.

Al Grupo de los Empleadores le satisface que todos los grupos hayan coincidido en lo relativo a las oportunidades que puede brindar la ESS, en particular mediante soluciones innovadoras, para lograr el trabajo decente, responder a las necesidades de los grupos desfavorecidos y de las personas en situación de vulnerabilidad, facilitar la transición de la economía informal a la economía formal y, en última instancia, fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible. Las conclusiones reflejan además un enfoque equilibrado con respecto a la necesidad de que las entidades de la ESS sean productivas a fin de contribuir al crecimiento económico, al desarrollo sostenible y al trabajo decente para todos. Como es el caso con todas las demás empresas, también es necesario fomentar y fortalecer la productividad de las entidades de la ESS. Celebramos asimismo el reconocimiento unánime de que las entidades de la ESS hacen frente a retos particulares, además de las dificultades que tienen en común con numerosas microempresas y pequeñas y medianas empresas, principalmente relacionadas con lagunas de gobernanza.

Por último, nos felicitamos de que se reconozca la promoción y el respeto de la estructura tripartita del diálogo social. En calidad de interlocutores sociales, no podemos sino alegrarnos de la participación activa de las empresas de la ESS en el diálogo institucional sobre las cuestiones que afectan directamente a sus intereses. Acogemos con satisfacción el intercambio de conocimientos y experiencias entre los interlocutores sociales y las entidades de la ESS. Sin embargo, recordamos que el diálogo social es competencia exclusiva de los interlocutores sociales. Cuando proceda, las organizaciones de empleadores pueden contemplar la posibilidad de ampliar la adhesión a las entidades de ESS que deseen asociarse a ellas, así como proporcionarles servicios de apoyo adecuados. La integración de las empresas de la ESS en las organizaciones de empleadores puede abrir nuevas vías de progreso y crear sinergias para atajar con mayor eficacia determinados problemas sistémicos como la informalidad.

Para concluir con el mismo espíritu constructivo que nos ha guiado a lo largo de nuestras labores, y en este día solemne en que adoptamos nuestras conclusiones, me abstendré de referirme a las profundas reservas con respecto al anexo que expresamos claramente en el marco de la Comisión. Me limitaré a agradecer a mi colega Vicepresidenta, al conjunto de la Comisión y a la Oficina por sus esfuerzos y por haber contribuido a lograr este resultado sólido y equilibrado. Regresaremos a nuestros países de origen con la satisfacción de haber

elaborado juntos conclusiones que aportan un verdadero valor añadido y dotan a la Organización de una hoja de ruta clara.

Sra. Moore

Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria (original inglés)

El color naranja que hoy luzco simboliza varias cosas: amistad, entusiasmo, energía, optimismo y alegría. En este mismo instante me invaden muchas de estas vibraciones positivas, cuando me dirijo a ustedes en nombre de los trabajadores que han participado en las labores de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria.

Hace 12 días acometimos nuestras labores con la satisfacción de que, después de cumplir su centenario, la Organización Internacional del Trabajo vuelve a conectar con sus raíces mediante la presente discusión en la Conferencia. El mandato de colaboración que la OIT deriva del artículo 12 de su Constitución se traduce hoy en estas conclusiones, que si bien están recién salidas del horno también se nutren de más de 100 años de historia. El mandato dimanante de la Declaración de Filadelfia late en estas conclusiones, por las cuales se reconoce que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades».

Al término de varios días de debate hemos logrado consensuar la primera definición tripartita de la OIT del concepto de «economía social y solidaria». En ella se reconocen más de 100 años de resiliencia y de resistencia a la explotación, se reconoce una opción alternativa al modelo económico dominante, y se antepone a las personas y al planeta al mero afán de lucro.

Hemos visto a millones de trabajadores ser literalmente expulsados del sistema económico, hoy ocultos en las estadísticas, olvidados, invisibles, privados de derechos, desposeídos, sin voz y sin voto. Pero la esperanza es más poderosa que el miedo. Además, como trabajadores que somos, nuestras luchas nos han enseñado que solo unidos conseguimos materializar nuestra esperanza en cambios significativos. Cuando manifestamos juntos, cuando permanecemos juntos y cuando peleamos juntos por nuestros derechos.

En estas conclusiones reconocemos la resistencia de las culturas indígenas y tribales al colonialismo. Reconocemos a los millones de trabajadores que en el siglo pasado se unieron para crear unas cooperativas cuyo mando asumieron. Reconocemos a los trabajadores que, abandonados por los dueños de las fábricas en que laboraban, tuvieron la valentía de retomar el control y la gestión de dichas fábricas. Reconocemos a los trabajadores rurales que utilizan técnicas agroecológicas y métodos comerciales de proximidad para sus productos. Reconocemos las cooperativas de consumo y de vivienda. Reconocemos las manos de las costureras que trabajan desde casa y de las mujeres que cosen para empresas multinacionales. Reconocemos a los que intentan sobrevivir dedicándose al reciclaje. Reconocemos en general una pugna gigantesca por la dignidad. Y también reconocemos que la lucha continúa.

Para nosotros, estas conclusiones representan una suerte de puente entre el pasado y el futuro. Un puente que se erige sobre los cimientos de la justicia social y el trabajo decente. Un puente que empezamos a tender hace 103 años, que nos ha permitido vadear un río de sufrimiento e indiferencia, y que nos conduce a un futuro laboral digno. Un puente que hunde

sus bases en la solidaridad y nos guía hacia la igualdad. ¿Cuándo terminaremos de atravesarlo? ¿Quién sabe? Es difícil pronunciarse. En cualquier caso, nosotros estamos convencidos de que debemos seguir avanzando por él para vencer el río de la inacción.

Estas conclusiones dan esperanzas a los millones de personas que trabajan en la economía social y solidaria. También nos permiten cultivar la ilusión al permitirnos imaginar cómo podría ser el futuro del trabajo. Lograr la justicia social para todos significa anteponer los derechos, las necesidades y las aspiraciones de las personas y los trabajadores a cualquier otra consideración, de suerte que las políticas económicas, sociales y medioambientales giren en torno al ser humano. La economía social y solidaria puede contribuir claramente al logro de este objetivo.

Ya hemos señalado que la economía social y solidaria es un medio de supervivencia para muchos trabajadores, y ruego a todos ustedes no confundan los verbos «sobrevivir» y «vivir». Estas conclusiones confían a la OIT la misión de fomentar nuestra oportunidad, como Estados Miembros, de transformar la mera supervivencia en una vida real y digna, y de transformar la economía informal en una economía formal. En estas conclusiones se reconoce la importancia de la economía social y solidaria para el presente y para el futuro. Me refiero concretamente a la importancia de la economía social y solidaria para la transformación digital, a cómo esta puede propiciar una transformación impulsada por los trabajadores, y a su contribución a las soluciones para lograr la justicia medioambiental. En estas conclusiones se observa la pertinencia del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), que tiene el potencial de proteger a un sinnúmero de trabajadores de la economía social y solidaria y también de otras empresas que hoy trabajan a domicilio y necesitan protección.

En nuestra comisión pudimos oír varias veces a mi Ministro de Trabajo, Colaboración Social y Sector Terciario explicar lo que el cambio climático significa para una isla como Barbados. Para nosotros, anteponer a las personas y al planeta no es solamente una frase, sino también un llamamiento urgente a la acción para lograr la justicia medioambiental. En las conclusiones se reconoce la necesidad de cambiar las pautas de producción y consumo a fin de reducir las desigualdades, unas palabras que no son vanas para nosotros. Y cuando digo «nosotros» no me refiero solamente a Barbados, sino a cuantos vivimos en este planeta.

Esta reunión de la Conferencia nos ha permitido aprender mucho los unos de los otros. Hemos aprendido mucho de quienes trabajan en la economía social y solidaria, así como de los demás trabajadores, acerca de las diferentes realidades que deben afrontar. Hemos aprendido de cuantos laboran en cooperativas bien asentadas; de cuantos están preocupados por la manera en que la cooperación pública para el desarrollo financiada por el contribuyente podría utilizarse para apoyar las economías sociales y solidarias; de cuantos luchan para ser reconocidos como sindicatos y poder negociar colectivamente; de cuantos mantienen un buen diálogo social; de cuantos organizan a los trabajadores a domicilio, y de tantas personas más.

Mucho hemos aprendido también escuchando las preocupaciones manifestadas por los empresarios acerca de las interacciones entre las entidades de la economía social y solidaria y las empresas más tradicionales. Llegados a este punto, quisiera expresar mi agradecimiento a mis homólogos empleadores. Hemos tenido la oportunidad de mantener conversaciones formales e informales y, de veras, creo que nos escuchamos mutuamente y reconocimos que, pese a nuestras visiones diferentes, tenemos cosas en común y las conclusiones reflejan nuestras preocupaciones respectivas.

Hemos aprendido mucho durante estos días, de diferentes partes del mundo, a través de las contribuciones de los distintos países y regiones. Hemos descubierto nuevas maneras de ver la realidad en relación con las diversas circunstancias, legislaciones y prácticas nacionales existentes.

Estamos convencidos de que estas conclusiones aportan buenas pautas de orientación. En ellas se reconoce la importancia de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva para todos, amén de definirse un marco normativo sólido que permitirá concebir estrategias y políticas destinadas a promover la economía social y solidaria.

En las conclusiones se reconoce que existen interacciones esenciales entre la economía social y solidaria y el sector público, que la contratación pública es capital para asegurar la resiliencia de las diversas entidades a largo plazo y que la economía social y solidaria constituye una herramienta de inclusión social, en particular para gran un número de mujeres, jóvenes, trabajadores desempleados, personas con discapacidad, trabajadores migrantes y miembros de poblaciones indígenas.

Sin embargo, reconocemos que para que la economía social y solidaria cobre fuerza debemos comprometernos mediante estas conclusiones a establecer un entorno propicio, que esté cimentado en las normas internacionales del trabajo y sea compatible con la naturaleza y la diversidad de las entidades de la economía social y solidaria para promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible. Un entorno que fomente la protección social universal, el aprendizaje y la formación permanentes, un entorno de trabajo seguro y saludable como derecho fundamental, así como el fin de la violencia y el acoso.

Estas conclusiones conforman un buen marco para implantar el trabajo decente en la economía social y solidaria. Según declaramos durante las discusiones, actualmente ya no es posible decir «no existe alternativa». Si no la vemos debemos crearla. La labor ha comenzado. Por esta razón deseo solicitar que todos nosotros, todos los Miembros de la OIT, busquemos esta alternativa pensando de distinta manera, pues la economía social y solidaria también es una alternativa diferente.

Terminaré mi intervención con un poco de historia relativamente reciente. A principios del año 2000, los sindicatos y otros movimientos sociales, incluidos los de la economía social y solidaria, se reunieron en la ciudad brasileña de Porto Alegre para crear el Foro Social Mundial. Si me refiero a este evento es porque, a la sazón, la economía social y solidaria se expandía imparablemente en América Latina y el Caribe cuando la gente se unía en la economía social y solidaria para intentar sobrevivir al neoliberalismo. El movimiento sindical y otros movimientos sociales se reencontraron en una historia común y nos reunimos bajo un mismo lema: «Otro mundo es posible».

En las conclusiones que hoy se someten a nuestra atención reconocemos que otro mundo es no solo posible, sino también urgentemente necesario. Expreso nuestro especial agradecimiento a la Oficina, a los intérpretes y a cuantos nos han ayudado a producir este conjunto de conclusiones concretas. Gracias en nombre de los trabajadores de la economía social y solidaria, en particular, y de todos los trabajadores en general. Finalmente, no puedo dejar de expresar nuestra más sincera gratitud a esta conferencia, adelantándome a la adopción de las conclusiones. Construyamos juntos.

Sr. Lee

**Presidente de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria
(original inglés)**

En calidad de Presidente de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria, tengo el honor de exponer algunas consideraciones sobre la labor llevada a cabo por esta comisión.

Ante todo, quisiera resaltar que esta es la primera vez en la historia de la OIT y del conjunto del sistema de las Naciones Unidas que se celebra una discusión de alto nivel íntegramente dedicada a la economía social y solidaria. La discusión evidencia el liderazgo de la OIT en lo que respecta a la promoción de la economía social y solidaria en el sistema multilateral. Se deriva del mandato de la OIT relativo a la justicia social que está consagrado en su constitución, así como en la Declaración de Filadelfia. También pone de manifiesto la importancia de la economía social y solidaria en el marco del mandato de la OIT.

La discusión ha brindado una ocasión única de elaborar una visión tripartita común sobre la economía social y solidaria. Hemos desarrollado una definición universal del término «economía social y solidaria», que comprende los principios y valores que lleva aparejados. Hemos elaborado principios rectores para abordar los desafíos y oportunidades relativos a la promoción del trabajo decente y la economía social y solidaria para un futuro del trabajo centrado en las personas. Hemos clarificado la función de los Gobiernos y de los interlocutores sociales en lo que respecta a la creación de un entorno propicio que sea compatible con la naturaleza y la diversidad de las entidades de la economía social y solidaria para promover el trabajo decente y aprovechar plenamente las posibilidades que ofrecen estas entidades, con objeto de contribuir al desarrollo sostenible y a las empresas sostenibles, de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Hemos marcado orientaciones para que la OIT promueva el establecimiento y el desarrollo de entidades de la economía social y solidaria sólidas y resilientes, teniendo en cuenta las diversas realidades y necesidades de los Miembros, así como los distintos grados de desarrollo de la economía social y solidaria, y normas internacionales del trabajo pertinentes.

Quisiera expresar mi agradecimiento a las dos Vicepresidentas, la Sra. Aline Mbono y la Sra. Toni Moore, así como a los delegados gubernamentales por su compromiso, su cooperación y su apoyo durante toda la labor de la Comisión. Quisiera también transmitir mi gratitud a la Oficina, en particular al representante del Secretario General, el Sr. Vic Van Vuuren; a la representante adjunta del Secretario General, la Sra. Simel Esim; a la coordinadora de la Comisión, la Sra. Josée Laporte, así como a todo el personal de la secretaría: expertos, traductores, intérpretes, técnicos y personal administrativo por su dedicación y su buen hacer, que han facilitado en gran medida la labor de la Comisión.

Permítanme ahora destacar algunos puntos a fin de complementar los excelentes informes que les han presentado el Ponente de la Comisión, el Ministro Colin Jordan, y las dos Vicepresidentas.

Durante estas dos semanas, las deliberaciones mantenidas por la Comisión han sido productivas, constructivas y en ocasiones complejas, aunque se han caracterizado en todo momento por su ambiente cordial y su espíritu de colaboración. Las conclusiones que presentamos a la Conferencia para su adopción son testimonio del compromiso y de la excelente labor de la Comisión y, lo que es más importante, dan fe de que es posible forjar un consenso tripartito para establecer un marco común de promoción de la economía social y

solidaria que esté en consonancia con el mandato de la OIT relativo a la justicia social y el trabajo decente y con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Las conclusiones de esta comisión serán determinantes para promover una mayor coherencia en el sistema multilateral a fin de incorporar las normas internacionales del trabajo en las políticas macroeconómicas e industriales de fomento del empleo a través de las actividades sobre la economía social y solidaria a nivel mundial. Las conclusiones también contribuirán a promover un mayor reconocimiento de la economía social y solidaria y a que esta se considere como un medio pertinente para lograr el desarrollo sostenible, la justicia social, el trabajo decente, el empleo productivo y mejores niveles de vida para todos. Constituirán una referencia central para la promoción del trabajo decente en la economía social y solidaria a todos los niveles.

Ahora que nuestra labor en esta reunión de la Conferencia ha llegado prácticamente a su fin, el verdadero trabajo no ha hecho más que empezar. La Organización y sus Miembros deben afrontar los desafíos planteados por la economía social y solidaria y aprovechar plenamente las oportunidades de promover sus ventajas económicas, sociales y ambientales. El resultado de esta comisión proporciona una buena base para alcanzar este objetivo.

El Presidente (original inglés)

Permítanme dar las gracias al Ponente y a los miembros de la Mesa de la Comisión por el gran trabajo realizado. Después de estas intervenciones, declaro abierta la discusión de los resultados de las labores de la Comisión.

Sr. Kamruzzaman Gobierno (Bangladesh), hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (original inglés)

El grupo de Asia y el Pacífico valora la discusión animada que tuvo lugar durante los dos últimos días sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria (ESS). El mundo del trabajo está atravesando un periodo difícil debido a los estragos causados por la actual pandemia. Naturalmente, en tales circunstancias puede resultar más fácil aportar un apoyo útil y constructivo a los trabajadores de los sectores económicos bien estructurados que a las entidades de la ESS. Era pues el momento oportuno de debatir sobre la ESS a fin de encontrar un enfoque mutuamente aceptable que permitiese hacer frente a los retos planteados.

En el ámbito de la ESS en los distintos países, seguirán surgiendo nuevos retos en el curso de los dos próximos años, que vendrán a sumarse a aquellos señalados en las conclusiones que acabamos de acordar. Esperamos con optimismo que los temas abordados con los Estados Miembros y los interlocutores sociales nos ayudarán a adaptar nuestra manera de afrontar esos retos. No debemos olvidar que todavía queda mucho por hacer para asegurar el respeto de los valores del trabajo decente en la ESS, en pro de los cuales los socios tripartitos deben comprometerse a obrar mancomunadamente. La transición de la economía informal a la economía formal ocupará un lugar central en las medidas prioritarias orientadas a lograr el trabajo decente para todos. Estamos convencidos de que el éxito de esta transición contribuirá al logro de las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Desearíamos ahora señalar a la atención algunos aspectos del documento. El documento está bien estructurado, contiene una definición y principios rectores y precisa la función que deben desempeñar respectivamente los Gobiernos, los interlocutores sociales y la Oficina; además, en su anexo figura una lista no exhaustiva de instrumentos. La definición de la ESS es

bastante amplia. Recoge cabalmente las aspiraciones de los socios tripartitos sustentándose en parámetros académicos. Consideramos que los principios rectores tienen en cuenta la diversidad de la ESS. Proporcionarán orientaciones y un eje de acción para el futuro. Las funciones de los Gobiernos y de los interlocutores sociales han debido conciliarse a fin de impulsar cambios constructivos en la ESS. Con todo, la confianza y el apoyo mutuos siguen siendo importantes para acelerar la transformación hacia un mundo de trabajo decente. La función de la Oficina está bien definida. Esperamos que la Oficina pueda movilizar recursos para ayudar a los Estados Miembros a formular políticas y emprender programas que respondan a las necesidades de las personas, sin dejar de impulsar los esfuerzos para cumplir las aspiraciones plasmadas en el documento.

Conviene tener en cuenta las interconexiones y lazos directos existentes entre los diferentes medios sociales, que probablemente contribuyan a reforzar la eficacia de nuestro planteamiento. En la búsqueda constante del bienestar, el progreso y la prosperidad de las sociedades en todo el mundo se deben respetar los valores y culturas que forman parte integrante de la ESS. Nuestra solidaridad en la diversidad puede llevarnos a superar una nueva etapa en nuestra búsqueda de transformación hacia un mundo de trabajo decente. El grupo de Asia y el Pacífico apoya la resolución.

Sr. Essah

Gobierno (Nigeria), hablando en nombre del grupo de África (original inglés)

Nigeria tiene el placer de tomar la palabra en nombre del grupo de África para pronunciar un breve discurso de clausura con ocasión de la finalización de la labor de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria y la adopción de sus conclusiones.

El proceso de preparación de la resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria es fruto de una amplia discusión general y de profundas deliberaciones y negociaciones. Nuestras contribuciones y experiencias estuvieron basadas en los hechos y son el reflejo de perspectivas diferentes. Nos inspiró el objetivo común de examinar y analizar el concepto de la economía social y solidaria en el marco de una definición universalmente aceptada, estudiar las contribuciones empíricas de la economía social y solidaria al desarrollo mundial en el contexto más amplio de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y redefinir las relaciones tripartitas con respecto a la economía social y solidaria, en consonancia con la labor realizada anteriormente por la OIT, y señalando las futuras acciones relacionadas con la promoción de la economía social y solidaria.

Permítanme aprovechar esta oportunidad para felicitar al Presidente de la Comisión, a los interlocutores sociales, a los portavoces regionales y a las organizaciones internacionales no gubernamentales y grupos de interés por su capacidad para entablar el diálogo, trabajar juntos y buscar el consenso en los últimos días a fin de producir esta resolución que hoy sometemos a la Conferencia para su consideración y adopción. Damos las gracias a los redactores, y en general a todos los que han participado en la labor de la Comisión, por su paciencia y comprensión en el marco de las negociaciones y de la discusión de las enmiendas, que en ocasiones excedieron los límites previstos.

África participó de manera plena y constructiva en las deliberaciones que dieron lugar a la propuesta de resolución, y es para nosotros un honor haber contribuido a alcanzar este resultado en la primera discusión general sobre el tema. Aprobamos la nueva definición de la economía social y solidaria y los principios rectores expuestos en el informe. Esta nueva

definición se formuló después de sopesar debidamente diversas opiniones encontradas. Procedimos a examinar cada punto de vista en función de su mérito y de su contribución a la creación de trabajo decente, la formalización de la economía informal y el desarrollo. En última instancia, se otorgó una gran atención a todas las interpretaciones de qué debería ser y qué no debería ser economía social y solidaria, según se refleja en el texto presentado. Juntos, hemos trazado el camino para avanzar hacia el cumplimiento de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente mediante la promoción de la economía social y solidaria. Nuestras conclusiones reconocen que, si se tiene debidamente en cuenta la nueva definición universalmente adoptada, se facilitará la transición de la economía informal a la economía formal.

La resolución que tenemos ante nosotros aspira a servir de guía, y en ningún modo constituye un instrumento. La Oficina dará efecto a las conclusiones mediante la elaboración de estrategias y planes de acción que someterá a la consideración del Consejo de Administración en noviembre de 2022. Por consiguiente, invitamos a todos los mandantes a que tengan en cuenta las conclusiones y se preparen para nuestra próxima cita. Huelga decir que el carácter general de las conclusiones permite que los Estados Miembros tomen medidas de conformidad con sus circunstancias nacionales, lo cual es muy importante en la medida en que nuestras regiones y países no se encuentran en la misma etapa de desarrollo económico.

El anexo, adoptado por consenso, es una referencia general que tiene por objeto proporcionar información a los Gobiernos y a los interlocutores sociales sobre el alcance de las medidas que toma la OIT, sin que ello tenga carácter prescriptivo.

Por último, permítanme concluir expresando mi gratitud a todos los miembros gubernamentales de la Comisión, a los interlocutores sociales y a la Oficina por sus esfuerzos a lo largo de todo el proceso.

Sra. Olivari

Gobierno (Argentina), hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe

El grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) agradece y reconoce a los representantes de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos por el intenso y enriquecedor debate llevado adelante en la Comisión. Queremos subrayar la calidad de las exposiciones y los esfuerzos realizados para encontrar puntos de unión para arribar a un consenso.

Hemos discutido por primera vez en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo un documento referido a esta temática que nos brindará un marco inicial para fortalecer el valor de la economía social y solidaria y su contribución para lograr el desarrollo sostenible y la justicia social.

En este sentido, conseguimos establecer una conceptualización de la economía social y solidaria, a partir de esos principios y valores, e identificar los retos que enfrenta y los aportes que los mandantes tripartitos pueden realizar para promover la economía social y solidaria para lograr un futuro del trabajo decente centrado en las personas, como así también, el acompañamiento de la Organización Internacional del Trabajo en la consecución de estos objetivos.

Destacamos muy especialmente la labor del Presidente, el Sr. Lee, quien, con gran integridad, paciencia y capacidad de conducción hizo posible el cumplimiento de los objetivos de la Comisión, así como el importante rol de las Vicepresidentas, las Sras. Moore y Mbono,

quienes expusieron sus posiciones con solvencia, vehemencia y claridad en el marco del respeto mutuo y del diálogo social.

Agradecemos a la Oficina su incansable trabajo en el acompañamiento técnico constante que permitió enmarcar correctamente las conclusiones arribadas. Y finalmente también queremos reconocer la ardua labor del equipo de intérpretes y traductores que hicieron posible que este conjunto de conclusiones pueda ser finalizado.

Estamos muy orgullosos de este resultado y esperamos avanzar en este camino recién iniciado. El GRULAC apoya la adopción de este documento.

Sra. Karvar

Gobierno (Francia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros (original francés)

Hablo en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Türkiye, Macedonia del Norte, Serbia y Albania, países candidatos, Noruega, país de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembro del Espacio Económico Europeo, y Ucrania y la República de Moldova suscriben la presente declaración.

Expresamos una vez más nuestro sincero agradecimiento a todas las partes interesadas que han contribuido a la primera discusión general jamás celebrada sobre la economía social y solidaria y el trabajo decente, y que han llevado a buen puerto este proceso. Estimamos que el texto resultante de las deliberaciones será un referente en todo el sistema multilateral.

Las conclusiones finales que se nos someten hoy a adopción representan un avance tangible para el desarrollo de la economía social y solidaria, en consonancia con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, de 2021. Todos estos textos reconocen la función específica que puede desempeñar la economía social y solidaria para lograr el desarrollo sostenible y la justicia social, y contribuir a la generación de trabajo decente y a mejores niveles de vida para todos. Son conformes al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 y a otros ODS conexos, así como a los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Reafirmamos nuestro apego a estos objetivos y expresamos nuestra firme convicción de que la economía social y solidaria puede ser un instrumento eficaz para responder a los desafíos mundiales a los que nos enfrentamos.

La definición del concepto de economía social y solidaria (ESS) es un logro mayor de estas conclusiones. La definición pretende plasmar las características inherentes a la ESS, y dar cuenta de la diversidad de entidades y empresas que la componen. Las entidades de la ESS se distinguen por la forma particular en que desarrollan sus actividades económicas y sociales y persiguen sus objetivos empresariales. La definición de la OIT completa las definiciones existentes, como la que figura en el plan de acción para la economía social de la Comisión Europea y la establecida por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos en su recomendación sobre la ESS y la innovación social.

Pensamos que la ESS puede desempeñar una importante función en la medida en que es capaz de reforzar el sentido dado al término «trabajo», en una época en la que las personas aspiran no solo a un trabajo decente sino también a un trabajo dotado de sentido. Si bien esta dimensión se recoge en parte en la denominación y en la definición del concepto de «trabajo decente», consideramos que cabe profundizar más esa noción en futuras discusiones. En

efecto, las jóvenes generaciones son los empresarios y trabajadores del futuro, y la noción de trabajo «dotado de sentido» puede incidir en su trayectoria personal y contribuir así a remodelar el mundo del trabajo y construir una economía en la que las personas y el planeta ocupen un lugar central.

Reconocemos y apoyamos la función decisiva que puede desempeñar la OIT en la promoción de la ESS tanto dentro como fuera del mundo del trabajo. Nos congratulamos de las medidas expuestas en las conclusiones en las que se insta a la OIT a reforzar su función de liderazgo procurando mejorar el conocimiento y la comprensión de la ESS en el seno del sistema multilateral. Esa labor consistiría fundamentalmente en prestar servicios de apoyo y formación a los mandantes de la OIT, proporcionar asistencia y consejos a los Estados Miembros y estrechar la colaboración con los socios pertinentes, en particular con las organizaciones representativas de la ESS. Estos esfuerzos combinados contribuirán a dar respuesta a los desafíos mundiales a los que nos enfrentamos y asegurar un futuro del trabajo decente centrado en las personas. Todas las medidas emprendidas por la OIT resultarían más eficaces si se apoyan en relaciones existentes con otros actores internacionales y las refuerzan.

Uno de los resultados que parece desprenderse de esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y de la primera discusión general jamás celebrada sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria es la convicción, compartida por todos los mandantes, de que todavía no se han aprovechado todas las posibilidades que ofrece la ESS. Esperamos que la adopción de estas conclusiones allane el camino para la promoción y el desarrollo de la ESS en el seno de la OIT, del sistema de las Naciones Unidas y de otras instituciones multilaterales. Esperamos que redunde en un mayor reconocimiento del poder de la ESS para transformar la economía, la sociedad y el medioambiente.

Sr. Coovadia

Empleador (Sudáfrica)

(original inglés)

He tenido el gran honor de ejercer como uno de los representantes de los empleadores en la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria. Ante todo, quisiera dar las gracias a los miembros de la Comisión, a su Presidente y a sus Vicepresidentas, así como al maravilloso personal de la OIT, incluidos los intérpretes, por su minuciosa preparación y labor, y a todas las personas que han contribuido al éxito de esta reunión de la Comisión.

A lo largo de las labores de la Comisión he defendido que una economía social y solidaria debe englobar toda la economía, incluidas las empresas con fines de lucro, las organizaciones no gubernamentales, las asociaciones de autoayuda, las cooperativas, etc. La colaboración entre todos los sectores de la economía en su sentido más amplio para promover e impulsar la economía social y solidaria reducirá las desigualdades, mitigará la pobreza y permitirá entrar en la economía a las personas que ahora no pueden hacerlo.

También promoverá una cultura de prácticas empresariales sostenibles en toda la economía, no solo entre las empresas con vocación social y solidaria, sino en la economía en su conjunto y en todas las cooperativas y empresas. Según mi experiencia en Sudáfrica, todas las instituciones y empresas se esfuerzan en llevar a cabo sus actividades de modo que beneficien a toda la sociedad, en particular cuidando del medioambiente, promoviendo el bienestar de las comunidades en las que operan, utilizando prácticas empresariales éticas, tratando al personal de manera justa, etc.

El documento final es fruto de arduas negociaciones y demuestra que los interlocutores sociales empiezan a acercar posiciones en interés de toda la sociedad. No obstante, debemos promover una colaboración aún mayor y definir la economía social y solidaria de forma más amplia.

Sra. Ferguson

Empleadora (Estados Unidos de América)

(original inglés)

En primer lugar, debo expresar mi agradecimiento a los miembros de la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria, así como al Presidente y a las Vicepresidentas de la Comisión, a la Oficina y a los intérpretes que facilitaron nuestra labor. Los debates fueron arduos y en ocasiones bastante largos, pero se desarrollaron en un espíritu de tripartismo y consenso. Considero que las conclusiones propuestas por la Comisión son justas y significativas.

La economía social y solidaria (ESS) desempeña un papel esencial en muchas naciones de todo el mundo. En asociación con los Gobiernos y dentro del sector privado, puede impulsar los objetivos de proporcionar trabajo decente y productivo y de promover los objetivos sociales y medioambientales. Es esencial que haya un compromiso para ayudar a desarrollar un entorno propicio en el que las empresas sostenibles y la ESS puedan prosperar.

Como interlocutores sociales, acogemos con satisfacción la participación activa de las empresas de la ESS en el diálogo institucional sobre cuestiones que afectan sus intereses. A nivel nacional, estas cuestiones también pueden suscitar importantes discusiones entre los interlocutores sociales y el Estado a través del diálogo social, con el fin de encontrar soluciones innovadoras. Este proceso es necesario para reproducir en mayor escala el éxito de la ESS y la responsabilidad social de las empresas.

Ahora que hemos logrado adoptar estas conclusiones, podemos volver a casa con la satisfacción de haber cumplido con nuestro deber y con la serenidad de haber participado en un debate en el que todas las partes —Gobiernos, trabajadores y empleadores— han actuado de buena fe y con la voluntad de lograr un producto que realmente añada valor y ofrece una mejor orientación a nuestra organización. Enhorabuena por la adopción de las conclusiones, y gracias por haberme dado la oportunidad de participar en esta labor.

Sra. George

Trabajadora (India)

(original inglés)

La adopción de las conclusiones relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria es un momento histórico no solo para la OIT, sino también para la transición de los trabajadores de la economía informal hacia la formalidad, que actualmente representan el 61 por ciento de la fuerza de trabajo mundial.

La constitución de cooperativas, colectivos y otras entidades de la ESS permite en efecto mejorar las condiciones de trabajo y los medios de subsistencia de los trabajadores en general, y de los trabajadores de la economía informal en particular.

En las conclusiones de la Comisión se insiste en que los Gobiernos deben esforzarse por elaborar un marco jurídico favorable a las entidades de la ESS. Las entidades más pequeñas de la ESS se enfrentan a menudo a grandes obstáculos, en particular en lo que respecta a los requisitos de inscripción en los registros o el acceso a recursos y servicios financieros.

Además, tenemos ahora una percepción común de la diversidad de entidades que componen la ESS, las cuales se basan en valores y tiene el potencial de transformar las economías y contribuir al logro del trabajo decente y la seguridad de los niveles de subsistencia. Las entidades de la ESS no aspiran a maximizar los beneficios, sino que dan primacía a las personas y el fin social en el uso de los excedentes, que sirven para atender las necesidades de sus miembros, sus familias y comunidades.

En calidad de representante de la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia, en la India, que reúne a 2,2 millones de mujeres trabajadoras en un país en donde el 93 por ciento de la fuerza laboral está ocupada en la economía informal, he de decir que la ESS desempeña una función esencial para nuestros trabajadores, al promover medios de subsistencia sostenibles. Trabajamos con distintos modelos en este ámbito, y esta resolución nos brindará nuevas oportunidades de adoptar modelos más resilientes.

La lista no exhaustiva de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y las Naciones Unidas ofrece orientaciones útiles a los Gobiernos para responder a las necesidades particulares de las entidades de la ESS establecidas por los trabajadores de la economía informal. Entre dichos instrumentos cabe mencionar el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

Por último, pero no por ello menos importante, la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria adoptó una lista detallada de medidas que ha de emprender la Oficina Internacional del Trabajo para promover el establecimiento y el desarrollo de entidades de la ESS sólidas y resilientes, por ejemplo, mediante el establecimiento de alianzas de colaboración con redes de la ESS.

Aguardamos con interés el curso que se dará a las conclusiones relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria, que pueden contribuir a cambiar la existencia de millones de trabajadores de la economía informal.

Sr. Grondin
Trabajador (Canadá)
(original francés)

La delegación sindical canadiense, especialmente la de Quebec, ha participado con sumo interés en las labores de esta comisión.

La economía social y solidaria (ESS) es una importante vía de desarrollo económico para Quebec. Se ha ido desarrollando a la par de varios valores de nuestra sociedad como la solidaridad, la igualdad de género, el acompañamiento de los jóvenes, las personas de edad y los recién llegados y el desarrollo regional. Sus efectos se dejan sentir en casi todas las ramas de actividad económica: de la agricultura al ámbito financiero, pasando por el medioambiente, la salud y la cultura.

Desde finales de los años noventa, una ley sobre la economía social permite reglamentar sus actividades. Una entidad denominada Chantier de l'économie sociale reagrupa las fuerzas vivas de la sociedad civil, entre las que se encuentran los sindicatos.

Este modelo de desarrollo cuenta con el apoyo de ciudadanos y organizaciones que participan en más de 11 200 empresas colectivas, que en conjunto representan un volumen de negocios de 47 800 millones de dólares canadienses y emplean a más de 220 000 personas.

Se trata de una forma de crear un modelo distinto de economía, que tiene por finalidad la restitución del bien común a la comunidad y su defensa. Este modelo responde directamente a las necesidades y las aspiraciones de las colectividades y, muy particularmente, de las regiones distantes de los grandes centros urbanos.

La paridad de género en los consejos de administración y la importancia que se atribuye a los jóvenes contribuyen también a la perennidad de estas organizaciones.

Un ejemplo reciente permite ilustrar la importancia de este modelo de desarrollo económico. La creación de seis cooperativas de trabajadores de la información ha permitido mantener a flote varios periódicos de lengua francesa en Quebec. Habida cuenta del impacto positivo de la existencia de periódicos independientes para nuestras democracias, toda la sociedad sale ganando de este rescate.

Este rescate fue posible gracias sobre todo a la contribución de los sindicatos y del mundo financiero cooperativo, actores que participan desde hace tiempo en el diálogo social en Quebec.

Tenemos que apoyar sin demora la promulgación de leyes sobre la ESS en todo el mundo y crear simultáneamente organismos que permitan acelerar la implantación de este modelo de desarrollo económico.

Para concluir, he de resaltar el excelente trabajo realizado en esta comisión. Por mi parte, en mi primera experiencia presencial, estoy muy impresionado por la búsqueda constante de compromisos a fin de obtener consensos viables y pertinentes para cada Estado y grupos sociales. Así, fue posible mostrar que el diálogo social está presente en esta institución internacional. Fue un ejercicio concreto de solidaridad.

Sr. Cordero **Empleador (Argentina)**

Quiero agradecer al Director General, Guy Ryder, cuyo legado estará por siempre con nosotros en la OIT, al Presidente de la Comisión, a la Vicepresidenta trabajadora y a la Vicepresidenta empleadora, a la Oficina, a la Organización Internacional de Empleadores, a la Oficina de Actividades para los Empleadores, a todos los compañeros de trabajo en esta Comisión, a los intérpretes, a los traductores, a todos los que están en esta casa o a distancia.

Obligados a encerrarnos en contra de nuestra naturaleza social por la pandemia, salimos de nuestro encierro para encontrarnos con la guerra, el acoso y la violencia, hechos que deberían desaparecer de la faz de la tierra para siempre. Más allá de las adversidades, nos reunimos y conectamos aquí con esperanza para hablar de la economía social y solidaria en pos de un mundo mejor.

El documento logrado da cuenta de la importancia del trabajo decente como fuente del progreso. Incluye a la economía social y solidaria en el seno del tripartismo, bregando por que las entidades de trabajadores y de empleadores de la economía social estén representadas allí.

Vincula a las entidades de la economía social y solidaria con otras empresas sostenibles, grandes, medianas y pequeñas, y con los Gobiernos. Da un marco de comprensión para erradicar la pobreza, la competencia desleal, la informalidad y el desempleo a través del trabajo decente. Impulsa, además, un fuerte llamado al sistema financiero para estar a la altura en pos de la efectiva producción de bienes y servicios, el cuidado del planeta, el trabajo decente y la justicia social.

Todo esto se hizo mediante un vínculo estrecho, necesario entre la razón y el corazón. Emociona saber que el espíritu emprendedor del ser humano se encuentra aquí, de pie, frente a la adversidad, más renovado que nunca en la construcción compartida de un mundo mejor.

Sra. Kainu
Trabajadora (Finlandia)
(original inglés)

En las conclusiones que tenemos ante nosotros hoy, resalta claramente la importancia de los servicios públicos. Los Estados tienen la responsabilidad de respetar, promover y hacer realidad los derechos humanos, que incluyen, sin lugar a duda, el derecho a la vida. Aunque en las conclusiones no se hace referencia explícita al concepto de servicios públicos de calidad, el mensaje es claro. Cuando son eficaces, los servicios públicos desempeñan una función esencial en el fomento de la economía social y solidaria (ESS). Esto se puede ilustrar con un solo ejemplo. Las conclusiones subrayan la importancia de reforzar la inspección del trabajo y de promover la colaboración entre las inspecciones del trabajo, los interlocutores sociales y los representantes de la ESS a fin de prevenir, desalentar y sancionar la formación de pseudoentidades de la ESS. Por consiguiente, las conclusiones pueden contribuir a acercarnos al objetivo de lograr el trabajo decente en la economía social y solidaria.

Sr. Gómez Ruiloba
Gobierno (Panamá)

Como ya han expresado otros, esta ha sido una lucha larga de muchos años, en la que nuestro país desde hace siete años estaba pidiendo que esta Comisión llegara a la Conferencia Internacional del Trabajo. Bueno, este año se logró. Lastimosamente, no pude participar porque estaba presidiendo la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo, lo que hubiera sido mi sueño y mi pasión. Yo fui un niño que nació en el seno de una familia de cooperativistas, pero solo quiero darles las gracias y esperemos que esto sea el primer paso, el primer paso para que el modelo y los distintos modelos de economía social y solidaria nos permitan, sobre todo en nuestro país, hacer una mejor distribución de la riqueza, y ese ha sido realmente nuestro objetivo.

Muchas gracias, muchas a gracias a todos los que participaron en esta Comisión, en la que cada uno hizo su esfuerzo para llegar a acuerdos. Nunca lo olvidaremos, porque hoy para nosotros es un día importante.

Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria: adopción

El Presidente
(original inglés)

Ahora procederemos a la adopción de las conclusiones propuestas relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria, cuyo texto figura en las *Actas* núm. 7A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta las conclusiones propuestas en su conjunto?

(Se adoptan las conclusiones).

Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria: adopción

El Presidente (original inglés)

A continuación, procederemos a adoptar la resolución propuesta relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria, cuyo texto figura en las *Actas* núm. 7A.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta la resolución propuesta?

(Se adopta la resolución).

Deseo dar las gracias a todos los miembros de la Comisión, así como a la Secretaría, por los magníficos resultados conseguidos. Los temas objeto de la discusión que la Comisión celebró este año permanecerán a buen seguro en el programa de trabajo de la Organización durante los próximos años. La labor que todos ustedes han llevado a cabo puede considerarse sin lugar a dudas fundamentales para las futuras actividades de la OIT en este ámbito.

(La Comisión continúa sus labores en sesión plenaria).



► Actas

1C

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 4 de junio de 2022

Segundo informe de la Comisión de Asuntos Generales

Propuesta de resolución presentada a la Conferencia para adopción

La presente *Acta* contiene los textos de la propuesta de resolución presentada por la Comisión de Asuntos Generales para su adopción por la Conferencia.

El informe sobre las labores de la Comisión se publicará en el sitio web de la Conferencia en *Actas* núm. 1D y se presenta a reserva de las correcciones que puedan someter los miembros de la Comisión hasta el 1.º de julio de 2022.

Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 110.ª reunión (2022),

Recordando la adopción en su 86.ª reunión (1998) de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que constituyó un hito determinante para la consecución de los objetivos de la Organización;

Recordando que en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019 con miras a promover un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y configurar un futuro del trabajo que haga realidad la visión fundadora de la Organización, la Conferencia declaró que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente;

Consciente de la vital importancia de la seguridad y salud en el trabajo, que ha quedado claramente demostrada con la pandemia de COVID-19 y sus profundas y transformadoras repercusiones en el mundo del trabajo;

Constatando que, para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable, se requiere la participación activa de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, así como mediante el diálogo social y la cooperación;

Deseosa de incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo como medio para fomentar la visibilidad y el impacto de los valores fundamentales y el Programa de Trabajo Decente de la OIT;

Considerando que ello debería revestir la forma de una enmienda a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

1. Decide enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo para incluir, después de las palabras «la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación», las palabras «y e) un entorno de trabajo seguro y saludable» e introducir las consiguientes enmiendas en el anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y en el Pacto Mundial para el Empleo, las cuales se especifican en el anexo a la presente resolución;
2. Decide que los instrumentos mencionados se denominen en lo sucesivo «Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022», «Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022» y «Pacto Mundial para el Empleo (2009), en su versión enmendada en 2022»;
3. Declara que 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) deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado

en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022;

4. Invita al Consejo de Administración a que adopte todas las medidas apropiadas con miras a introducir ciertas enmiendas que se derivan consiguientemente de la adopción de la presente resolución en todas las normas internacionales del trabajo pertinentes, en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, cuando corresponda, y
5. Declara que nada en esta resolución debe interpretarse en el sentido de que afecte de algún modo no intencionado a los derechos y obligaciones de un Miembro dimanantes de los acuerdos de comercio y de inversión existentes entre Estados.

Anexo

Consiguientes enmiendas al anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022

Parte II

A. Objeto y ámbito de aplicación

[...]

2. El seguimiento abarcará las ~~cuatro~~cinco categorías de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

Parte III

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto del informe global es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo observada en el periodo anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el periodo siguiente, incluso mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

Consiguiente enmienda a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022

Cuarto párrafo del preámbulo

Convencida de que la Organización Internacional del Trabajo ha de desempeñar un papel clave para contribuir a la promoción y al logro del progreso y de la justicia social en un entorno en constante evolución:

[...]

— recogiendo y reafirmando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), en su versión enmendada en 2022, en virtud de la cual los Miembros reconocen, en el cumplimiento del mandato de la Organización, la importancia y el significado especiales de los derechos fundamentales, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y un entorno de trabajo seguro y saludable;

Consiguientes enmiendas al Pacto Mundial para el Empleo

Párrafo 9

9. Las acciones deben guiarse por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), de 2008 en su versión enmendada en 2022. [...]

Párrafo 14

14. Las normas internacionales del trabajo constituyen una base para sustentar y apoyar los derechos en el trabajo, y contribuyen a desarrollar una cultura de diálogo social especialmente útil en tiempos de crisis. Para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación, es especialmente importante reconocer que:

1) el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana. También es esencial para la recuperación y el desarrollo. En consecuencia, hay que aumentar:

i) la vigilancia para conseguir la eliminación y evitar el incremento de las distintas formas de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en el trabajo, así como para conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable; y

ii) el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en cuanto mecanismos propicios a un diálogo social productivo en tiempos de mayor tensión social, tanto en la economía informal como en la economía formal.

Párrafo 28

La OIT se compromete a asignar los recursos humanos y financieros necesarios y a colaborar con otros organismos a fin de prestar asistencia a los mandantes que así lo soliciten para utilizar el Pacto Mundial para el Empleo. En dicha labor, la OIT tomará como guía la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), de 2008 en su versión enmendada en 2022, y la Resolución asociada a la misma.



► Actas

1D

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 17 de junio de 2022

Tercer informe de la Comisión de Asuntos Generales

Resumen de las labores relativas al proyecto de resolución para enmendar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998

Índice

	Página
Introducción.....	3
Discusión general.....	3
Examen de las enmiendas	15
Adopción del proyecto de resolución.....	37
Observaciones finales.....	38

Introducción

1. Durante su sesión de apertura, celebrada el 27 de mayo de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo estableció la Comisión de Asuntos Generales para considerar el séptimo punto del orden del día de la Conferencia: «Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mediante una enmienda al párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998». La Comisión tuvo ante sí el Informe VII, titulado *Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, que contenía un proyecto de resolución de enmienda de la Declaración de 1998.
2. De conformidad con el párrafo 1 del artículo 7 del Reglamento, la Comisión estuvo integrada por 56 miembros (28 miembros elegidos por el Grupo Gubernamental, 14 miembros elegidos por el Grupo de los Empleadores y 14 miembros elegidos por el Grupo de los Trabajadores).
3. La Comisión de Asuntos Generales eligió a los siguientes miembros de su Mesa y a un Ponente:

Presidente:	Excmo. Sr. Salomon Eheth (miembro gubernamental, Camerún)
Vicepresidentas:	Sra. Renate Hornung-Draus (miembro empleadora, Alemania) Sra. Catelene Passchier (miembro trabajadora, Países Bajos)
Ponente:	Sr. Amos Hosea Kuje (miembro gubernamental, Nigeria)
4. La Comisión constituyó un Comité de Redacción compuesto por los miembros siguientes:

Miembros gubernamentales:	Sr. Karim Cissé (Senegal) Sra. Mercedes Tejedor Aibar (España) Sra. Nara Masista Rakhmatia (Indonesia)
Miembros empleadores:	Sr. John Beckett (Canadá) Sr. Pablo Dragun (Argentina) Sra. Anne Vauchez (Francia)
Miembros trabajadores:	Sr. Modi Guiro (Senegal) Sra. Liliana Ocmin (Italia) Sra. Catelene Passchier (Países Bajos)
5. La Comisión celebró siete sesiones.

Discusión general ¹

6. El Presidente de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se dirigió a la Comisión. Subrayó que la seguridad y salud en el trabajo (SST) era fundamental, tanto para los trabajadores como para la comunidad en su conjunto. Los entornos de trabajo saludables y seguros permitían a los trabajadores desarrollar sus competencias y aumentar la productividad.

¹ A menos que se indique lo contrario, todas las intervenciones de miembros gubernamentales en representación de un grupo regional o de organizaciones intergubernamentales se realizan en nombre de todos los miembros gubernamentales del grupo u organización en cuestión que son Miembros de la OIT y están presentes en la Conferencia.

Consciente de que la Conferencia tenía ante sí el reto histórico de enmendar y ampliar la emblemática Declaración de 1998, expresó sus más sinceros deseos de que las deliberaciones fueran constructivas y fructíferas.

7. La representante del Secretario General (Directora General Adjunta de Políticas) destacó tres cuestiones planteadas en el informe de la Oficina. La primera cuestión era la urgencia de adoptar medidas, a raíz de la petición formulada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (2019) de examinar, lo antes posible, la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Debido a las perturbaciones provocadas por la pandemia de COVID-19, la Conferencia no retomó la cuestión con miras a adoptar una decisión en 2021, tal como se había previsto inicialmente. La segunda cuestión era el fundamento constitucional de ese ejercicio, que reafirmaría un principio constitucional existente y lo colocaría al mismo nivel que los principios ya designados como fundamentales en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 («la Declaración de 1998»). La tercera cuestión era la sencillez del procedimiento de la enmienda propuesta, que proponía la inclusión de un nuevo subpárrafo e) en el párrafo 2 de la Declaración de 1998. Teniendo en cuenta esas tres cuestiones, observó que la Oficina confiaba en que la Comisión alcanzaría una decisión consensuada que daría un nuevo impulso a la Declaración de 1998, lo que redundaría en una repercusión mayor y universal sobre el terreno.
8. El Presidente destacó la importancia de la labor de la Comisión en el contexto del examen de una quinta categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante una enmienda al párrafo 2 de la Declaración de 1998. El principal reto de la Comisión consistía en proponer la formulación exacta que se debía incluir en el proyecto de resolución para enmendar la Declaración de 1998. Explicó que, sobre la base de las discusiones mantenidas en el Consejo de Administración y las consultas tripartitas informales, se habían incluido tres formulaciones posibles en el proyecto de resolución. Al incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en la Declaración de 1998, la seguridad y salud en el trabajo se colocaría al mismo nivel que los otros cuatro principios y derechos fundamentales, a saber: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Comisión también tenía la labor esencial de recomendar a la Conferencia que se reconocieran como fundamentales uno o varios convenios de la OIT. Las otras dos cuestiones pendientes se referían a las responsabilidades complementarias de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, y la inclusión en el proyecto de resolución de una cláusula de salvaguardia relativa a los acuerdos comerciales vigentes. La pandemia de COVID-19 había demostrado que la falta de sistemas de seguridad y salud en el trabajo sólidos y resilientes podía tener consecuencias nefastas para el bienestar humano y las economías. Se comprometió a facilitar un debate constructivo y fructífero que permitiera a la Conferencia Internacional del Trabajo lograr un hito mediante la adopción de un quinto principio fundamental en su 110.^a reunión (2022).
9. La Vicepresidenta empleadora señaló que la inclusión de la SST en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo constituiría una decisión histórica con repercusiones de gran alcance. El reconocimiento de un convenio en materia de SST como un instrumento fundamental incrementaría el escrutinio sobre los Gobiernos que lo hubieran ratificado con respecto a su aplicación efectiva en la ley y en la práctica. Los Gobiernos estarían obligados a remitir memorias con mayor frecuencia a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones («Comisión de Expertos») y a responder a las observaciones

de la Comisión. Además, los Gobiernos que todavía no hubieran ratificado los convenios sobre SST tendrían la obligación constitucional de «respetar, promover y hacer realidad, de buena fe» el nuevo principio fundamental de SST. Eso tendría importantes repercusiones fuera de la OIT, ya que los Estados con un importante volumen de comercio y los principales grupos regionales y bancos internacionales probablemente aumentarían la presión sobre los países para que ratificaran los convenios en materia de SST, al incluir esa prescripción en los acuerdos comerciales y de inversión y en regímenes similares. Para su grupo, era crucial mantenerse fiel a los propósitos y objetivos originales de la Declaración de 1998, centrándose en lo que era realmente fundamental y evitando distorsiones innecesarias. Señaló que, tras los debates del Consejo de Administración y las consultas tripartitas, aún no se había alcanzado un consenso con respecto a cuatro cuestiones principales.

10. En primer lugar, debía definirse la formulación exacta relativa a la SST como una «responsabilidad compartida», una noción que no debería formularse en términos de igualdad de responsabilidades de los mandantes tripartitos. En cambio, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores tenían derechos, responsabilidades y deberes complementarios en el ámbito de la SST. Eso debería quedar claramente reflejado en el párrafo del preámbulo.
11. En segundo lugar, con respecto a la terminología del nuevo principio fundamental que debía incluirse en el proyecto de resolución, su grupo había propuesto la formulación «la protección [...] de un entorno de trabajo seguro y saludable».
12. En tercer lugar, el Grupo de los Empleadores consideraba que el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) era el único convenio sobre SST adecuado para ser reconocido como fundamental. Los objetivos primordiales de ese instrumento eran desarrollar una cultura de prevención en materia de SST y adoptar un enfoque sistémico para gestionar la SST a escala nacional. Pese al carácter exhaustivo del Convenio, este brindaba a los Estados Miembros que lo habían ratificado la flexibilidad necesaria para aplicar sus disposiciones independientemente de cuál fuera su nivel de desarrollo económico. El Convenio núm. 187 era el convenio más moderno en materia de SST y había recibido el mayor número de ratificaciones en los últimos cinco años. La Comisión de Expertos había observado que el Convenio núm. 187, «que se centra en el diálogo social, presenta un gran potencial para contribuir a la promoción efectiva de la seguridad y salud en el trabajo». Además, el Convenio núm. 187 había sido reconocido en la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de 2008, y en la Declaración de Estambul sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de 2011. El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) no era adecuado para ser reconocido como un convenio fundamental, puesto que no preveía el derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y saludable, derecho que sí reconocía el Convenio núm. 187. Asimismo, los Gobiernos habían puesto de relieve los obstáculos a los que se enfrentaban para lograr el pleno cumplimiento del Convenio núm. 155. Afirmó que no había la obligación de reconocer como fundamentales dos o más convenios sobre SST y recordó que, cuando se adoptó por primera vez la Declaración de 1998, se reconoció como fundamental un solo convenio sobre trabajo infantil. Sin embargo, en caso de que se adoptara un segundo convenio con las características de un convenio fundamental, el Grupo de los Empleadores estaría dispuesto a reconocerlo también como fundamental.
13. En cuarto lugar, era crucial incluir una cláusula de salvaguardia en el proyecto de resolución para abordar las implicaciones jurídicas y comerciales, tanto directas como indirectas, que podía plantear la designación de la SST como un principio fundamental. Además de lo que se había incluido en la propuesta, la cláusula de salvaguardia debería abarcar los acuerdos de inversión y de asociación económica y los regímenes de incentivos unilaterales.

14. Para concluir, propuso adoptar un enfoque abierto y constructivo a fin de lograr un resultado que fuera de gran alcance y se mantuviera fiel a los propósitos y objetivos originales de la Declaración de 1998, sobre la base de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019.
15. La Vicepresidenta trabajadora recordó que la crisis causada por la COVID-19 había demostrado la importancia crucial de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La protección de la vida y la salud de los trabajadores estaba prevista en la Constitución de la OIT desde 1919. Durante los últimos cien años, la OIT había elaborado un impresionante corpus normativo en materia de SST. Observó que la Comisión tenía que abordar cuatro cuestiones pendientes.
16. En primer lugar, su grupo no podía respaldar el concepto de «responsabilidad compartida» en el ámbito de la SST, porque daba la impresión errónea de una igualdad de responsabilidad por parte de Gobiernos, empleadores y trabajadores, lo que no era acorde a las normas de la OIT en materia de SST. Tal como se reconocía explícitamente en el Convenio núm. 187, la protección frente a los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo era un derecho de los trabajadores. Los Gobiernos y los empleadores tenían deberes y responsabilidades correlativos a fin de procurar las medidas necesarias de prevención, protección y reparación. Los convenios sobre SST determinaban funciones, deberes y responsabilidades muy distintos, pero complementarios, así como el «compromiso compartido» de Gobiernos, empleadores y trabajadores por lograr un entorno de trabajo seguro y saludable. El Convenio núm. 155 solo imponía a los trabajadores la obligación de participar, cooperar e informar a nivel de empresa, mientras que los Gobiernos y los empleadores tenían la responsabilidad primordial en el ámbito de la salud y la seguridad, incluidos los gastos. Lo anterior reflejaba la diferencia en las relaciones de poder, en las que los trabajadores tenían poco o ningún poder real para influir en su entorno de trabajo. Con respecto a las opciones presentadas en el quinto párrafo del preámbulo del proyecto de resolución, el Grupo de los Trabajadores respaldaba la segunda opción entre corchetes, formulada de la siguiente manera: «[Constatando que, para lograr [condiciones de trabajo seguras y saludables/un entorno de trabajo seguro y saludable], se requiere la participación activa de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, así como mediante el diálogo social y la cooperación,]».
17. En segundo lugar, con respecto a la terminología relativa al nuevo principio fundamental, observó que, en el Consejo de Administración y las consultas informales tripartitas, la mayoría se había mostrado a favor de utilizar la formulación «un entorno de trabajo seguro y saludable», ya que aseguraba la coherencia con el Convenio núm. 155, el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), el Convenio núm. 187 y la meta 8.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esa formulación reflejaría mejor las diferentes interacciones en el lugar de trabajo que repercutían en la seguridad y salud en el trabajo y que debían tenerse en cuenta con miras a la «protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo», como se enunciaba en la Constitución de la OIT. El término «condiciones de trabajo seguras y saludables» era un concepto más restringido.
18. En tercer lugar, en relación con los instrumentos que debían declararse como fundamentales, afirmó que el Convenio núm. 155 describía claramente las responsabilidades de los Gobiernos, los deberes de los empleadores y los derechos de los trabajadores y sus representantes en materia de salud y seguridad. Asimismo, reflejaba la dimensión de protección prevista en la Constitución de la OIT y se centraba en el principio de prevención de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y las muertes relacionadas con el trabajo. El Convenio núm. 155 también establecía prescripciones específicas en relación con los derechos, deberes

y responsabilidades de los empleadores, los trabajadores y sus representantes a nivel de empresa, incluido el derecho de los trabajadores a abandonar una situación de trabajo peligrosa sin sufrir consecuencias injustificadas. A ese respecto, recordó el contexto de los recientes accidentes mayores ocurridos en fábricas textiles, como los del edificio Rana Plaza en Bangladesh y la fábrica Tazreen en el Pakistán. Por último, el Convenio núm. 155 había sido ampliamente reconocido en el ámbito de la salud y seguridad y por los profesionales de la SST como el principal instrumento internacional que abordaba la organización de la salud y la seguridad en el trabajo, en particular la evaluación de los riesgos, la función de los Gobiernos y de los empleadores, la consulta a los trabajadores y los derechos de estos.

19. La oradora hizo un alegato enérgico a favor de la inclusión del Convenio núm. 161 como un convenio fundamental. Ese convenio estaba estrechamente relacionado con el Convenio núm. 155, dado el fuerte vínculo existente entre la política nacional de SST y los servicios de salud en el trabajo. Unos servicios de salud eficaces permitían a los empleadores conservar al personal formado y valioso, gracias a la aplicación de enfoques preventivos, y generaban ahorros importantes para los Gobiernos, los empleadores y la economía en general. La OIT y la Organización Mundial de la Salud habían contabilizado un total de 3 millones de muertes relacionadas con el trabajo cada año, de las cuales más del 80 por ciento se habían producido como consecuencia de enfermedades profesionales. La crisis causada por la COVID-19 había reforzado la necesidad de contar con servicios de salud adecuados. El Convenio núm. 155 hacía referencia a los servicios de salud en el trabajo, pero no los regulaba. El Convenio núm. 161 sería un complemento importante y lógico del Convenio núm. 155.
20. El Convenio núm. 187, que estaba respaldado por el Grupo de los Empleadores, principalmente proporcionaba orientaciones a los Gobiernos sobre la forma de desarrollar una política nacional que promoviera un entorno de trabajo seguro y saludable, y sobre la forma de cumplir las obligaciones establecidas en el Convenio. No mencionaba las responsabilidades y deberes de los empleadores, ni los derechos, responsabilidades, obligaciones y protecciones establecidos en el Convenio núm.155. Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores podría considerar el Convenio núm. 187 como complementario de otros convenios fundamentales.
21. En cuarto lugar, su grupo no consideraba necesario incluir una cláusula de salvaguardia en el proyecto de resolución. En opinión del grupo, las repercusiones de la enmienda a la Declaración de 1998 sobre los acuerdos de libre comercio dependerían de lo que decidieran las partes en esos acuerdos. No obstante, si fuera necesaria una cláusula de salvaguardia para lograr el consenso, el Grupo de los Trabajadores apoyaba la formulación propuesta en el párrafo 5 del proyecto de resolución, que decía lo siguiente: «Declara que nada en esta resolución debe interpretarse en el sentido de que afecte en modo alguno a los derechos y obligaciones de un Miembro dimanantes de los acuerdos comerciales vigentes de los que sea parte».
22. Para concluir, señaló que, dos años después del inicio de la devastadora pandemia de COVID-19, se recibiría con satisfacción en todo el mundo que la OIT declarara la SST como un principio y derecho fundamental en el trabajo e intensificara su labor a fin de respetar, promover y hacer efectivo el derecho fundamental de todos los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y saludable.
23. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, señaló que la seguridad y salud en el trabajo era una condición *sine qua non* para lograr el trabajo decente. Por consiguiente, el grupo de África reafirmaba su apoyo para que se reconociera como un principio y derecho fundamental en el trabajo, mediante una enmienda al párrafo 2 de la Declaración de 1998.

24. Con respecto a la terminología, el grupo de África era partidario de la formulación «un entorno de trabajo seguro y saludable», que era más amplio que «condiciones de trabajo seguras y saludables». El término «entorno de trabajo» abarcaba todos los posibles factores de riesgo que podían afectar a la salud física y mental y la seguridad de los trabajadores.
25. Con respecto a los convenios que deberían considerarse fundamentales, el grupo de África abogaba por incluir los Convenios núms. 155 y 187.
26. Con respecto a los posibles efectos de la Declaración de 1998 enmendada en los acuerdos comerciales, el grupo de África apoyaba la propuesta de incluir una cláusula de salvaguardia para aliviar la preocupación de los Estados partes en los acuerdos comerciales vigentes.
27. Por último, el grupo de África reafirmó su compromiso con el diálogo social tripartito sobre esa importante cuestión y su disposición a lograr conclusiones consensuadas.
28. La miembro gubernamental de Francia hizo uso de la palabra en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, e Islandia y Noruega, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, así como Georgia, se sumaron a esa declaración. La oradora observó que la Unión Europea y sus Estados miembros habían abogado durante mucho tiempo por la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables como un aspecto fundamental del trabajo decente, algo que los mandantes de la OIT también habían reconocido en la Declaración del Centenario. Expresó su satisfacción por el hecho de que la comunidad internacional estuviera en ese momento dispuesta a incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
29. Señaló que cerca de 3 millones de personas morían al año por causas relacionadas con el trabajo y que la pérdida de producción como consecuencia de los días de trabajo perdidos representaba casi el 4 por ciento del producto interno bruto (PIB) anual mundial. La pandemia de COVID-19 había puesto de manifiesto aún más la importancia de la SST para el bienestar de los trabajadores. Añadió que, para la Unión Europea y sus Estados miembros, las condiciones de trabajo seguras y saludables representaban un componente esencial de una respuesta centrada en las personas y un componente integral de todo plan de recuperación a largo plazo.
30. En referencia a la terminología, indicó que parecía haber convergencia respecto de la utilización del término «entorno de trabajo» en lugar de «condiciones de trabajo», lo que la Unión Europea y sus Estados miembros podían respaldar.
31. En relación con la selección de instrumentos, observó que los Convenios núms. 155 y 187 eran complementarios y cumplían el requisito constitucional para el reconocimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Comisión de Expertos había alcanzado la misma conclusión. Por consiguiente, ambos convenios deberían reconocerse como fundamentales.
32. Con respecto a la propuesta de incluir una cláusula de salvaguardia en el párrafo 5 del proyecto de resolución, la Unión Europea y sus Estados miembros estaban dispuestos a considerar la inclusión de ese tipo de cláusula para disipar la inquietud de que una enmienda a la Declaración de 1998 pudiera afectar a los acuerdos comerciales vigentes.
33. Por último, con respecto al párrafo del preámbulo sobre las responsabilidades compartidas, recaló la importancia de distinguir entre las diferentes responsabilidades de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Si bien la Unión Europea y sus Estados miembros preferían el lenguaje inspirado en el Convenio núm. 187, seguían abiertos a considerar todo texto acordado de forma consensuada.

34. La miembro gubernamental de Colombia observó que la protección de la salud y seguridad de los trabajadores como un principio y derecho fundamental en el trabajo representaba un hito para la OIT.
35. En Colombia, el Ministerio del Trabajo, a través de su política pública relativa a los riesgos en el trabajo, procuraba promover una cultura de prevención, ampliar la cobertura y garantizar que un mayor número de trabajadores tuvieran acceso a las ventajas que ofrecía el Sistema General de Riesgos Laborales. En el contexto de la pandemia de COVID-19, el Gobierno de su país había publicado orientaciones (Circular núm. 64 de 2020) relativas a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de la salud mental, y había elaborado un sistema de información de riesgos laborales para mejorar la recopilación de datos sobre los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
36. Indicó que el Gobierno de Colombia había respaldado el reconocimiento del Convenio núm. 187 como un convenio fundamental, que destacaba la importancia de crear una cultura nacional de prevención y tenía por objeto reforzar el marco institucional nacional mediante la participación de los mandantes tripartitos y otras partes interesadas.
37. El miembro gubernamental de los Estados Unidos de América señaló que, el día siguiente a su toma de posesión, el Presidente Biden había emitido una orden ejecutiva relativa a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, en la que se destacaba que «[g]arantizar la salud y seguridad de los trabajadores es una prioridad nacional y un imperativo moral». Observó que ese imperativo se había tornado aún más urgente y complicado, tanto en los Estados Unidos como en el resto del mundo.
38. Afirmó que la pandemia mundial existente había afectado a las vidas y los medios de vida de los trabajadores en prácticamente todos los lugares de trabajo, y había puesto especialmente en peligro a aquellos trabajadores que respondían de forma más directa a la pandemia de COVID-19. La pandemia había puesto de relieve la urgencia de que los mandantes de la OIT reconocieran la SST en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
39. Los Estados Unidos consideraban que la OIT tenía que ocupar un lugar central en las iniciativas mundiales dirigidas a proteger la salud y seguridad de los trabajadores, y seguían decididos a encontrar soluciones que pudieran recabar el consenso tripartito en las cuatro cuestiones pendientes.
40. En referencia al papel de los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos, estaba a favor de utilizar la segunda propuesta que figuraba en el proyecto de resolución: «Constatando que, para lograr [condiciones de trabajo seguras y saludables/un entorno de trabajo seguro y saludable], se requiere la participación activa de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, así como mediante el diálogo social y la cooperación».
41. Con respecto a la designación de los convenios fundamentales, observó que los Convenios núms. 155 y 187 habían establecido derechos y principios que eran fundamentales para la seguridad y la salud en el trabajo. Ambos establecían los marcos necesarios para la protección de esos derechos, así como para la aplicación de otros instrumentos relativos a la SST más generales, para riesgos o sectores específicos. Esos marcos eran complementarios. El Convenio núm. 187 se refería específicamente al Convenio núm. 155 y no podía entenderse sin hacer referencia a ese convenio. Instó a los miembros de la Comisión a respaldar la inclusión de ambos convenios en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

42. Con respecto a la terminología, en los Estados Unidos la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional tenía por finalidad asegurar «condiciones de trabajo seguras y saludables». Por consiguiente, el término «condiciones de trabajo» seguía más de cerca el lenguaje utilizado en los Estados Unidos y era, por tanto, la opción preferida. No obstante, parecía haber convergencia en la Comisión respecto del término «entorno de trabajo» y señaló que los Estados Unidos estaban dispuestos a considerar otras soluciones que pudieran recabar el consenso tripartito.
43. Por último, los Estados Unidos apoyaban la propuesta de incluir una cláusula de salvaguardia, ya que confirmaba que las partes en un acuerdo comercial estaban obligadas a cumplir los términos del acuerdo como se entendían en el momento de su entrada en vigor, y que esas obligaciones solamente cambiarían si las partes en esos acuerdos decidieran modificar sus disposiciones.
44. La miembro gubernamental de Indonesia observó que la SST había sido reconocida como un derecho humano en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Durante más de cincuenta años, Indonesia había reconocido la importancia de proteger la SST mediante su legislación nacional y, por lo tanto, apoyaba firmemente la inclusión de la seguridad y la salud en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
45. Con respecto a la noción de «responsabilidad compartida», indicó que abogaba por la inclusión del lenguaje utilizado en el artículo 1 del Convenio núm. 187, que se refería a la participación activa del Gobierno, los empleadores y los trabajadores mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos. De forma análoga, también se inclinaba por utilizar el término «entorno de trabajo» en lugar de «condiciones de trabajo», habida cuenta de que era la terminología utilizada en el Convenio núm. 187.
46. Expresó su apoyo a la designación del Convenio núm. 187 como un convenio fundamental en el marco de la Declaración de 1998, puesto que había establecido un marco para la implementación de la SST que preveía la elaboración de políticas nacionales, sistemas nacionales y programas nacionales. Con respecto a la inclusión de una cláusula de salvaguardia en el proyecto de resolución, propuso que se hiciera referencia no solo a los acuerdos comerciales, sino también a los acuerdos de inversión y de asociación económica.
47. El miembro gubernamental del Japón expresó su apoyo a la inclusión de la SST en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Declaración de Filadelfia había reconocido la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores mediante programas nacionales, motivo por el cual consideraba que el Convenio núm. 187, que hacía hincapié en el establecimiento de programas nacionales, era el más fundamental de todos los convenios en cuestión. El Convenio núm. 155 era demasiado prescriptivo para que fuera reconocido como un convenio fundamental.
48. Señaló que tanto «condiciones de trabajo» como «entorno de trabajo» eran términos aceptables, pero destacó la necesidad de seguir modificando la cláusula de salvaguardia que se proponía incluir en el proyecto de resolución para que abarcara tanto los acuerdos comerciales como los regímenes de incentivos.
49. El miembro gubernamental del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte indicó que su país ostentaba un largo historial de medidas de protección en favor de la salud y la seguridad de los trabajadores, que había comenzado más de dos siglos atrás con la adopción de la Ley de Salud y Moral de los Aprendices de 1802, tras la cual se habían adoptado diversas leyes fabriles en los siglos XIX y XX que regulaban las condiciones de trabajo. El resultado del proceso era el sistema regulatorio actual, que se regía por la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo y Cuestiones Afines, de 1974, y por sus normas conexas. El principio rector del sistema

del Reino Unido era que aquellos que generaban un riesgo tenían la responsabilidad de gestionarlo y, por lo tanto, recaía sobre los empleadores la obligación de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y otras personas afectadas por las actividades laborales. Como consecuencia, se había registrado una notable reducción de los accidentes mortales sufridos por los trabajadores en el Reino Unido.

50. Expresó su apoyo a la inclusión de condiciones de trabajo seguras y saludables en la lista de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Observó que había pasado casi un cuarto de siglo desde la adopción de la Declaración de 1998 y que era un momento importante para poner las condiciones de trabajo seguras y saludables en pie de igualdad con los otros principios y derechos fundamentales en el trabajo. La pandemia de COVID-19 había reafirmado esa cuestión. El impacto de la pandemia, junto con las razones morales, jurídicas y éticas para que las actividades laborales no pusieran en riesgo la salud y la seguridad de los trabajadores, habían dado un nuevo impulso al tratamiento del asunto por la Comisión.
51. El miembro gubernamental del Brasil señaló que en la Declaración del Centenario se había considerado que la SST era fundamental para el trabajo decente. Por lo tanto, la promoción y el cumplimiento de unas condiciones de trabajo compatibles con ese principio requerían el firme compromiso de todos los mandantes de la OIT en su calidad de Miembros de la Organización.
52. En el informe de la Oficina se había resaltado que la inclusión de la SST en el marco de la Declaración de 1998 sería de naturaleza declarativa y no constitutiva, por lo que no produciría obligaciones nuevas. Sin embargo, reforzaría el pacto constitucional entre la OIT y sus Estados Miembros y mejoraría el marco promocional en materia de SST y la prestación de asistencia técnica a los mandantes de la OIT.
53. El miembro gubernamental de Bangladesh señaló que la seguridad y salud en el trabajo era un elemento central de la promoción del trabajo decente. Sin embargo, afirmó que su promoción no debería suponer una carga excesiva para los Estados Miembros, en particular para los países en desarrollo. Bangladesh había ratificado los ocho convenios fundamentales, lo que demostraba el compromiso de ese país con las normas de la OIT. Sin embargo, al ser un país en desarrollo, afrontaba una serie de problemas y limitaciones que debían tenerse en cuenta al momento de incluir la seguridad y salud en los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Por consiguiente, propuso que se declarara como fundamental únicamente el Convenio núm. 187.
54. Estaba a favor de que se empleara el término «entorno de trabajo» en lugar de «condiciones de trabajo» y de que se incluyera una cláusula de salvaguardia en el proyecto de resolución, incluso si la adopción de la resolución no producía efectos jurídicos en los acuerdos comerciales vigentes.
55. La miembro gubernamental del Canadá observó que su país siempre había sido partidario de incluir la seguridad y salud en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Hacía tiempo que debía haberse reconocido la importancia crítica de la seguridad y salud en el mundo del trabajo y era especialmente oportuno hacerlo en el contexto de la pandemia de COVID-19.
56. Prefería que se empleara el término «un entorno de trabajo seguro y saludable». La alusión a un «entorno» propiciaba un alcance más amplio y era más inclusiva, pues abarcaba la prevención de peligros tanto físicos como psicológicos en el lugar de trabajo. No obstante, indicó que su Gobierno también podía apoyar el término «condiciones de trabajo» si este gozaba del consenso de la Comisión.

57. Con respecto a los convenios que debían considerarse fundamentales, señaló que debían ser generales y enunciar principios, derechos y obligaciones básicos destinados a asegurar la prevención de las lesiones y enfermedades profesionales. Por consiguiente, consideraba que debía reconocerse como fundamental el Convenio núm. 187, puesto que reunía esos criterios. Sin embargo, indicó que también podía apoyar la inclusión del Convenio núm. 155 y que estaba abierta a seguir debatiendo esa cuestión.
58. Con respecto a la inclusión de una cláusula de salvaguardia en el proyecto de resolución, prefería que el alcance de tal cláusula se limitara a los acuerdos comerciales.
59. Por último, con respecto a la «responsabilidad compartida», su Gobierno se inclinaba por la terminología utilizada en el artículo 1 del Convenio núm. 187, que aludía a un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos y a la mejora continua del entorno de trabajo y medidas preventivas en todos los niveles.
60. La miembro gubernamental de Namibia manifestó que suscribía la declaración formulada por el miembro gubernamental del Senegal en nombre del grupo de África. Observó que Namibia estaba mejorando progresivamente su sistema de SST: había elaborado un perfil nacional de SST, puesto en marcha y publicado una política nacional en materia de SST y realizado un análisis de deficiencias para armonizar la legislación nacional con los convenios de la OIT con miras a ratificar los Convenios núms. 155 y 187. Por consiguiente, la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo revestía una importancia crucial para Namibia.
61. Era partidaria de que se designaran como fundamentales los Convenios núms. 155, 161 y 187. El Convenio núm. 155 establecía las responsabilidades de los Gobiernos, los deberes de los empleadores y los derechos de los trabajadores, incluido el derecho de los trabajadores a abandonar los entornos de trabajo inseguros. Además de la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, el Convenio núm. 155 preveía también el establecimiento de procedimientos para notificar y declarar los accidentes del trabajo y las lesiones y las enfermedades profesionales. El Convenio núm. 161 abordaba, entre otras cuestiones, la higiene en el trabajo, la evaluación de los riesgos, el análisis de factores ambientales y el diagnóstico de las enfermedades profesionales.
62. No estaba a favor de que se aludiera a la seguridad y salud como una «responsabilidad compartida», ya que las responsabilidades de los trabajadores en materia de cooperación y participación no podían ser equivalentes a las de los Gobiernos y los empleadores, como se desprendía del Convenio núm. 155. Por último, manifestó su apoyo a la utilización del término «un entorno de trabajo seguro y saludable».
63. El miembro gubernamental de Bélgica se adhirió a la declaración pronunciada por Francia en nombre la Unión Europea y sus Estados miembros.
64. Señaló que no había derechos más fundamentales que el derecho a la salud y el derecho a la vida. Cada año, millones de personas se enfermaban debido a su trabajo. Del mismo modo, millones de personas perdían la vida en el trabajo cada año. Las enfermedades y las muertes ocasionadas por el trabajo tenían un impacto directo en las economías nacionales. Por ello, tanto en términos humanos como económicos, el asunto en cuestión era fundamental. La salud y la seguridad incidían directamente en la dignidad y la integridad de todos los trabajadores, por lo que había una responsabilidad de hacer que esas cuestiones fueran fundamentales para el futuro y la credibilidad de la OIT.

65. Suscribió la opinión de la Unión Europea y sus Estados miembros de que, en razón del carácter desigual de la relación entre los empleadores y los trabajadores, la seguridad y salud no podía considerarse una responsabilidad compartida.
66. Los Convenios núms. 155 y 187 deberían ser considerados fundamentales porque destacaban la importancia del diálogo entre los Gobiernos y los interlocutores sociales para la implementación de políticas nacionales coherentes en materia de SST. No obstante, el Convenio núm. 161 no debía descartarse. Destacó la importante función de las inspecciones del trabajo para asegurar un seguimiento adecuado de las condiciones de SST en las empresas. Por último, con respecto a la inclusión de una cláusula de salvaguardia en el proyecto de resolución, hizo hincapié en que no debía permitirse que esta limitara el ámbito de aplicación y la implementación de las normas que se consideraban fundamentales.
67. El miembro gubernamental de la Argentina era partidario de que se utilizara el término «un entorno de trabajo seguro y saludable» porque abarcaba un amplio espectro de contingencias en el lugar de trabajo. Con respecto a la designación de convenios fundamentales, abogaba por que se seleccionaran los Convenios núms. 155 y 187. Por último, señaló que, a su juicio, no había necesidad de incluir en el proyecto de resolución una cláusula de salvaguardia relativa a los acuerdos comerciales porque era claro que no podían añadirse obligaciones a acuerdos vigentes con efecto retroactivo.
68. La miembro gubernamental de Suiza expresó su apoyo al proyecto de resolución sobre la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en el que se reconocía la importancia de la salud y seguridad en el trabajo en cuanto derecho y principio para garantizar el trabajo decente para todos y un crecimiento económico inclusivo y centrado en las personas.
69. Afirmó que Suiza acababa de ratificar dos convenios de la OIT relativos a la protección de los trabajadores y el medio ambiente de los posibles efectos adversos de los productos químicos y a la prevención de accidentes industriales mayores.
70. El Convenio núm. 155 debería considerarse un convenio fundamental. En él se describían de manera exhaustiva el principio de protección de las condiciones de trabajo seguras y saludables y un enfoque sistemático en materia de prevención, implementación progresiva y diálogo social.
71. Era partidaria del que se utilizara el término «condiciones de trabajo seguras y saludables», que englobaba todos los elementos pertinentes, incluidos la organización, los instrumentos y los métodos del trabajo, así como los riesgos psicosociales y ambientales. El término «condiciones de trabajo» era más claro que el término «entorno de trabajo», que en algunos idiomas podía interpretarse erróneamente como una referencia a la ecología.
72. El miembro gubernamental de Türkiye señaló que su Gobierno había ratificado nueve convenios en materia de SST, incluidos los Convenios núms. 155, 161 y 187, y que desde 2015 había copresidido la Red de Seguridad y Salud en el Trabajo del G20. Manifestó que solo el Convenio núm. 187 debería considerarse fundamental por su capacidad para adaptarse a la naturaleza cambiante de la SST y porque había sido ampliamente ratificado en un corto periodo de tiempo.
73. La miembro gubernamental de México afirmó que su país se inclinaba por la segunda opción entre corchetes del texto propuesto para el quinto párrafo del preámbulo del proyecto de resolución, a saber: «[Constatando que, para lograr [condiciones de trabajo seguras y saludables/un entorno de trabajo seguro y saludable], se requiere la participación activa de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos,

así como mediante el diálogo social y la cooperación,]». Prefería el término «condiciones» al término «entorno» y declaró que debería considerarse como fundamental el Convenio núm. 155. Era partidaria de que se mantuviera una cláusula de salvaguardia relativa a los acuerdos comerciales en el proyecto de resolución, pero una que no fuera demasiado prescriptiva.

74. El miembro gubernamental de Qatar afirmó que los Convenios núms. 155 y 187 deberían ser considerados convenios fundamentales. Señaló que Qatar había introducido amplias reformas del mercado de trabajo y tomaría medidas para ratificar el Convenio núm. 155.
75. La miembro gubernamental de Barbados se expresó a favor de incluir la SST en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Opinó que ello revestía especial importancia para los pequeños Estados insulares como Barbados. La pandemia de COVID-19 había sacado a la luz problemas de salud y bienestar en el trabajo y la naturaleza cambiante de los riesgos de SST.
76. La Vicepresidenta empleadora acogió con beneplácito el amplio consenso de la Comisión con respecto a la inclusión de la SST en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Señaló que la propuesta de incluir una cláusula de salvaguardia en el proyecto de resolución había recibido amplio apoyo, aunque posiblemente haría falta extenderlo. También se felicitó por el surgimiento de consenso en la Comisión con respecto a la terminología del nuevo principio fundamental.
77. Al mismo tiempo, observó que había puntos de vista divergentes sobre cuál convenio o cuáles convenios relativos a la SST deberían designarse como fundamentales. Por ello, alentó a la Comisión a que se pusiera de acuerdo para elegir un convenio que fuera aceptable para todos, que a su juicio era el Convenio núm. 187.
78. La Vicepresidenta trabajadora reconoció que había convergencia de opiniones con respecto a algunas cuestiones fundamentales, pero no todas. Recordó que el 28 de abril de cada año se celebraba el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo para generar conciencia sobre los millones de trabajadores que habían muerto en el trabajo. Era necesario seguir debatiendo para llegar a un resultado que cambiara las cosas y fuera significativo para el mundo del trabajo. La propuesta del Grupo de los Empleadores resultaba, a todas luces, inaceptable para el Grupo de los Trabajadores, ya que este había indicado claramente que el Convenio núm. 187 no era adecuado para desempeñar la importante función de un convenio fundamental a fin de establecer y sustentar el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, y el Grupo de los Trabajadores solo podría aceptarlo como convenio complementario de, como mínimo, el Convenio núm. 155. Por consiguiente, era necesario proseguir el debate.
79. El representante de la Comisión Internacional de Medicina del Trabajo recordó que, en 2017, un total de 2,8 millones de personas habían muerto de enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo y que la incidencia de las enfermedades relacionadas con el trabajo estaba en aumento. Afirmó que, en 2020, se habían producido unas 60 000 muertes relacionadas con el trabajo atribuibles a la COVID-19, una cifra que se esperaba que se hubiera triplicado en 2021, y que el 20 por ciento de todos los contagios registrados de COVID-19 habían estado relacionados con el trabajo. La carga económica de las prácticas inadecuadas en materia de SST había aumentado al 5,4 por ciento del PIB a nivel mundial. Valoró favorablemente la propuesta de incluir los Convenios núms. 155 y 187 entre los fundamentales, pero recomendó encarecidamente que el Convenio núm. 161 fuera considerado también como fundamental, y afirmó que todos los convenios de la OIT relativos a la SST debían ser ampliamente promovidos.

Examen de las enmiendas

80. El Presidente observó que se habían presentado solo 19 enmiendas y se felicitó de que todas guardaban relación con las cuatro cuestiones pendientes.
81. La Vicepresidenta trabajadora señaló que el Grupo de los Trabajadores tenía la intención de proponer una enmienda al anexo relativo a las consiguientes enmiendas y pidió precisiones sobre cuándo y de qué manera el Grupo de los Trabajadores podría presentar esa enmienda.
82. La representante del Secretario General señaló que la Secretaría estaría preparada para recibir enmiendas al anexo del proyecto de resolución en cualquier momento que la Comisión lo estimase oportuno.

Título

83. El Presidente señaló que se había aplazado el examen del título hasta que se resolvieran todas las demás cuestiones. Se habían presentado dos enmiendas: una por parte del Grupo de los Empleadores y otra por parte del Grupo de los Trabajadores. En ambas se proponía suprimir las palabras «las condiciones de trabajo seguras y saludables» del título del proyecto de resolución. Ello se adecuaba al consenso alcanzado cuando se examinó el uso del término «un entorno de trabajo seguro y saludable» en el quinto párrafo del preámbulo y en el párrafo 1 (véanse los párrafos 88 a 142 *infra*). Por consiguiente, sugirió que se dejara en manos del Comité de Redacción la labor de asegurar un uso armonizado del término «un entorno de trabajo seguro y saludable» en todo el texto del proyecto de resolución.
84. La Vicepresidenta trabajadora confirmó que las dos enmiendas propuestas eran idénticas y convino en dejar en manos del Comité de Redacción la labor de asegurar la armonización en el uso de la terminología acordada.
85. La Vicepresidenta empleadora señaló que, dado que se había llegado a un acuerdo sobre el uso del término «un entorno de trabajo seguro y saludable», su grupo podía aceptar la propuesta de solicitar al Comité de Redacción que se asegurara de armonizar el uso de dicho término en todo el texto del proyecto de resolución.
86. El Presidente observó que se había alcanzado un consenso para enmendar el título del proyecto de resolución, de modo que tuviera el siguiente tenor: «Proyecto de resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo». Por consiguiente, se desestimó la enmienda presentada por la miembro gubernamental de Costa Rica a fin de referirse a «las condiciones de trabajo seguras y saludables» en el sexto párrafo del preámbulo.
87. La Comisión adoptó el título en su forma enmendada.

Quinto párrafo del preámbulo

88. El Presidente observó que se habían propuesto siete enmiendas al quinto párrafo del preámbulo, relativo a la «responsabilidad compartida», de las cuales cinco eran muy similares y dos, presentadas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores, eran idénticas.
89. La Vicepresidenta empleadora señaló que el Grupo de los Empleadores estaba a favor de mantener la segunda opción entre corchetes y utilizar el término «entorno de trabajo», pero tomó nota de que, en algunos idiomas, como el portugués, ese término podía interpretarse erróneamente como una referencia a la naturaleza o la ecología.

90. También presentó dos enmiendas que consistían en sustituir el término «participación» por «cooperación» y en añadir «y complementarios» después de «definidos». La propuesta era compatible con enmiendas similares presentadas por la Unión Europea y sus Estados miembros, el Grupo de los Trabajadores y Costa Rica, pero incluía elementos adicionales. El Grupo de los Empleadores no expresó su apoyo a la enmienda propuesta por Costa Rica para suprimir el término «entorno» y mantener «condiciones» en ambas opciones entre corchetes.
91. La Vicepresidenta trabajadora presentó la enmienda propuesta por su grupo y señaló que en el quinto párrafo del preámbulo se debería optar por la segunda opción propuesta por la Oficina, que figura entre corchetes, y utilizar el término «entorno de trabajo».
92. La oradora acogió con agrado la convergencia de opiniones con respecto a la terminología. La palabra «entorno» o «medio ambiente de trabajo» se ha utilizado en los Convenios núms. 155, 161 y 187 y designa un concepto más amplio que el término «condiciones de trabajo». El Grupo de los Trabajadores se mostró firmemente a favor de mantener la coherencia con la formulación del artículo 1, *d*) del Convenio núm. 187, que se refería a una «cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud [...] en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención».
93. El Grupo de los Trabajadores estaba en contra de sustituir el término «participación» por «cooperación» por la misma razón, esto es, en el Convenio núm. 187 se hablaba de «participación». Tampoco consideraba aceptable que se añadiera el término «complementarios».
94. La miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, expresó su apoyo a las enmiendas propuestas para que se utilizara la segunda opción, que figura entre corchetes, y la palabra «entorno».
95. No era partidaria de que se sustituyera el término «participación» por «cooperación», por cuanto los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores desempeñaban funciones diferentes, ni de que se añadiera la palabra «complementarios».
96. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, manifestó su apoyo a la segunda opción entre corchetes y su preferencia por la palabra «entorno». Asimismo, señaló que no estaba a favor de que se sustituyera la palabra «participación» por la palabra «cooperación».
97. La miembro gubernamental de México preguntó si debía examinarse la enmienda presentada por Costa Rica, que consistía en adoptar la primera opción entre corchetes y utilizar la palabra «condiciones» en vez de «entorno», que tenía el apoyo de su Gobierno.
98. La miembro gubernamental de Costa Rica explicó que ella prefería que se utilizara el término «condiciones», porque «entorno» era una palabra más ambigua y podía dar lugar a interpretaciones erróneas.
99. La Vicepresidenta trabajadora declaró que, a su juicio, había una fuerte convergencia con respecto al uso de la palabra «entorno». En ese contexto, solicitó a la Oficina que proporcionara información sobre cómo los tres convenios en cuestión incluían la palabra «entorno» o «medio ambiente» y, sin embargo, habían sido ampliamente ratificados y traducidos a otros idiomas, incluido el español.

100. La Vicepresidenta empleadora declaró que el texto del párrafo del preámbulo en cuestión no debía tomarse necesariamente de un convenio. Era importante distinguir claramente lo que se estaba debatiendo —esto es, un principio fundamental— de un convenio en particular. No aceptaba los argumentos que se habían expuesto en contra del uso de las palabras «cooperación» y «complementarios».
101. La oradora afirmó que la palabra «entorno» parecía ser el término aprobado. Lo único que aconsejaba era que se tuviera especial cuidado al traducir el término al portugués para evitar errores de interpretación.
102. El Presidente recordó que la miembro gubernamental de Costa Rica había presentado una enmienda que consistía en suprimir la palabra «entorno» y mantener la palabra «condiciones» en el quinto párrafo del preámbulo. Sin embargo, la enmienda solo había recibido el apoyo de los miembros gubernamentales de México y del Brasil. Asimismo, contaban con escaso apoyo las enmiendas propuestas por la Vicepresidenta empleadora para sustituir la palabra «participación» por «cooperación» y para añadir las palabras «y complementarios» después de «responsabilidades y deberes bien definidos».
103. El miembro gubernamental del Brasil explicó que las palabras «condiciones» y «entorno» o «medio ambiente» podían traducirse y entenderse de diferente manera en otros idiomas, como el portugués. Según el idioma en que se empleara, la palabra «condiciones» podía ser demasiado restrictiva, mientras que las palabras «entorno» o «medio ambiente» en portugués podían interpretarse erróneamente como una referencia a la naturaleza o el entorno ecológico. Por consiguiente, propuso que no se utilizara ninguna de esas palabras e introdujo una subenmienda para sustituir las palabras «[condiciones de trabajo seguras y saludables/un entorno de trabajo seguro y saludable]» por «la protección efectiva de la salud y seguridad en el trabajo».
104. La Vicepresidenta trabajadora señaló que las palabras «entorno» o «medio ambiente» figuraban en los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo propuestos para su designación como convenios fundamentales y que esos convenios habían sido ratificados por países cuyos idiomas no eran los oficiales de la OIT. Por consiguiente, pidió a la Oficina que facilitara aclaraciones sobre los problemas lingüísticos que se hubieran planteado a ese respecto.
105. La Vicepresidenta empleadora señaló que aún no se había llegado a ningún acuerdo sobre las cuestiones lingüísticas. En aras del consenso y la inclusión, era importante que la Comisión examinara la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental del Brasil. Además, subrayó que lo que estaba discutiendo la Comisión era la propuesta de enmienda de la Declaración de 1998 y no la terminología utilizada en los tres convenios sobre seguridad y salud en el trabajo que se habían propuesto para su designación como convenios fundamentales. La formulación propuesta por el miembro gubernamental del Brasil estaba más cerca del lenguaje constitucional de la OIT y era más universal. Por consiguiente, el Grupo de los Empleadores podía apoyar la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental del Brasil.
106. La miembro gubernamental de México se mostró a favor de utilizar la palabra «condiciones» y también respaldó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil.
107. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la palabra «entorno» o «medio ambiente» se utilizaba en el Convenio núm. 155, el cual había sido ratificado por 74 Estados Miembros, incluido el Brasil y otros países de habla portuguesa. Por ello, solicitó que la Oficina aclarara si se había presentado alguna reclamación con respecto al uso de esa palabra. Asimismo, observó que una mayoría de la Comisión prefería la palabra «entorno».

108. Un miembro de la Secretaría confirmó que el término «medio ambiente de trabajo» se utilizaba en el preámbulo y el artículo 4 del Convenio núm. 155, en el párrafo 2 del artículo 3 del Convenio núm. 187 y en el Convenio núm. 161.
109. La Vicepresidenta trabajadora volvió a pedir a la Oficina que comunicara a la Comisión si los Estados Miembros que habían ratificado los convenios en cuestión habían referido algún problema en relación con el uso de la palabra «entorno» o «medio ambiente de trabajo» en sus memorias sobre la aplicación de los mismos.
110. El miembro gubernamental del Brasil, en respuesta a los comentarios formulados por la Vicepresidenta trabajadora, señaló que su país había ratificado el Convenio núm. 155. Sin embargo, ratificar un convenio sobre seguridad y salud en el trabajo difería de designar la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental, lo cual implicaba que todos los Estados Miembros de la OIT estarían obligados a respetar y promover los principios y derechos fundamentales, independientemente de los convenios que cada uno hubiera ratificado.
111. La miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, recordó que la Oficina había llevado a cabo un estudio exhaustivo sobre la terminología. Tras apoyar la utilización de la palabra «entorno», señaló que no veía la necesidad de añadir un nuevo término a los dos que ya se estaban barajando.
112. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita respaldó el uso de «entorno de trabajo», ya que «entorno» era un término más amplio y «condiciones» más restrictivo. También observó que en los Convenios núms. 155 y 187 se utilizaba la palabra «entorno» o «medio ambiente de trabajo».
113. La miembro gubernamental de Australia, el miembro gubernamental del Senegal (hablando en nombre del grupo de África) y la miembro gubernamental de Noruega manifestaron su apoyo al uso de la palabra «entorno».
114. La miembro gubernamental de Costa Rica respaldó la subenmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil, y subrayó la importancia de que se utilizara una terminología inequívoca para referirse a un derecho fundamental.
115. La representante del Secretario General, en respuesta a la solicitud de la Vicepresidenta trabajadora, confirmó que no se había informado de ningún problema relativo al uso de la palabra «entorno» o «medio ambiente de trabajo» en las memorias presentadas sobre la aplicación de los Convenios núms. 155 y 187.
116. El miembro gubernamental del Níger señaló que no se oponía a que se utilizara la palabra «condiciones» ni «entorno», y podía apoyar la inclusión de cualquiera de esos términos.
117. El miembro gubernamental de Malí expresó su apoyo al uso del término «entorno» o «medio ambiente» porque se había empleado en varias disposiciones del Convenio núm. 155.
118. La miembro gubernamental del Canadá manifestó su preferencia por «entorno», ya que era una palabra muy establecida en el contexto de la OIT.
119. El miembro gubernamental de Bangladesh prefería que se utilizara la palabra «entorno». Sin embargo, solicitó a la Oficina que proporcionara una explicación jurídica por escrito sobre la diferencia entre los términos examinados.
120. El miembro gubernamental de China se pronunció a favor del uso de la palabra «condiciones» porque tenía un significado más concreto desde una perspectiva jurídica. En aras de alcanzar un consenso, era importante que todos los puntos de vista se escucharan y se discutieran de forma imparcial.

121. La miembro gubernamental de Colombia prefería que se empleara la palabra «condiciones». También podría apoyar la subenmienda presentada por el miembro gubernamental del Brasil, pero necesitaba aclaraciones al respecto.
122. El miembro gubernamental de Zimbabwe señaló que suscribía la declaración pronunciada por el miembro gubernamental del Senegal en nombre del grupo de África. La palabra «entorno» era más amplia que la palabra «condiciones», puesto que aludía a todo lo que rodeaba a los trabajadores. Su Gobierno podía aceptar el uso de la palabra «condiciones», aunque esta podía dar lugar a interpretaciones erróneas.
123. La miembro gubernamental de Suiza dijo que prefería la palabra «condiciones», pero señaló que también podía apoyar el uso de la palabra «entorno».
124. La representante del Secretario General, en respuesta a la solicitud del miembro gubernamental de Bangladesh, recordó que se habían facilitado ejemplos del uso de los términos «entorno de trabajo» y «condiciones de trabajo» en las legislaciones nacionales en el documento de referencia titulado *Cuestiones relativas a la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, que se había elaborado para la 334.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022) ².
125. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la discusión incluía cuestiones tanto lingüísticas como sustantivas. Tal como había señalado el miembro gubernamental de Zimbabwe, el término «entorno» designaba un concepto más amplio que el término «condiciones» y se había utilizado sobre la base del entendimiento concertado en la OIT y por todos los Miembros que habían ratificado los convenios pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la oradora destacó que no habría un derecho fundamental sin uno o varios convenios conectados a él; de ahí la importancia de asegurar la coherencia en la redacción del proyecto de resolución con la de los convenios pertinentes.
126. El Presidente observó que parecía haber consenso con respecto al uso del término «entorno de trabajo», y que la cuestión que se estaba debatiendo parecía ser lingüística más que sustantiva.
127. El miembro gubernamental del Brasil observó que, si bien la mayoría de los delegados preferían el término «entorno de trabajo», aún no se había alcanzado un consenso. Por ello, sugirió que se pusiera entre corchetes el texto en cuestión a fin de volver a examinarlo más adelante.
128. La Vicepresidenta trabajadora señaló que «consenso» no significaba «unanimidad», sino sencillamente que una amplia mayoría se decantaba por una propuesta concreta. En consecuencia, instó al miembro gubernamental del Brasil a que reconociera la clara preferencia de la mayoría de los miembros y dijo que el Grupo de los Trabajadores no podía respaldar la propuesta de poner el texto en cuestión entre corchetes.
129. La Vicepresidenta empleadora respaldó la propuesta del miembro gubernamental del Brasil de colocar el texto en cuestión entre corchetes a fin de examinarlo más adelante; y consideró que esto no debería impedir el examen del resto del texto del proyecto de resolución.
130. Asimismo, anunció que el Grupo de los Empleadores había retirado dos de sus enmiendas propuestas al quinto párrafo del preámbulo. La primera consistía en sustituir la palabra

² GB.344/INS/6 (Add. 1).

«participación» por la palabra «cooperación» y la segunda en añadir las palabras «y complementarios» después de «responsabilidades y deberes bien definidos».

131. El miembro gubernamental de Argelia observó que ya se había dedicado demasiado tiempo a la cuestión de la terminología y al quinto párrafo del preámbulo, que, a su juicio, no era tan importante.
132. El miembro gubernamental de Malí se mostró de acuerdo con el miembro gubernamental de Argelia, y señaló que el consenso no significaba que el 100 por ciento de los miembros tuvieran que estar de acuerdo con una determinada propuesta. Si ese fuera el caso, no se realizaría ningún progreso.
133. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, dijo que no era necesario poner entre corchetes el texto en cuestión, puesto que se había alcanzado un consenso con respecto al uso del término «entorno de trabajo». Asimismo, señaló que todos los argumentos en favor del término «entorno de trabajo» se fundaban en consideraciones técnicas más que lingüísticas. Por consiguiente, confirmó que el grupo de África prefería que se utilizara el término «entorno de trabajo».
134. El miembro gubernamental de la República Dominicana se adhirió a la posición del grupo de África, expuesta por el miembro gubernamental del Senegal, e instó al Presidente a dar paso al examen de cuestiones más sustantivas.
135. La miembro gubernamental de Costa Rica observó que estaba surgiendo claramente un consenso con respecto al uso del término «entorno de trabajo». Por consiguiente, y en aras del consenso, había retirado la enmienda que había propuesto a fin de utilizar el término «condiciones de trabajo».
136. El miembro gubernamental del Brasil indicó que, a la luz del consenso que había surgido con respecto al uso del término «entorno de trabajo» en lugar de «condiciones de trabajo», había retirado la propuesta de colocar el texto en cuestión entre corchetes. No obstante, aclaró que la interpretación actual del término «entorno de trabajo» o «medio ambiente de trabajo» en el Brasil, según se mencionaba en el Convenio núm. 155, y que se había traducido al portugués como «*ambiente de trabalho*», englobaba las cuestiones relativas al lugar de trabajo o al lugar donde se realizaba el trabajo en caso de que fuera externo a las instalaciones de la empresa. El término abarcaba la evaluación y la gestión de los peligros y riesgos en el trabajo con objeto de prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. No debería asociarse en ningún caso con circunstancias que no estuvieran relacionadas con el trabajo, como las cuestiones medioambientales. Su Gobierno entendía que el uso del término «entorno de trabajo» en el contexto de la declaración de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental en el trabajo obedecía a la necesidad de armonizar los términos de los convenios de la OIT, así como al hecho de que el término «condiciones de trabajo» podía inducir a error en algunos idiomas, en los que podía interpretarse como una referencia exclusiva a las obligaciones contractuales. A su juicio, la decisión de utilizar el término «entorno de trabajo» en la Declaración de 1998 enmendada no podría afectar la interpretación que cada país hiciera de ese término, de acuerdo con su legislación y reglamentos nacionales o de los convenios de la OIT que hubiera ratificado.
137. El Presidente observó que había consenso en la Comisión para mantener la segunda opción entre corchetes, en la que se utilizaba el término «entorno de trabajo», en el quinto párrafo del preámbulo.
138. Asimismo, confirmó que se habían retirado tres enmiendas: dos propuestas por el Grupo de los Empleadores y una por la miembro gubernamental de Costa Rica.

139. La Vicepresidenta trabajadora dio las gracias a los miembros de la Comisión por su flexibilidad; y preguntó si el acuerdo sobre el uso del término «entorno de trabajo» era válido para todas las referencias al término en todo el texto del proyecto de resolución o si se aplicaba únicamente a los párrafos del preámbulo.
140. La Vicepresidenta empleadora declaró que debería examinarse y discutirse cada una de las enmiendas propuestas, incluso las que incluían una referencia al término «condiciones de trabajo». En otras palabras, el acuerdo alcanzado sobre el uso del término «entorno de trabajo» en el quinto párrafo del preámbulo no impedía que se discutieran los términos contenidos en el resto de las enmiendas presentadas a la Comisión.
141. El Presidente confirmó que todas las enmiendas restantes, incluidas las afectadas por la decisión de la Comisión relativa al quinto párrafo del preámbulo, serían debidamente examinadas y sometidas a decisión.
142. La Comisión adoptó el quinto párrafo del preámbulo en su versión enmendada.

Párrafo 1

143. El Presidente señaló que se habían presentado tres enmiendas al párrafo 1 en relación con la formulación que debería utilizarse para definir el nuevo principio fundamental sobre seguridad y salud en el trabajo que se incluiría en el párrafo 2 de la Declaración de 1998.
144. A ese respecto, observó que el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores habían presentado dos enmiendas idénticas. En ambas se proponía el uso del término «un entorno de trabajo seguro y saludable». La miembro gubernamental de Costa Rica había presentado una tercera enmienda, en la que se proponía utilizar el término «condiciones de trabajo seguras y saludables». A la vista de que la Comisión había adoptado la decisión de aprobar el uso del término «un entorno de trabajo seguro y saludable» en el quinto párrafo del preámbulo, el Presidente preguntó a la miembro gubernamental de Costa Rica si deseaba reconsiderar la enmienda que había propuesto.
145. La Vicepresidenta trabajadora declaró que la enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores iba en la misma dirección que la enmienda propuesta por su grupo. Por consiguiente, en aras de simplificar el proceso, el Grupo de los Trabajadores podía retirar su enmienda y apoyar la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores para modificar el párrafo 1 suprimiendo las opciones entre corchetes primera y tercera y manteniendo la segunda opción. No obstante, su grupo sugeriría la supresión de las palabras «protección efectiva», de modo que el texto enmendado rezara: «y e) un entorno de trabajo seguro y saludable».
146. En primer lugar, la oradora explicó que deberían suprimirse las palabras «la protección de» antes de las palabras «un entorno de trabajo seguro y saludable» porque la protección se aplicaba a los trabajadores y no a «un entorno de trabajo seguro y saludable». Esto era congruente con la formulación que la Comisión había adoptado con respecto al quinto párrafo del preámbulo.
147. En segundo lugar, recordó que la Declaración de 1998 obligaba a los Estados Miembros a respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios fundamentales. La Comisión debería seguir la lógica, también en el sentido lingüístico, de la Declaración de 1998 para encontrar la mejor manera de expresar el quinto derecho fundamental. La Declaración de 1998 había reconocido como principios fundamentales la abolición del trabajo infantil y la eliminación del trabajo forzoso, que habían debido formularse

necesariamente como «principios negativos». La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en cambio, eran «principios positivos», que debían respetarse, promoverse y hacerse realidad de manera positiva. La misma lógica debería aplicarse al quinto principio fundamental sobre seguridad y salud en el trabajo: debería promoverse y hacerse realidad y, por lo tanto, debería redactarse utilizando una formulación positiva de la finalidad que se pretende lograr, esto es, «un entorno de trabajo seguro y saludable».

- 148.** La Vicepresidenta trabajadora propuso una nueva subenmienda a la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, que consistía en añadir las palabras «para todos los trabajadores» después de las palabras «un entorno de trabajo seguro y saludable». La razón era que, en la práctica, muchos grupos de trabajadores quedaban excluidos de la protección de la SST. Sin embargo, las normas de la OIT y los derechos en materia de SST asistían a todos, incluidos los trabajadores domésticos o temporales. El término «trabajadores» designaba un concepto amplio en la OIT y, por lo tanto, era importante introducir una referencia a los trabajadores.
- 149.** También señaló que, dada la importancia de la prevención y la promoción de la SST, una formulación que hiciera referencia a la protección, el respeto y la promoción del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable sería apropiada.
- 150.** La Vicepresidenta empleadora señaló la importancia de ajustarse a la lógica de la redacción de la Declaración de 1998. En ese sentido, se mostró de acuerdo con la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora a fin de suprimir las palabras «la protección de», y observó que en la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores ya se había planteado la supresión de la palabra «efectiva». Sin embargo, su grupo no apoyaba la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora a fin de añadir las palabras «para todos los trabajadores» después de «un entorno de trabajo seguro y saludable» porque toda la Declaración de 1998 y los cuatro principios existentes se aplicaban a la totalidad de los trabajadores. Por consiguiente, añadir las palabras «para todos los trabajadores» no sería coherente con el resto del texto. Además, hacerlo podría dar lugar a un debate jurídico sobre quién podía considerarse como trabajador. Las formulaciones genéricas eran más apropiadas para una declaración fundamental.
- 151.** La miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, respaldó la enmienda propuesta para suprimir la palabra «efectiva» en la definición de un nuevo principio fundamental sobre seguridad y salud en el trabajo, así como la subenmienda para suprimir también las palabras «la protección de». Tras observar que en la Declaración de 1998 no se calificaba de modo alguno a las personas que estaban protegidas por ella, consideró que la subenmienda para añadir a la definición las palabras «para todos los trabajadores» después de «un entorno de trabajo seguro y saludable» no abarcaría en cualquier caso a la totalidad de las partes interesadas en el mundo del trabajo. Además, no hacía falta precisar quiénes estaban protegidos, puesto que todos debían estarlo. Por lo tanto, no apoyaba la subenmienda del Grupo de los Trabajadores.
- 152.** El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, respaldó la enmienda propuesta por la Vicepresidenta empleadora para suprimir la palabra «efectiva», así como la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora para suprimir las palabras «la protección de». Sin embargo, no apoyaba la subenmienda de la Vicepresidenta trabajadora para añadir a la definición las palabras «para todos los trabajadores» después de «un entorno de trabajo seguro y saludable». Asimismo, introdujo una subenmienda para añadir a la definición las palabras «la garantía de» antes de «un entorno de trabajo seguro y saludable».

153. La Vicepresidenta trabajadora consideró que la inclusión de las palabras «un compromiso [...] de [...] hacer realidad», en el párrafo 2 de la Declaración de 1998, hacía que la adición de las palabras «la garantía de» fuera innecesaria. Su grupo había decidido retirar su subenmienda a fin de añadir las palabras «para todos los trabajadores» después de «un entorno de trabajo seguro y saludable». El Grupo de los Trabajadores podía aceptar que la formulación que se incluyera en el párrafo 1 fuera «y e) un entorno de trabajo seguro y saludable», ya que reflejaba el texto de la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores y la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
154. La miembro gubernamental de Barbados propuso una subenmienda para añadir las palabras «el establecimiento de» antes de «un entorno de trabajo seguro y saludable», en aras de mantener la coherencia con la forma en que se habían redactado los otros cuatro principios.
155. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, declaró que su grupo no respaldaba la subenmienda consistente en añadir las palabras «el establecimiento de» antes de «un entorno de trabajo seguro y saludable», y que había retirado la subenmienda para añadir las palabras «la garantía de» antes de «un entorno de trabajo seguro y saludable».
156. La Vicepresidenta empleadora constató la falta de apoyo a las subenmiendas para añadir tanto «el establecimiento de» como «la garantía de» antes de las palabras «un entorno de trabajo seguro y saludable».
157. El Presidente señaló que había consenso con respecto al texto de la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores, en su versión subenmendada por el Grupo de los Trabajadores, y que, por consiguiente, la enmienda propuesta por la miembro gubernamental de Costa Rica se desestimaría. Por lo tanto, el nuevo subpárrafo e) del párrafo 2 de la Declaración de 1998 rezaría: «y e) un entorno de trabajo seguro y saludable».
158. La Comisión adoptó el párrafo 1 en su versión enmendada.

Párrafo 3

159. El Presidente observó que se habían presentado cuatro enmiendas al párrafo 3, relativo a la selección de un convenio o de varios convenios adicionales que se designarían como fundamentales en el sentido de la Declaración de 1998. Asimismo, indicó que los Convenios núms. 187, 155 y 161 eran los convenios objeto de examen.
160. La Vicepresidenta empleadora presentó la enmienda de su grupo para seleccionar únicamente el Convenio núm. 187 como convenio fundamental, aduciendo que este era el más adecuado para su inclusión en la Declaración de 1998, ya que podía ser universalmente aplicado, lo que era un criterio esencial para que un convenio pasara a ser fundamental. Los demás convenios objeto de examen eran demasiado detallados, especialmente el Convenio núm. 155, que había sido adoptado en 1981 y tenía más de 40 años de antigüedad. Además, los Gobiernos habían informado de los importantes obstáculos a los que se enfrentaban para aplicar ese convenio, que interfería con los sistemas nacionales. Tras observar que no había sido ratificado por ninguno de los países del G7, expresó su sorpresa por el hecho de que la Unión Europea y varios países industrializados con economía de mercado hubieran respaldado la designación del Convenio núm. 155 como convenio fundamental a pesar de no haberlo ratificado.
161. También observó que el Convenio núm. 187 había sido adoptado en respuesta a la necesidad de contar con un marco más general y promocional y a fin de subsanar las carencias del Convenio núm. 155. No era necesario designar dos convenios sobre seguridad y salud en el trabajo como convenios fundamentales. A ese respecto, reiteró que, cuando se adoptó la Declaración de 1998, solo se reconoció como fundamental un convenio sobre trabajo infantil

y que un segundo convenio había sido añadido mucho después de la adopción de la Declaración. En la actualidad, únicamente el Convenio núm. 187 era universalmente aplicable. También reiteró que el Grupo de los Empleadores estaría dispuesto a considerar la selección de futuros convenios sobre seguridad y salud en el trabajo como convenios fundamentales en caso de que fueran adecuados, lo que no era el caso del Convenio núm. 155.

- 162.** La Vicepresidenta trabajadora, al presentar la enmienda propuesta por su grupo para seleccionar los Convenios núms. 155 y 161 como convenios fundamentales, afirmó que, aunque el Convenio núm. 187 hacía referencia al derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y saludable, no contenía ninguna disposición relativa a la forma en que debía abordarse ese derecho en la legislación o en la práctica. Asimismo, recordó que el Convenio núm. 187 dejaba claro en su título que solo proporcionaba un marco promocional. Además, estaba destinado únicamente a los Gobiernos. La oradora cuestionó por qué el Grupo de los Empleadores promocionaba un convenio que no estaba dirigido a los empleadores, cuando estaba claro que los empleadores tenían importantes deberes y obligaciones a fin de asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable.
- 163.** La oradora recordó que en 2017, en el contexto del mecanismo de examen de las normas de la OIT, se había considerado que los Convenios núms. 155, 161 y 187 estaban actualizados y, de hecho, se había recomendado que se llevara a cabo una campaña de promoción para los tres instrumentos. Contrariamente a lo que se había dicho, el Convenio núm. 155 no era demasiado detallado. La oradora llamó la atención sobre una serie de cláusulas de flexibilidad que este incluía.
- 164.** Significativamente, en dicho convenio se enunciaban derechos y responsabilidades y se preveía el establecimiento de una política nacional, así como las cuestiones que dicha política debería abordar, como la prevención de los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, la eliminación de los riesgos y el derecho de los trabajadores a interrumpir una situación de trabajo si esta entraña un peligro inminente sin sufrir represalias. La oradora señaló que en el Convenio núm. 155 se establecía que, mientras no se hubieran tomado medidas correctivas, un empleador no podía exigir a un trabajador que reanudara una situación de trabajo que entrañara un peligro. A ese respecto, recordó que la denegación de esos derechos había dado lugar a la catástrofe del Rana Plaza, que había provocado miles de muertes.
- 165.** La oradora indicó que en el Convenio núm. 161 se promovía el establecimiento de servicios de inspección del trabajo eficaces, lo que era una condición previa para lograr sistemas eficaces de seguridad y salud en el trabajo. Además, el Convenio núm. 155 era el convenio más importante y pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que establecía claramente las responsabilidades y los deberes de los Gobiernos y los empleadores, con la participación de los trabajadores.
- 166.** Para concluir, declaró que no era aceptable para su grupo reconocer únicamente el Convenio núm. 187 como convenio fundamental. Sin la inclusión del Convenio núm. 155, la Comisión no establecería un derecho fundamental creíble. Por sí sola, una cultura de respeto de la seguridad y salud en el trabajo no protegía a los trabajadores frente al derrumbe de las minas ni ante otros peligros en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, observó que el Convenio núm. 187 sobre el marco promocional podía complementar adecuadamente las prescripciones específicas enunciadas en el Convenio núm. 155 dirigidas a los empleadores. Por consiguiente, su grupo podía respaldar la selección de los Convenios núms. 187, 155 y 161 como convenios fundamentales.
- 167.** La miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, presentó una enmienda para seleccionar los Convenios núms. 155 y 187

como convenios fundamentales. Los dos estaban actualizados y se complementaban mutuamente. Ambos reunían los requisitos para ser designados como convenios fundamentales.

168. El miembro gubernamental del Japón aclaró que la enmienda propuesta a fin de suprimir el Convenio núm. 155 del párrafo 3 y mantener únicamente el Convenio núm. 187 para que fuera designado como fundamental había sido presentada solo por su Gobierno, aunque la miembro gubernamental de Colombia había indicado su apoyo a la enmienda. Si bien el Convenio núm. 155 era importante, era demasiado prescriptivo como para ser considerado un convenio fundamental. Asimismo, observó que las otras cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo tenían un carácter a la vez permanente y evolutivo. Con respecto a la SST, lograr la seguridad y la salud de los trabajadores era una preocupación constante. Sin embargo, era necesario mejorar las medidas de SST con el paso del tiempo, especialmente en el contexto de la evolución tecnológica y el cambio climático.
169. La miembro gubernamental de Colombia expresó su apoyo a la enmienda presentada por el miembro gubernamental del Japón a fin de suprimir el Convenio núm. 155 del párrafo 3 y mantener únicamente el Convenio núm. 187 para que fuera designado como convenio fundamental. Aunque el Convenio núm. 155 era importante, el Convenio núm. 187 era un convenio moderno, que estaba en consonancia con la Declaración de 1998. En América Latina, la tasa de informalidad era muy elevada. Por ello, era importante reforzar los sistemas nacionales de SST para que pudieran proteger a todos los trabajadores, incluidos a aquellos del sector informal.
170. El miembro gubernamental de Bangladesh apoyó la enmienda propuesta para designar únicamente el Convenio núm. 187 como convenio fundamental en el párrafo 3. Tras señalar que su país estaba atravesando una época de transformación e industrialización y que se enfrentaba a muchos desafíos y limitaciones, consideró que se debería conceder a los países como el suyo la oportunidad y el tiempo suficiente para superar esos desafíos y mejorar las infraestructuras nacionales de SST.
171. El miembro gubernamental de la Argentina señaló que los Convenios núms. 155 y 187 eran complementarios y proporcionaban protección y sinergias adecuadas entre la Declaración de 1998 y los instrumentos existentes.
172. El miembro gubernamental de China observó que los Convenios núms. 155 y 187 contenían diferentes disposiciones técnicas relativas a la protección de los trabajadores. Si bien podía apoyar la selección de cualquiera de los dos como convenio fundamental, se inclinaba por seleccionar el Convenio núm. 187.
173. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la designación de los Convenios núms. 187 y 155 como convenios fundamentales. Conjuntamente, proporcionaban una serie de principios y derechos que podían servir de referencia para las partes interesadas. Incluir un quinto pilar en la Declaración de 1998 sin proporcionar mecanismos adecuados para lograr su aplicación efectiva resultaría incoherente. El Convenio núm. 155 brindaría orientaciones prácticas, ya que incluía una disposición sobre las principales esferas de acción en relación con la formación, la comunicación, la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y la participación activa de los trabajadores en esos procesos.
174. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, expresó su apoyo a la designación de los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales. El Convenio núm. 155 se refería a la formulación, la puesta en práctica y el examen periódico de una política nacional, y a las obligaciones legales de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. En el Convenio núm. 187 se definía un enfoque sistémico para el fortalecimiento de los sistemas nacionales de SST.

175. El miembro gubernamental del Níger señaló que el Convenio núm. 155 debía leerse conjuntamente con su Protocolo de 2002. Los Convenios núms. 155 y 187 eran los convenios más recientes en materia de SST y se complementaban mutuamente. Por consiguiente, apoyaba la posición del grupo de África de designar los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales.
176. El miembro gubernamental de Malí observó que el Convenio núm. 155 proporcionaba la base práctica para la protección de los trabajadores, que era el objetivo principal de la discusión.
177. El miembro gubernamental de Suecia, hablando en nombre de los países nórdicos, respaldó la designación como convenios fundamentales de los Convenios núms. 155 y 187, que eran complementarios y proporcionaban un marco para las políticas y los sistemas nacionales.
178. El miembro gubernamental de Suiza apoyó la propuesta del Grupo de los Trabajadores de reconocer el Convenio núm. 155 como convenio fundamental. Ese convenio era vital para garantizar la protección adecuada de los trabajadores. Sin embargo, no apoyaba la designación del Convenio núm. 161.
179. El miembro gubernamental del Reino Unido expresó su apoyo a la designación del Convenio núm. 187 como convenio fundamental y se mostró flexible con respecto a la designación, asimismo, del Convenio núm. 155. Sin embargo, no respaldaba la designación del Convenio núm. 161.
180. El miembro gubernamental de la India apoyó la designación del Convenio núm. 187 como convenio fundamental. La SST y el trabajo decente tenían una importancia primordial para la India. Ese convenio proporcionaba un amplio margen a los países soberanos para formular sus propias políticas y leyes nacionales, de conformidad con las circunstancias y niveles de desarrollo de cada país.
181. El miembro gubernamental de Trinidad y Tabago suscribió la posición del Senegal, los Estados Unidos y Malí, y respaldó la selección de los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales.
182. El miembro gubernamental de la Arabia Saudita señaló que los Convenios núms. 155 y 187 estaban interconectados de una manera singular y no podían aplicarse por separado.
183. El miembro gubernamental de Indonesia apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores para reconocer únicamente el Convenio núm. 187 como convenio fundamental, ya que concedía a los Estados Miembros suficiente margen para elaborar sus propias políticas y leyes.
184. El miembro gubernamental de Barbados respaldó las opiniones de los miembros gubernamentales de Trinidad y Tabago y del Senegal, en nombre del grupo de África, a favor del reconocimiento de los Convenios núms. 187 y 155 como convenios fundamentales.
185. El miembro gubernamental de Zimbabwe apoyó la designación de los Convenios núms. 155 y 187 porque eran complementarios.
186. El miembro gubernamental de Costa Rica estimó que los Convenios núms. 155 y 187 debían designarse como fundamentales, ya que eran cruciales para la protección eficaz de la salud y la seguridad de los trabajadores; y se refirió a sus disposiciones específicas sobre la participación de los interlocutores sociales y las responsabilidades de los Gobiernos. Asimismo, consideró que las disposiciones que permitían a los trabajadores interrumpir una situación de trabajo si esta entrañaba un peligro también revestían una importancia particular.

187. El miembro gubernamental de Türkiye respaldó que solo se seleccionara el Convenio núm. 187 como convenio fundamental.
188. La miembro gubernamental de Filipinas apoyó la postura de los miembros gubernamentales de China, el Japón, la India e Indonesia a favor de designar como convenio fundamental únicamente el Convenio núm. 187, ya que este ayudaba a Filipinas a promover la seguridad y la salud en el marco de sus políticas y programas nacionales. Asimismo, señaló que la disposición del Convenio núm. 155 que permitía a los trabajadores negarse a realizar un trabajo peligroso también estaba prevista en los programas nacionales de Filipinas.
189. La miembro gubernamental de Namibia suscribió la postura expresada por el grupo de África a favor de designar los Convenios núms. 187 y 155 como convenios fundamentales. En el Convenio núm. 155 se establecían claramente las responsabilidades y los deberes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores y se proporcionaban orientaciones a los trabajadores para que abandonaran los entornos de trabajo peligrosos. El Convenio núm. 187 tenía un carácter promocional y complementaba el Convenio núm. 155.
190. El Presidente observó que la mayoría de los miembros de la Comisión estaban a favor de designar los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales.
191. La Vicepresidenta empleadora observó que la propuesta del Grupo de los Trabajadores de incluir el Convenio núm. 161 como convenio fundamental no había recibido apoyos y que varios miembros gubernamentales de países en desarrollo habían considerado que el Convenio núm. 155 era demasiado detallado e interferiría probablemente en los sistemas nacionales. El Convenio núm. 187 solo hacía referencia a los principios del Convenio núm. 155, ya que había sido concebido para facilitar una mayor flexibilidad. Desde su adopción, el Convenio núm. 187 había recibido más ratificaciones que el Convenio núm. 155.
192. La Vicepresidenta trabajadora lamentó que no se hubiera reconocido la importancia del Convenio núm. 161, especialmente por parte del Grupo de los Empleadores, ya que unos servicios de salud eficaces ayudaban a los empleadores a mantener a un personal calificado y valioso y generaban ahorros considerables para los empleadores. Aun así, quiso destacar su importancia. También observó que designar un convenio como fundamental no significaba que tuviera que ratificarse inmediatamente, sino que aquellos Estados Miembros que desearan mejorar la SST podían recibir asistencia técnica. La oradora lamentó que la designación del Convenio núm. 161 no hubiera recibido el apoyo de la mayoría de los miembros gubernamentales, especialmente de aquellos procedentes de Asia, donde persistían importantes dificultades para proteger a los trabajadores en las fábricas textiles. La Comisión tenía la responsabilidad de asegurar una mayor protección que facilitara una reducción de las muertes relacionadas con el trabajo y las enfermedades profesionales. Tras reafirmar el carácter fundamental del Convenio núm. 155, observó que el Convenio núm. 187 tenía un carácter complementario y no imponía ninguna responsabilidad significativa a los Gobiernos ni abordaba las obligaciones y deberes de los empleadores. Por consiguiente, no sería posible asegurar una protección adecuada sin recurrir al Convenio núm. 155. Tras constatar la falta de apoyo en la Comisión al Convenio núm. 161, la oradora indicó que su grupo retiraría su propuesta de designarlo como convenio fundamental en el párrafo 3.
193. La Vicepresidenta empleadora observó que se había llegado a un consenso con respecto a la designación del Convenio núm. 187 como convenio fundamental. Por otra parte, varios Gobiernos habían expresado sus reservas sobre la designación del Convenio núm. 155.
194. La Vicepresidenta trabajadora reiteró que su grupo no podía aceptar el Convenio núm. 187 como convenio fundamental por sí solo, y que únicamente apoyaría la designación del

Convenio núm. 187 junto con el Convenio núm. 155. La oradora no estaba de acuerdo con la declaración formulada por la Vicepresidenta empleadora, según la cual el Convenio núm. 155 planteaba dificultades para los países en desarrollo, y precisó que un gran número de países africanos y otros países en desarrollo habían ratificado el Convenio núm. 155. Si bien las circunstancias nacionales se tenían en cuenta en los convenios fundamentales, el objetivo debería ser el mismo para todos los países. Por último, celebró los esfuerzos desplegados por el Gobierno de Qatar para ratificar el Convenio núm. 155 y recordó que este apoyaba la inclusión de los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales.

195. Al reanudarse la reunión de la Comisión tras un receso, el Presidente observó que la Comisión debía elegir entre dos opciones: designar solo el Convenio núm. 187 como fundamental o bien designar los Convenios núms. 187 y 155 como fundamentales.
196. La Vicepresidenta empleadora recordó que su grupo apoyaba la inclusión del nuevo principio y derecho fundamental como quinto pilar sobre seguridad y salud en el trabajo en la Declaración de 1998, y que muchas empresas invertían miles de millones de dólares cada año en garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. El Convenio núm. 155 no reflejaba los diversos sistemas de relaciones laborales y las distintas legislaciones laborales de los países, contenía varios obstáculos e interfería con los sistemas nacionales. Asimismo, reiteró que el Convenio núm. 155 había sido ratificado por 74 Estados Miembros, mientras que cada uno de los ocho convenios fundamentales existentes había recibido más de 150 ratificaciones. Dado que la mayoría de los miembros gubernamentales, incluido de países que aún no habían ratificado el Convenio núm. 155, apoyaba su inclusión, el Grupo de los Empleadores podía sumarse al consenso.
197. La Vicepresidenta trabajadora aclaró que el número de ratificaciones de los ocho convenios fundamentales había aumentado considerablemente a raíz de la adopción de la Declaración de 1998. La designación de la seguridad y salud en el trabajo como quinto principio fundamental garantizaría que se siguiera promoviendo la ratificación de los correspondientes convenios fundamentales. La oradora reconoció que algunos Gobiernos eran renuentes a designar el Convenio núm. 155 como convenio fundamental. A ese respecto, recordó que, en virtud de lo dispuesto en la Declaración de 1998, la OIT tenía la obligación de apoyar a los mandantes proporcionando orientaciones, tanto con respecto a la promoción de la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales como con respecto a los esfuerzos destinados a lograr la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en caso de que aún no fuera posible ratificar esos convenios.
198. El miembro gubernamental del Reino Unido reiteró su apoyo a la selección del Convenio núm. 187 como convenio fundamental y se mostró flexible con respecto a la selección del Convenio núm. 155.
199. La miembro gubernamental de Suiza señaló que su Gobierno era flexible con respecto a la selección de los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales.
200. El miembro gubernamental del Brasil apoyó la selección del Convenio núm. 155 como convenio fundamental y, en aras del consenso, se mostró flexible con respecto a la selección adicional del Convenio núm. 187.
201. La miembro gubernamental de Australia consideró que se necesitaba un marco adecuado para velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores y que el Convenio núm. 155 proporcionaba ese marco, mientras que el Convenio núm. 187 tenía una función complementaria. Su Gobierno apoyaba el consenso emergente sobre la selección de los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales.

202. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la selección del Convenio núm. 187 como convenio fundamental y se mostró flexible con respecto a la selección adicional del Convenio núm. 155.
203. El miembro gubernamental de la República Dominicana apoyó la selección de los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales.
204. Los miembros gubernamentales de México y del Japón apoyaron la selección de los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales.
205. El Presidente observó que existía un claro consenso para seleccionar los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de 1998.
206. La Comisión adoptó el párrafo 3 en su versión enmendada.

Párrafo 4

207. El párrafo 4 se enmendó ligeramente como resultado del examen de una enmienda al anexo (véanse los párrafos 249 a 271 *infra*).

Párrafo 5

208. El Presidente observó que el Grupo de los Empleadores había presentado dos enmiendas al párrafo 5 con respecto a la inclusión de una cláusula de salvaguardia relativa a los derechos y obligaciones de los Estados Miembros dimanantes de los acuerdos comerciales existentes.
209. La Vicepresidenta empleadora, al presentar las enmiendas propuestas por su grupo, dijo que, además de los acuerdos comerciales, había otros muchos tipos de acuerdos que incluían referencias a la Declaración de 1998, como los acuerdos de inversión, los acuerdos de asociación económica y los regímenes de estímulo unilaterales de los que los Estados Miembros eran parte o beneficiarios. La adición de esos acuerdos y regímenes al párrafo 5 aportaría mayor claridad jurídica y promovería una mayor aceptación de la cláusula de salvaguardia.
210. La Vicepresidenta trabajadora indicó que su grupo nunca había considerado necesario introducir una cláusula de salvaguardia porque, desde una perspectiva jurídica, era evidente que la resolución de enmienda de la Declaración de 1998 no podía modificar —y no modificaría— los tratados existentes sin el consentimiento de los Estados partes. En aras de alcanzar un compromiso, el Grupo de los Trabajadores había accedido a incluir una cláusula de salvaguardia, pero solo si se limitaba a la formulación clara y sencilla propuesta por la Oficina. Por consiguiente, no podía apoyar ninguna propuesta para ampliar el contenido del texto. Tampoco quedaba claro qué abarcaban los términos «acuerdos de inversión» y «acuerdos de asociación económica». Además, los «regímenes de estímulo» eran unilaterales y no eran en absoluto acuerdos negociados entre Estados. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores era aún menos propenso a apoyar la inclusión del término «regímenes de estímulo» en el texto. La oradora solicitó una aclaración por parte del Grupo de los Empleadores, que recibió el apoyo de los miembros gubernamentales de Argelia, Francia (en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros) y el Canadá.
211. La Vicepresidenta empleadora respondió que los acuerdos comerciales ya no eran tan sencillos y comunes como lo eran antes, y que estaban siendo reemplazados por acuerdos de inversión que abarcaban tanto el comercio como las inversiones. Los acuerdos de asociación económica eran incluso más amplios y con frecuencia abarcaban la cooperación técnica. No obstante, lo que todos esos acuerdos tenían en común era que se referían a la Declaración de 1998, razón por la cual deberían incluirse en la cláusula de salvaguardia.

212. La miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, indicó que no era necesaria una cláusula de salvaguardia, puesto que no existía el riesgo de que el proyecto de resolución tuviera ningún efecto directo o indirecto sobre los acuerdos comerciales existentes de los que los Estados miembros de la Unión Europea eran parte. Sin embargo, se mostró a favor de introducir una cláusula de salvaguardia en aras de alcanzar un compromiso. Por otra parte, las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores incrementarían la inseguridad jurídica y, por consiguiente, no podía apoyarlas.
213. La miembro gubernamental de México declaró que era importante incluir una cláusula de salvaguardia, porque disiparía las incertezas y garantizaría que la adición de la SST como principio y derecho fundamental en el trabajo no afectaría a los acuerdos de libre comercio existentes. Por consiguiente, apoyó la adopción del texto del párrafo 5 tal como estaba formulado, sin las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores.
214. El miembro gubernamental de la Argentina consideró que una cláusula de salvaguardia no era estrictamente necesaria, ya que era evidente que la referencia a la Declaración de 1998 en los acuerdos comerciales vigentes solo se refería a los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo existentes.
215. El miembro gubernamental de los Estados Unidos señaló que una cláusula de salvaguardia no era necesaria, pero reconoció que aportaría seguridad y garantías y, por lo tanto, respaldaba su inclusión. Asimismo, indicó que podía apoyar la adición de las palabras «acuerdos de inversión», pero no «regímenes de estímulo» ni «acuerdos de asociación económica». Por consiguiente, propuso una subenmienda para sustituir las palabras «acuerdos comerciales» por «acuerdos de comercio y de inversión».
216. La miembro gubernamental del Canadá no respaldaba las enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores y se mostró a favor del texto original del párrafo 5, que se refería únicamente a los acuerdos comerciales.
217. El miembro gubernamental del Brasil respaldó la inclusión de una cláusula de salvaguardia; y señaló que podía apoyar las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores, pero indicó su disposición a considerar propuestas alternativas, como la subenmienda presentada por los Estados Unidos.
218. El miembro gubernamental de China expresó su apoyo a la subenmienda propuesta por los Estados Unidos para sustituir las palabras «acuerdos comerciales» por «acuerdos de comercio y de inversión». También indicó su flexibilidad con respecto a la adición de las palabras «acuerdos de asociación económica» o «regímenes de estímulo».
219. La miembro gubernamental de Australia respaldó la inclusión de una cláusula de salvaguardia, pero únicamente la versión propuesta por la Oficina, tal como figuraba en el párrafo 5.
220. El miembro gubernamental de Bangladesh reconoció que una cláusula de salvaguardia aportaría claridad y garantías jurídicas, y expresó su apoyo al texto original del párrafo 5 propuesto por la Oficina, con la sustitución de las palabras «acuerdos comerciales» por «acuerdos de comercio y de inversión», como se había propuesto en la subenmienda presentada por los Estados Unidos.
221. La miembro gubernamental de Colombia no apoyaba la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Sin embargo, indicó que era flexible y respaldaría toda posición de consenso que se alcanzara.

222. El miembro gubernamental de la India respaldó las enmiendas presentadas por el Grupo de los Empleadores.
223. La miembro gubernamental de Indonesia expresó su apoyo a las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores, pero señaló que también podía apoyar la subenmienda presentada por los Estados Unidos si eso facilitaba el consenso.
224. En aras de alcanzar un compromiso, la Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda presentada por los Estados Unidos y aceptó retirar las enmiendas propuestas para añadir las palabras «acuerdos de asociación económica» y «regímenes de estímulo» al texto del párrafo 5. No obstante, deseaba que constara en acta la opinión de su grupo de que esos tipos de regímenes también resultarían afectados, ya que a menudo hacían referencia a la Declaración de 1998 y a la cuestión de los derechos laborales.
225. La Vicepresidenta trabajadora indicó que el término «acuerdos de inversión» era demasiado amplio, ya que podía incluir también los acuerdos concertados entre una empresa y sus accionistas. Por consiguiente, no podía apoyar la sustitución de las palabras «acuerdos comerciales» por «acuerdos de comercio y de inversión», como se proponía en la subenmienda presentada por los Estados Unidos, sin aclaraciones adicionales ni asesoramiento jurídico.
226. El Presidente expuso resumidamente la situación. Los miembros empleadores habían presentado una enmienda a fin de ampliar el alcance del párrafo 5, de modo que hiciera referencia a los «acuerdos comerciales, de inversión o de asociación económica». El miembro gubernamental de los Estados Unidos había indicado que apoyaba la inclusión de las palabras «acuerdos de inversión», pero no la inserción de las palabras «acuerdos de asociación económica» y, por consiguiente, había propuesto una subenmienda a fin de sustituir las palabras «acuerdos comerciales» por «acuerdos de comercio y de inversión». Posteriormente, los miembros empleadores habían acordado apoyar la subenmienda presentada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos y retirar su propuesta de añadir las palabras «acuerdos de asociación económica».
227. El miembro gubernamental de los Estados Unidos reconoció que existía cierta ambigüedad en el término «acuerdos de inversión», ya que también podía referirse a acuerdos de inversión privada. Con objeto de eliminar esa ambigüedad, propuso una segunda subenmienda a fin de sustituir las palabras «de los que sea parte» por «entre Estados».
228. La Vicepresidenta trabajadora recordó que la Oficina había facilitado al Consejo de Administración, en su 344.^a reunión (marzo de 2022), un análisis pormenorizado de la cláusula de salvaguardia propuesta, que tenía precisamente por objeto excluir los posibles «efectos no intencionados» del proyecto de resolución sobre los acuerdos comerciales existentes ³. La oradora podía apoyar la segunda subenmienda presentada por los Estados Unidos, consistente en sustituir las palabras «de los que sea parte» por «entre Estados», ya que aclararía que la cláusula no se refería a partes privadas. No obstante, propuso una nueva subenmienda, consistente en añadir las palabras «no intencionado» después de la palabra «modo», a fin de aclarar aún más el alcance de la cláusula de salvaguardia, de modo que el párrafo 5 tuviera el siguiente tenor: «Declara que nada en esta resolución debe interpretarse en el sentido de que afecte de algún modo no intencionado a los derechos y obligaciones de un Miembro dimanantes de los acuerdos de comercio y de inversión existentes entre Estados».

³ GB.344/INS/6 (Add. 1)

229. El miembro gubernamental de los Estados Unidos indicó que su Gobierno también había estudiado el análisis de la cláusula de salvaguardia preparado por la Oficina. En su opinión, la segunda subenmienda que había propuesto, consistente en sustituir las palabras «de los que sea parte» por «entre Estados», ayudaría efectivamente a aclarar esa cláusula.
230. La Vicepresidenta empleadora indicó que su grupo entendía que la cláusula de salvaguardia se refería únicamente a los acuerdos entre Gobiernos; y apoyó la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora a fin de añadir las palabras «no intencionado» después de la palabra «modo».
231. La miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, apoyó las dos subenmiendas propuestas por los Estados Unidos a fin de sustituir las palabras «acuerdos comerciales» por «acuerdos de comercio y de inversión» y las palabras «de los que sea parte» por «entre Estados», así como la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores a fin de añadir la palabra «no intencionado» después de la palabra «modo», en el párrafo 5.
232. El miembro gubernamental del Brasil apoyó la subenmienda propuesta por la Vicepresidenta trabajadora y pidió que se aclarara si las palabras «acuerdos entre Estados» incluían los acuerdos con organizaciones intergubernamentales, como la Unión Europea.
233. Un miembro de la Secretaría (Consejero Jurídico de la OIT) explicó que la principal finalidad de la «cláusula de salvaguardia» era eliminar la posibilidad de que se pudiera interpretar de forma evolutiva una disposición laboral en un acuerdo comercial existente, es decir, de manera que incluyera un quinto derecho fundamental adicional tras la adopción del proyecto de resolución y sin el consentimiento de los Estados parte en dicho acuerdo. Esa interpretación evolutiva solo podría realizarla una tercera parte (por ejemplo, una entidad de arbitraje) a la que se podría recurrir para resolver una controversia relativa a la interpretación o aplicación de las disposiciones de un acuerdo de libre comercio. En ese sentido, la cláusula de salvaguardia serviría para aclarar que no podría atribuirse ninguna intención evolutiva a las partes de los acuerdos comerciales existentes. Asimismo, reiteró que esa preocupación era, de todas formas, injustificada desde el punto de vista jurídico, ya que un «instrumento no vinculante» como la resolución de enmienda de la Declaración de 1998 no podría modificar acuerdos comerciales bilaterales o multilaterales que han sido negociados fuera de la Organización. Asimismo, señaló que el término «acuerdos existentes» se refería a los acuerdos concluidos antes de la eventual adopción del proyecto de resolución.
234. También indicó que las palabras «acuerdos entre Estados» no incluían, *stricto sensu*, los acuerdos con organizaciones intergubernamentales. No obstante, a lo largo de los trabajos preparatorios previos a la discusión de la Conferencia, se hizo referencia a los 103 acuerdos de libre comercio que contenían cláusulas laborales, gran parte de los cuales fueron concertados por la Unión Europea. Por consiguiente, todo el que quisiera establecer la verdadera intención de los redactores de la resolución consultando los trabajos preparatorios concluiría con total certeza que la referencia a «acuerdos comerciales entre Estados» comprende también aquellos concluidos por organizaciones de integración regional como la Unión Europea. Además, explicó que las actas de las deliberaciones de la Comisión, incluidas las presentes explicaciones, formaban parte integral de los trabajos preparatorios y bastarían para disipar toda duda sobre el significado de la expresión «acuerdos comerciales entre Estados» utilizada en la cláusula de salvaguardia.
235. Para concluir, indicó que el término «acuerdos comerciales» había sido utilizado hasta entonces en un sentido amplio que abarcaba todos los acuerdos de cooperación económica en los que se abordaban en parte cuestiones laborales. Dado que los acuerdos comerciales

eran cada vez más completos y a menudo combinaban el comercio con la inversión, la Comisión tal vez preferiría utilizar el término «acuerdos de comercio y de inversión» para lograr una mayor claridad y precisión.

236. La miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, señaló que en todos los acuerdos de los que la Unión Europea era parte se establecía que los Estados miembros de la Unión Europea eran partes de esos acuerdos.
237. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, apoyó las dos subenmiendas propuestas por los Estados Unidos, así como la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores, pero solicitó que se aclarara si las palabras «acuerdos existentes» se referían a los acuerdos suscritos antes de la eventual fecha de adopción del proyecto de resolución.
238. La miembro gubernamental del Canadá apoyó las dos subenmiendas propuestas por el miembro gubernamental de los Estados Unidos y la subenmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores.
239. La miembro gubernamental de México destacó la importancia de la cláusula de salvaguardia del párrafo 5 y apoyó las dos subenmiendas presentadas por el miembro gubernamental de los Estados Unidos, así como la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
240. La Vicepresidenta trabajadora indicó que su grupo se inclinaba por apoyar la adopción del párrafo 5 en su versión subenmendada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos y también por el Grupo de los Trabajadores.
241. La Vicepresidenta empleadora destacó la importancia de adoptar una cláusula de salvaguardia clara para evitar malentendidos e interpretaciones erróneas; y apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos y ulteriormente subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
242. El miembro gubernamental del Brasil apoyó la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos a fin de sustituir las palabras «de los que sea parte» por «entre Estados». Asimismo, observó que en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados se utilizaba la palabra «existentes», que era un término general que podía emplearse y traducirse en los tres idiomas oficiales de la Conferencia.
243. El miembro gubernamental de Bangladesh reiteró su apoyo a la subenmienda propuesta por el miembro gubernamental de los Estados Unidos a fin de sustituir las palabras «acuerdos comerciales» por «acuerdos de comercio y de inversión».
244. El miembro gubernamental de Argelia se mostró a favor de la formulación «acuerdos concluidos», en lugar de «acuerdos existentes», ya que esa formulación era más general y fácil de traducir en distintos idiomas, como el francés o el árabe.
245. El miembro gubernamental de la India apoyó la inclusión de las palabras «acuerdos de asociación económica» en el párrafo 5, tal como se proponía en la enmienda presentada por los miembros empleadores, a pesar de que la Vicepresidenta empleadora había retirado luego esa enmienda. A ese respecto, observó que los acuerdos de asociación económica incluían capítulos laborales que hacían referencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
246. La miembro gubernamental de Australia apoyó el consenso emergente sobre la inclusión de una cláusula de salvaguardia en su versión enmendada por las dos subenmiendas presentadas por el miembro gubernamental de los Estados Unidos y la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.

247. El Presidente observó el consenso alcanzado a fin de adoptar el párrafo 5 en su versión enmendada por los miembros empleadores y subenmendada por el miembro gubernamental de los Estados Unidos y los miembros trabajadores respectivamente.
248. La Comisión adoptó el párrafo 5 en su versión enmendada.

Anexo

249. El Presidente observó que el Grupo de los Trabajadores había presentado una enmienda al anexo.
250. La Vicepresidenta trabajadora explicó que su grupo había presentado una enmienda a fin de suprimir, en el anexo del proyecto de resolución, una enmienda consiguiente en la que se sugería la supresión de las palabras «condiciones de trabajo saludables y seguras» del párrafo ii) de la sección A de la parte I de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa («Declaración sobre la Justicia Social»). En la actualidad, la Declaración sobre la Justicia Social incluía las «condiciones de trabajo seguras y saludables» en el objetivo estratégico relativo a la protección social. Tras el previsto reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo, la Oficina proponía eliminar las «condiciones de trabajo seguras y saludables» de la descripción de ese objetivo estratégico a fin de incluirlas en el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
251. La oradora señaló que su grupo no consideraba que la propuesta de la Oficina fuera una enmienda consiguiente, ya que la supresión de toda referencia a la seguridad y salud en el trabajo en el objetivo relativo a la protección social no constituía un simple cambio editorial, sino que tenía repercusiones más amplias en las discusiones recurrentes, en particular en las normas internacionales del trabajo que debían examinarse en ese contexto. A ese respecto, observó que en la actualidad existían 41 instrumentos de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que constituía un número muy superior de normas en comparación con las normas correspondientes a los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocidos. Por tanto, era necesario suprimir la enmienda consiguiente del anexo al proyecto de resolución y remitir esta cuestión al Consejo de Administración para que la examinara detenidamente y estudiara las posibles medidas de seguimiento. La oradora solicitó aclaraciones a la Oficina.
252. La representante del Secretario General recordó que la Oficina había proporcionado explicaciones sobre la consiguiente enmienda al párrafo ii) de la sección A de la parte I de la Declaración sobre la Justicia Social, en concreto en la 344.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2022) y no había suscitado ninguna discusión en ese momento. La oradora convino en que el reconocimiento de «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo tendría consecuencias en las discusiones recurrentes sobre los objetivos estratégicos de la Declaración sobre la Justicia Social. El Consejo de Administración debería examinar efectivamente esta cuestión, empezando por la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que se celebraría en 2024.
253. Un miembro de la Secretaría (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT) indicó que en el seno de la Oficina se había debatido exhaustivamente la necesidad de introducir una enmienda en el párrafo ii) de la sección A de la parte I de la Declaración sobre la Justicia Social. En este contexto, la Oficina había tenido en cuenta el fundamento de la sección A de la parte I, que consistía en racionalizar la descripción del mandato de la OIT mediante la reagrupación de los objetivos constitucionales en torno a

cuatro objetivos estratégicos. En tal sentido, podía considerarse que incluir la seguridad y salud en el trabajo en el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y eliminarla del objetivo estratégico relativo a la protección social constituía una enmienda consiguiente.

- 254.** La oradora señaló que una de las consecuencias del reconocimiento de un nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo estaba relacionada con el alcance de la correspondiente discusión recurrente, la cual abarcaría cinco derechos fundamentales en lugar de cuatro. Esta era una cuestión que el Consejo de Administración debería examinar con más detenimiento, ya que a él le incumbía determinar las modalidades de las discusiones recurrentes, incluidas las normas que debían examinarse. A ese respecto, recordó que los instrumentos que actualmente se examinaban en relación con los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo incluían otros instrumentos más allá de los ocho convenios fundamentales. Por ejemplo, con respecto al trabajo infantil, además del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), también se examinaban otras normas internacionales del trabajo conexas, como la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79) y las normas relativas al trabajo nocturno de los menores. Por consiguiente, nada impediría que se reagruparan las 41 normas sobre seguridad y salud en el trabajo, incluidos los nuevos convenios fundamentales, en el objetivo estratégico relativo a los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 255.** La Vicepresidenta empleadora dio las gracias a la Oficina por las explicaciones proporcionadas, que consideró convincentes. Por consiguiente, su grupo no veía la necesidad de introducir la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 256.** La Vicepresidenta trabajadora indicó que a su grupo le preocupaba que, si se suprimía la referencia a la seguridad y salud en el trabajo en el párrafo ii) de la sección A de la parte I de la Declaración sobre la Justicia Social, la discusión sobre la seguridad y salud en el trabajo, incluida la discusión sobre las normas conexas, quedaría subsumida en una discusión recurrente general sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y no recibiría la prominencia que merecía. También reiteró que el corpus de normas sobre la seguridad y salud en el trabajo era considerable y, por tanto, la situación no podía compararse con otros derechos fundamentales y sus normas conexas. Las consecuencias del reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo en las futuras discusiones recurrentes requerían un examen más exhaustivo por parte del Consejo de Administración.
- 257.** El miembro gubernamental del Brasil se mostró de acuerdo con la Vicepresidenta trabajadora en que la cuestión era más complicada de lo que parecía inicialmente y requería una discusión más exhaustiva en el seno del Consejo de Administración.
- 258.** La miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, indicó que esta apoyaba la propuesta de remitir la cuestión al Consejo de Administración para que la examinara más detenidamente.
- 259.** El miembro gubernamental del Senegal se mostró de acuerdo en que era conveniente que el Consejo de Administración celebrara una discusión más estratégica sobre las consecuencias que tendría para las discusiones recurrentes el reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental en el trabajo.
- 260.** La Vicepresidenta trabajadora dijo que parecía existir un consenso a fin de remitir la cuestión al Consejo de Administración. Para facilitar esa remisión, sugirió que se introdujeran cambios no solo en el anexo sino también en el párrafo 4 del proyecto de resolución, ya que tal como

estaba actualmente redactado invitaba al Consejo de Administración a que adoptara medidas apropiadas únicamente en relación con las normas internacionales del trabajo y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, pero no hacía referencia a la Declaración sobre la Justicia Social. Por consiguiente, pidió a la Oficina que propusiera una formulación que incluyera también una referencia a la Declaración sobre la Justicia Social.

261. La Vicepresidenta empleadora señaló que su grupo podía apoyar que se remitiera la cuestión al Consejo de Administración y se añadiera una referencia a la Declaración sobre la Justicia Social en el párrafo 4.
262. El Consejero Jurídico solicitó a la Comisión que aclarara si la Oficina debía preparar enmiendas al proyecto de resolución a fin de suprimir todas las referencias a la Declaración sobre la Justicia Social en el párrafo 1 del proyecto de resolución y en el anexo; y confirmó que la Oficina añadiría una referencia a la Declaración sobre la Justicia Social en el párrafo 4 del proyecto de resolución.
263. El miembro gubernamental del Brasil consideró que la Comisión podía adoptar las otras enmiendas consiguientes propuestas en el anexo al proyecto de resolución.
264. La Vicepresidenta trabajadora sugirió que se enmendara el párrafo 4 del proyecto de resolución, de modo que se invitara al Consejo de Administración a examinar toda otra posible enmienda consiguiente a la Declaración sobre la Justicia Social, y que se tomara ya una decisión sobre las otras enmiendas consiguientes que no habían sido cuestionadas.
265. La miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de los Estados Miembros de la Unión Europea, apoyó la propuesta del Grupo de los Trabajadores.
266. El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, propuso que la Comisión invitara al Consejo de Administración a examinar las consiguientes enmiendas a la Declaración sobre la Justicia Social y al Pacto Mundial para el Empleo, y que la Comisión adoptara las consiguientes enmiendas al anexo a la Declaración de 1998.
267. La Vicepresidenta trabajadora respondió que el Grupo de los Trabajadores solo había propuesto una enmienda, a saber, suprimir en el anexo la referencia al párrafo ii) de la sección A de la parte I de la Declaración sobre la Justicia Social. Su grupo consideraba que las otras enmiendas incluidas en el anexo eran consiguientes. Por tanto, la Comisión podía adoptarlas tal como estaban.
268. La Vicepresidenta trabajadora propuso que, en caso de adoptarse la enmienda al anexo, se enmendara consiguientemente el párrafo 4 del proyecto de resolución, de modo que dijera lo siguiente:
 4. Invita al Consejo de Administración a que adopte todas las medidas apropiadas con miras a introducir ciertas enmiendas que se derivan consiguientemente de la adopción de la presente resolución en todas las normas internacionales del trabajo pertinentes, en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, cuando corresponda, y...
269. La Vicepresidenta empleadora reiteró su apoyo a las enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores a fin de suprimir, en el anexo, la referencia al párrafo ii) de la sección A de la parte I de la Declaración sobre la Justicia Social y añadir una referencia a esa declaración en el párrafo 4 del proyecto de resolución.
270. El Presidente observó que se había alcanzado un consenso a fin de adoptar las enmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores al anexo y al párrafo 4.
271. La Comisión adoptó el anexo y el párrafo 4.

Adopción del proyecto de resolución

- 272.** El Presidente indicó que el Comité de Redacción había examinado una versión revisada del proyecto de resolución, que incluía las enmiendas aprobadas en las sesiones anteriores de la Comisión, en los tres idiomas oficiales de la OIT.
- 273.** La Vicepresidenta trabajadora señaló que había surgido una cuestión sustantiva que el Comité de Redacción deseaba someter a la consideración de la Comisión. El párrafo 2 del proyecto de resolución incluía los títulos de la Declaración de 1998, la Declaración sobre la Justicia Social y el Pacto Mundial para el Empleo en sus versiones enmendadas. En concreto, se había propuesto que la Declaración de 1998 se denominara «Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en su versión enmendada» y no se habían planteado objeciones al título propuesto. Sin embargo, recordó a los miembros que muchos mandantes se referían a la Declaración como «Declaración de 1998». También añadió que lo mismo ocurría con la Declaración sobre la Justicia Social, adoptada en 2008. En aras de la claridad, la oradora propuso que se introdujera una enmienda para añadir las fechas originales de los instrumentos en cuestión entre paréntesis después de los títulos completos y, a continuación, las palabras «en su versión enmendada en 2022».
- 274.** La Vicepresidenta empleadora respaldó la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores. Asimismo, confirmó que no tenía ninguna objeción a que se añadieran las fechas originales de la Declaración de 1998 y de la Declaración sobre la Justicia Social de 2008 entre paréntesis después de los títulos completos y que, a continuación, se añadieran las palabras «en su versión enmendada en 2022».
- 275.** El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, observó que añadir las fechas originales de los instrumentos en cuestión entre paréntesis, después de los títulos completos, revestía un valor histórico considerable y expresó su apoyo a la enmienda propuesta.
- 276.** El Presidente observó que existía un acuerdo general con respecto a la enmienda propuesta, consistente en añadir las fechas originales de los instrumentos entre paréntesis después de los títulos completos y, a continuación, las palabras «en su versión enmendada en 2022».
- 277.** La Vicepresidenta empleadora preguntó si, en aras de la coherencia, no sería necesario utilizar paréntesis tanto para la fecha original como para la fecha de enmienda.
- 278.** La Vicepresidenta trabajadora respondió que, en su opinión, era necesario utilizar los paréntesis para la fecha original de adopción, pero que el año de enmienda no debería ir entre paréntesis, sino que debería emplearse la fórmula «en su versión enmendada en 2022».
- 279.** El Consejero Jurídico señaló que no era obligatorio indicar ambas fechas entre paréntesis y que, para evitar el uso de demasiados paréntesis y comas que pudieran generar confusión, el título por extenso de la Declaración de 1998 enmendada debería ser «Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022». Asimismo, debería aplicarse la misma fórmula a la Declaración sobre la Justicia Social y al Pacto Mundial para el Empleo.
- 280.** El Presidente observó que había consenso sobre la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores con respecto al párrafo 2 del proyecto de resolución en relación con los títulos de la Declaración de 1998, de la Declaración sobre la Justicia Social y del Pacto Mundial para el Empleo en sus versiones enmendadas. Por consiguiente, invitó a la Comisión a adoptar el proyecto de resolución enmendado por partes.

281. Preguntó si había alguna objeción con respecto al título del proyecto de resolución propuesto. Al no haber ninguna, se adoptó el título en su versión enmendada .
282. Preguntó si había alguna objeción con respecto a los párrafos del preámbulo del proyecto de resolución propuestos. Al no haber ninguna, se adoptaron los párrafos del preámbulo en su versión enmendada.
283. Preguntó si había alguna objeción con respecto a los párrafos 1 a 5 del proyecto de resolución propuestos, incluidos los títulos enmendados introducidos en el párrafo 2. Al no haber ninguna, se adoptaron los párrafos 1 a 5 en su versión enmendada.
284. Por último, preguntó si había alguna objeción con respecto al anexo del proyecto de resolución propuesto, incluidos los nuevos títulos. Al no haber ninguna, se adoptó el anexo en su versión enmendada.
285. La Comisión adoptó el proyecto de resolución en su conjunto, en su versión enmendada.

Observaciones finales

286. La Vicepresidenta empleadora dijo que la adopción del proyecto de resolución que se presentaría a la Conferencia Internacional del Trabajo era histórica, por cuanto, al adoptarlo, la Comisión había contribuido a la creación del quinto pilar de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su grupo consideraba que la salud y seguridad en el trabajo era un principio fundamental. Las empresas invertían miles de millones de dólares cada año en la salud y seguridad de sus trabajadores. El quinto pilar reforzaría las obligaciones constitucionales de los Estados Miembros de la OIT y los convenios conexos aportarían orientaciones prácticas para las empresas y los sectores de todos los tamaños. La Declaración de 1998 era un importante punto de referencia en los acuerdos de libre comercio y de inversión, los acuerdos de cooperación económica y los acuerdos de empresa, como los códigos de responsabilidad social empresarial y los códigos de conducta. Sería importante asegurar el cumplimiento del quinto principio fundamental, así como el de los otros cuatro pilares de la Declaración de 1998. La oradora expresó su agradecimiento al Grupo de los Trabajadores y, en particular, a la Vicepresidenta trabajadora, por la fructífera discusión. Asimismo, agradeció el apoyo de los miembros gubernamentales y la dedicación del Grupo de los Empleadores y de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT. Por último, dio las gracias al Presidente por haber moderado todo el debate con imparcialidad y buen juicio.
287. La Vicepresidenta trabajadora señaló que, con la adopción del proyecto de resolución por la Conferencia Internacional del Trabajo, los Estados Miembros de la OIT reconocerían formalmente su obligación de respetar, promover y hacer realidad el nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo, que estaba expresado en los convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo, independientemente de que hubieran ratificado los convenios en cuestión. Tras destacar el consenso alcanzado en la selección de dos convenios fundamentales, la oradora expresó su agradecimiento al Presidente por su liderazgo y a la Vicepresidenta empleadora por su cordial colaboración, y señaló que en esta comisión había quedado demostrado el claro valor de contar con mujeres en posiciones de dirección. Asimismo, dio las gracias a los miembros gubernamentales por su activa participación e inestimables contribuciones. La oradora agradeció al Grupo de los Trabajadores su apoyo y expresó su deseo de que se hubieran sentido adecuadamente representados con la labor que ella había realizado en su nombre. Por último, dio las gracias a la Oficina, especialmente a la Directora General Adjunta, Martha Newton, y al Consejero Jurídico, así como a la Confederación Sindical Internacional y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores.

- 288.** La miembro gubernamental de Francia, hablando en nombre de los Estados miembros de la Unión Europea, dijo que Macedonia del Norte, Montenegro y Albania, países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, así como Islandia y Noruega, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, se sumaban a su declaración. La oradora reconoció que la adopción por la Comisión del proyecto de resolución para enmendar la Declaración de 1998 que se sometería a la Conferencia Internacional del Trabajo era un hecho histórico y el resultado de esfuerzos conjuntos, prolongados debates y una voluntad conciliadora. La pandemia de COVID-19 había reforzado la importancia de la seguridad y salud en el trabajo. Para la Unión Europea y sus Estados miembros, un entorno de trabajo seguro y saludable era una de las piedras angulares de la respuesta centrada en las personas a la pandemia de COVID-19 y un componente integral de todo plan de recuperación a largo plazo. Los Estados miembros de la Unión Europea se complacían de que se hubieran reconocido los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales, puesto que describían, de manera complementaria, los derechos básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel nacional como en los lugares de trabajo. Con respecto al quinto párrafo del preámbulo relativo a las responsabilidades compartidas, la oradora agradeció que se hubiera acordado una formulación consensuada y destacó la importancia del diálogo social para garantizar y fortalecer la seguridad y salud en el trabajo. Por último, dio las gracias al Presidente por su liderazgo, a las Vicepresidentas y a los miembros gubernamentales por su voluntad conciliadora, a la Oficina por sus exhaustivos análisis y aclaraciones, y a los intérpretes por su trabajo.
- 289.** La miembro gubernamental de Indonesia expresó su firme apoyo a la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El consenso alcanzado demostraba que el multilateralismo seguía siendo un mecanismo fundamental para la promoción de la justicia mundial. Por último, observó que, cuando las mujeres en puestos de dirección se unían, conseguían resultados productivos y eficaces.
- 290.** La miembro gubernamental del Canadá expresó su agradecimiento al Presidente, a las Vicepresidentas, a la Oficina y a todos los participantes por su dedicación y compromiso a fin de que las discusiones fueran fructíferas. Su país tenía el compromiso de lograr una mayor seguridad, equidad y salud en los lugares de trabajo. Tras recordar que el Canadá había tenido el orgullo de presidir la Comisión de la Declaración de Principios en la reunión de la Conferencia de 1998, dijo que era un honor haber participado en las discusiones de la Comisión de Asuntos Generales sobre la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, destacó la necesidad de renovar y fortalecer el compromiso con la seguridad y salud en los lugares de trabajo mediante una mejor protección de la salud física y mental de los trabajadores. El principio fundamental sobre seguridad y salud en el trabajo y los otros cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo eran universales y aplicables a todas las personas.
- 291.** El miembro gubernamental del Senegal, hablando en nombre del grupo de África, expresó su agradecimiento al Presidente por su excepcional liderazgo. Asimismo, dio las gracias a la Oficina por los estudios exhaustivos y analíticos que había facilitado; a los miembros gubernamentales por su colaboración, y a los intérpretes por su trabajo. También expresó su agradecimiento a las Vicepresidentas por su buen juicio y su espíritu de colaboración. Para concluir, señaló que los participantes enfrentarían en adelante el reto de asegurar que el quinto principio fundamental sobre seguridad y salud en el trabajo se hiciera efectivo mediante las legislaciones, prácticas y sistemas nacionales.

- 292.** La miembro gubernamental de México señaló que el proyecto de resolución adoptado representaba un acuerdo histórico y dio las gracias al Presidente por su liderazgo, paciencia y compromiso. Tras agradecer a las Vicepresidentas su compromiso y entusiasmo, manifestó su apoyo a las mujeres en funciones de liderazgo. Asimismo, encomió la notable labor de la Oficina, de los intérpretes y del personal técnico. Por último, felicitó a los miembros de la Comisión por su trabajo y a la OIT por el histórico paso que había dado, el cual tendría repercusiones reales en la vida y las necesidades de los trabajadores de todo el mundo.
- 293.** La miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó su agradecimiento al Presidente, a los interlocutores sociales, a los miembros gubernamentales y a la Oficina; y reconoció que la adopción del proyecto de resolución que se presentaría a la Conferencia Internacional del Trabajo era un hecho significativo.
- 294.** El miembro gubernamental de la Argentina declaró que la adopción del proyecto de resolución que se presentaría a la Conferencia Internacional del Trabajo era un hito histórico que anunciaba el reconocimiento de derechos laborales clave. El reconocimiento de los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales y su aplicación efectiva darían lugar a políticas beneficiosas para las personas. Por último, expresó su agradecimiento a la Oficina, al Presidente, a las Vicepresidentas, a los demás miembros gubernamentales, a los intérpretes y al personal técnico por su trabajo, que había permitido que la Comisión diera este histórico paso.
- 295.** En sus observaciones finales, la representante del Secretario General observó que la Comisión estaba haciendo historia. Al referirse al contexto histórico de la adopción del proyecto de resolución que se presentaría a la Conferencia Internacional del Trabajo, recordó la fundación de la OIT en 1919, que constituyó la cuna del multilateralismo en el ámbito de la protección de los trabajadores y la regulación del mundo del trabajo. La OIT había mantenido su promesa. La Declaración de Filadelfia había respondido a un nuevo orden internacional después de la Segunda Guerra Mundial. La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague en 1995, se había llevado a cabo en el contexto de la globalización. En dicha cumbre se había subrayado la importancia de los derechos laborales fundamentales y se había iniciado un proceso que culminó con la adopción de la Declaración de 1998, que fue una declaración política solemne del órgano supremo de la OIT de que los principios y derechos fundamentales en el trabajo eran universales y se aplicaban a todos los trabajadores y empleadores y, de hecho, a todos los Estados del mundo.
- 296.** La oradora citó el segundo párrafo de la Declaración de 1998, en el que se establecía que:
- ... todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.
- 297.** Veinticuatro años después de que se hubiera adoptado la Declaración de 1998, la Comisión contribuía a añadir el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable a esos principios y a sumar los Convenios núms. 155 y 187 al grupo de convenios fundamentales, reafirmando así el compromiso de los mandantes de la OIT de reforzar la aplicación universal de esos convenios.
- 298.** La oradora observó que asegurar la salud y seguridad en el trabajo era un requisito previo necesario para conseguir los objetivos estratégicos de la OIT y que esta discusión se proseguiría en la 346.^a reunión del Consejo de Administración, que se celebraría en noviembre de 2022.

- 299.** La oradora expresó su agradecimiento al Presidente, a la Vicepresidenta empleadora y a la Vicepresidenta trabajadora por su dedicación, competencia y compromiso para lograr un resultado satisfactorio. También dio las gracias al Presidente de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, a la secretaría de la Comisión y a los participantes en línea. La labor de la Comisión tendría efectos palpables en la vida de millones de trabajadores.
- 300.** En sus observaciones finales, el Presidente señaló que la Comisión había concluido uno de los debates más importantes celebrados en la OIT en los últimos años. El espíritu de colaboración y la determinación de los participantes a fin de alcanzar un consenso habían posibilitado la adopción del proyecto de resolución que se presentaría a la Conferencia Internacional del Trabajo con miras a consagrar la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental. Asimismo, dio las gracias a la Vicepresidenta empleadora y a la Vicepresidenta trabajadora por su liderazgo, a los miembros gubernamentales por sus proactivas y constructivas contribuciones, y a la secretaría de la Comisión por el apoyo brindado.
- 301.** Tras observar que el diálogo social y el tripartismo eran valores fundamentales de la OIT, señaló que el reto residía ahora en seguir cumpliendo, con el mismo espíritu, la labor iniciada hace 24 años.
- 302.** El Presidente clausuró la sesión.



► Actas

1E

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 7 de julio de 2022

Sesión plenaria

Informes de la Comisión de Asuntos Generales

Índice

	Página
Presentación del segundo informe de la Comisión de Asuntos Generales del que la Conferencia toma nota, y aprobación de las propuestas de la Comisión.....	3
Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: adopción.....	25

Viernes, 10 de junio de 2022, a las 14.30 horas

**Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri,
Vicepresidente gubernamental de la Conferencia**

Presentación del segundo informe de la Comisión de Asuntos Generales del que la Conferencia toma nota, y aprobación de las propuestas de la Comisión

El Presidente
(original árabe)

Tengo el gran placer de declarar abierta la décima sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Ahora centraremos nuestra atención en el segundo informe de la Comisión de Asuntos Generales, que figura en las [Actas núm. 1C](#). Dicho documento contiene una propuesta de resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El resumen de las labores de la Comisión sobre esta cuestión figura en las [Actas núm. 1D](#).

Me complace recordarles que los miembros de la Mesa de la Comisión, cuyos integrantes están hoy todos presentes en esta sala, son: el Sr. Eheth (Camerún), Presidente; la Sra. Hornung-Draus (Alemania), Vicepresidenta empleadora, y la Sra. Passchier (Países Bajos), Vicepresidenta trabajadora. El Ponente es el Sr. Kuje (Nigeria).

En primer lugar, cederé la palabra al Ponente, el Sr. Kuje, para que nos presente el segundo informe de la Comisión. Posteriormente, tomarán la palabra los miembros de la Mesa de la Comisión.

Sr. Kuje
Ponente de la Comisión de Asuntos Generales
(original inglés)

Es para mí un honor, como parte de la delegación de representación del Gobierno de Nigeria, informar a la Conferencia sobre la labor y el resultado de la Comisión de Asuntos Generales, a la cual la Conferencia encomendó el mandato de considerar la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Comisión ha cumplido su mandato examinando y aprobando un proyecto de resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que obra en poder de ustedes para su adopción. La Comisión ha logrado este extraordinario resultado de forma consensuada, tras cinco días de deliberaciones intensas y constructivas.

Con la adopción de la resolución por la Conferencia, el principio constitucional relativo a la seguridad y salud en el trabajo se reconocerá a partir de ahora como el quinto principio y derecho fundamental en el trabajo en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

Los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo serán ahora los siguientes:
i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de

negociación colectiva; ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y v) un entorno de trabajo seguro y saludable.

Desde que se adoptó la Constitución de la OIT en 1919, la consecución de la protección de la vida y la salud de los trabajadores ha ocupado un lugar destacado en la labor de la OIT.

El paso que la Conferencia está dispuesta a dar hoy ilustra el firme consenso tripartito que existe entre sus miembros sobre la importancia primordial de proteger la vida y la salud de los trabajadores en todos los rincones del mundo y en todos los sectores económicos.

Si deciden ustedes adoptar la resolución, el objetivo constitucional de proteger a los trabajadores contra las enfermedades y lesiones adquirirá una importancia y repercusión contemporáneas. La OIT y sus Miembros estarán en mejor posición para perseguir ese objetivo con más energía y eficacia en el futuro. La vida, la salud y el bienestar de millones y millones de trabajadores de todo el mundo dependen de ello. Hemos estado a la altura de este desafío a nivel colectivo.

Volviendo de manera más específica a los resultados de la labor de la Comisión de Asuntos Generales, obedecen en gran medida al trabajo preparatorio sobre este punto del orden del día llevado a cabo antes de la Conferencia. Ha sido un esfuerzo coordinado de la Conferencia, el Consejo de Administración y la Oficina, que han ejercido sus respectivas responsabilidades constitucionales.

Permítanme recordar que el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la Conferencia un punto sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante una enmienda al párrafo 2 de la Declaración de 1998. El Consejo de Administración también pidió al Director General que elaborase un proyecto de resolución para que lo examinase la Conferencia y que organizase consultas para facilitar la labor de la Conferencia.

En anteriores discusiones del Consejo de Administración y consultas informales se alcanzó en gran medida un consenso tripartito sobre buena parte del texto del proyecto de resolución y su anexo. En el momento de la inauguración de esta 110.^a reunión de la Conferencia, solo quedaban por resolver cuatro cuestiones sustantivas en el proyecto de resolución: i) la formulación del párrafo preambular sobre las respectivas funciones de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores; ii) la terminología precisa relativa al nuevo principio fundamental; iii) la selección del o de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo que deben considerarse fundamentales, y iv) el alcance de una cláusula de salvaguardia sobre los posibles efectos del proyecto de resolución en los acuerdos comerciales existentes.

Así, tuvimos la suerte de comenzar nuestra labor en un contexto propicio.

Posteriormente, tuvimos el privilegio de que el Embajador Salomon Eheth, del Camerún, fuese elegido Presidente de nuestra comisión. La sabiduría del Embajador Eheth y su búsqueda paciente de consensos han guiado la labor de la Comisión.

Asimismo, tuvimos el privilegio de tener como Vicepresidentas a la Sra. Renate Hornung-Draus por parte del Grupo de los Empleadores y a la Sra. Catelene Passchier por parte del Grupo de los Trabajadores. Su dominio de las negociaciones tripartitas y los procesos de toma de decisiones fue fundamental para cumplir nuestro cometido.

Además, contamos con el hábil apoyo de todos los miembros de la Secretaría, dirigidos por la Sra. Martha Newton, representante del Secretario General. Estos colegas trabajaron incansablemente día y noche, tanto en la sala como entre bambalinas.

Por lo tanto, estábamos en excelentes manos para llevar a cabo con éxito nuestras labores.

Los miembros gubernamentales, los miembros empleadores y los miembros trabajadores han hecho gala de un espíritu de apertura y respeto mutuo durante todas las deliberaciones.

Se presentaron 20 enmiendas en total, lo que da fe del exhaustivo trabajo preparatorio. En solo siete sesiones, la Comisión fue capaz de pulir el texto de la resolución y ponerse de acuerdo sobre todas las cuestiones pendientes.

Quisiera llamar su atención sobre dos aspectos que destacan por su importancia particular.

En primer lugar, en lo que atañe a la cuestión de la terminología relativa al nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo, se alcanzó con bastante rapidez un acuerdo general sobre «un entorno de trabajo seguro y saludable». De este modo, se ha insertado una formulación simple y amplia como nuevo párrafo 2, e) de la Declaración de 1998.

En segundo lugar, la selección de los dos nuevos 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), fue sin duda el elemento central de nuestras deliberaciones. Se expresaron opiniones y preferencias dispares, siempre con convicción y argumentos bien fundados, pero, al final, el diálogo y el espíritu de compromiso allanaron el camino para llegar a un resultado aceptable en general.

Como ha quedado patente tantas veces en el pasado, la labor de esta comisión ha mostrado el tripartismo y el diálogo social en todo su esplendor. Es para mí un motivo de orgullo y humildad haber formado parte de este gran empeño para reconocer como principio y derecho fundamental en el trabajo un entorno de trabajo seguro y saludable.

Que esta histórica resolución —tras su adopción por la Conferencia— redunde verdaderamente en beneficio, como debe ser, de millones de trabajadores de todo el mundo ahora y en los años venideros.

Sra. Hornung-Draus

Vicepresidenta empleadora de la Comisión de Asuntos Generales (original inglés)

En esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo hemos hecho historia al haber adoptado la decisión, de importancia trascendental, de añadir la seguridad y salud en el trabajo como quinto pilar de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. La Declaración de 1998 es uno de los instrumentos fundamentales de la Organización, y tiene profundas repercusiones que van mucho más allá del ámbito de acción de la Organización Internacional del Trabajo.

La solemne confirmación del principio constitucional de un entorno de trabajo seguro y saludable como el quinto pilar de la Declaración de 1998 corrobora que todos los Miembros de la OIT han de redoblar sus esfuerzos para poner en práctica el principio y derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable. La Declaración de 1998 es uno de los instrumentos de la OIT más citados en los acuerdos comerciales y de inversión, en los acuerdos

marco internacionales suscritos por empresas, federaciones sindicales mundiales y trabajadores y, por supuesto, en las declaraciones de política empresarial. En los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos se hace una referencia expresa a la Declaración de 1998. Por tanto, la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental en el trabajo trasladará la cuestión también al contexto de las empresas y los derechos humanos, y nosotros, como empleadores, estamos plenamente de acuerdo en que así sea.

De hecho, como puede constatarse al consultar estadísticas que son acceso público, los empleadores invierten cada año miles de millones de dólares en medidas para proteger la seguridad y salud de sus trabajadores. Las discusiones celebradas en el seno de la Comisión de Asuntos Generales y en el marco de las reuniones preparatorias no siempre han sido fáciles. Todos estamos igualmente convencidos de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, pero a veces tenemos enfoques diferentes y, por otro lado, existen obstáculos que dificultan la aplicación práctica de un principio tan fundamental.

La cuestión de determinar los convenios que deben ser considerados como fundamentales ha sido particularmente ardua. El Grupo de los Empleadores no está convencido de que el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) deba ser uno de esos convenios fundamentales, pero, al final, nos hemos sumado a la mayoría para poder alcanzar una decisión consensuada en esta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y transmitir un mensaje unánime sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

Ahora es necesario realizar esfuerzos firmes y decididos para hacer efectiva la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental en el trabajo. En consonancia con el espíritu de la Declaración de 1998, es preciso identificar las necesidades específicas de los Estados Miembros y trabajar juntos para encontrar soluciones. La Oficina debe poder atender las solicitudes de asistencia técnica. Es de vital importancia que la Oficina tenga capacidad para ayudar a los mandantes a hacer efectivo este principio y derecho fundamental; de lo contrario, el impacto de la Declaración de 1998 y la inclusión de la seguridad y la salud en el trabajo como uno de sus pilares serán limitados.

Las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo suponen una enorme carga de trabajo para todos nosotros; sobre todo, para el personal de la Oficina de la OIT, que no ha cejado en su labor día y noche para hacer posibles estas discusiones. Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a Martha Newton, Lisa Wong y a todo el equipo por la excelente labor realizada durante la reunión y, anteriormente, en la fase preparatoria. Su decidido empeño ha sido fundamental para el éxito de los trabajos de la Comisión de Asuntos Generales y me gustaría agradecerles en nombre de todo el Grupo de los Empleadores. También desearía dar las gracias al Presidente, Embajador Salomon Eheth, por su determinación para alcanzar un consenso entre las partes y por haber dirigido la labor de la Comisión de forma extremadamente fluida e imparcial, con amabilidad y elegancia. Permítanme también dar las gracias a la Vicepresidenta trabajadora de la Comisión, Catelene Passchier, por su perseverancia para encontrar un consenso y por su compromiso inquebrantable con la cuestión que nos ocupa. Y, por supuesto, también quiero agradecer a todos los Gobiernos su activa participación y el apoyo prestado a lo largo de las discusiones.

En la resolución propuesta se señala que, para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable, se requiere la participación activa de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, así como mediante el diálogo social y la cooperación. Permítanme asegurarles que los

empleadores están firmemente decididos a responder a estas expectativas y a trabajar incansablemente con los trabajadores y los Gobiernos para contribuir a la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo.

Sra. Passchier

**Vicepresidenta trabajadora de la Comisión de Asuntos Generales
(original inglés)**

Cada año mueren 3 millones de personas en el trabajo o a causa de incidentes y enfermedades relacionados con el trabajo. Pierden la vida mientras intentan ganársela, y no regresarán a casa con sus seres queridos. Cada una de estas muertes es una tragedia humana y una vergüenza. Por ello deseo rendir homenaje a las familias, comunidades, amigos y compañeros de trabajo de estas víctimas, afectados en lo más hondo de su ser por el incumplimiento del derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo (SST). Para ellos y para nosotros también, como Grupo de los Trabajadores, este es un momento solemne.

Además de estos 3 millones de personas, muchas sufren lesiones o enfermedades a causa de su trabajo, la mayoría de las cuales podrían prevenirse si se tomasen las medidas correctas. Es nuestra obligación reducir tan terrible número de muertes, enfermedades y lesiones derivadas del trabajo. La decisión que hoy adoptamos ilustrará nuestro firme reconocimiento de que podemos y debemos esforzarnos más y mejor por proteger la vida y la seguridad de los trabajadores.

En estos momentos, cuando nos disponemos a adoptar la resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mi primer deseo es reconocer la importante contribución de la Directora General Adjunta Martha Newton y de su equipo de la Oficina a la consecución de este resultado; el hábil liderazgo del Sr. Salomon Eheth, Presidente de la Comisión de Asuntos Generales, cuya sabiduría hace claramente honor a su nombre de pila; el inmenso compromiso de los grupos gubernamentales y los Gobiernos, y la buena disposición de los empleadores para encontrar, bajo la dirección de la Sra. Renate Hornung-Draus, un terreno común. Expreso también mi especial agradecimiento al Grupo de los Trabajadores y a mi propio equipo por su sólido apoyo en aras de alcanzar un resultado del que ahora todos podemos sentirnos orgullosos. Finalmente, doy las gracias a todos los trabajadores del mundo que han hecho campaña por este desenlace, a todos los empleadores que se han solidarizado con ellos y a todos los expertos, profesionales y practicantes de la SST que nos han instado a actuar. Ha sido un esfuerzo verdaderamente global y no habríamos alcanzado este resultado sin la participación de todos sus protagonistas.

Aunque se trata de un logro histórico, tan solo marca también el inicio de un programa de trabajo mucho más importante para la OIT, y fuera de ella, en términos de puesta en práctica.

La semana pasada, cuando felicité a mi homóloga empleadora por nuestras conclusiones consensuadas, mencioné que el buen éxito de nuestras negociaciones muestra el valor que las mujeres representan en las funciones de liderazgo. Pero hoy añadiré que deberemos prestar una atención todavía mayor a las mujeres en el entorno laboral. Aquellas mujeres a menudo olvidadas cuando se trata de prevenir los riesgos graves para la SST. Basta fijarse en el sector de los cuidados y en el impacto de la pandemia para comprender el reto inmenso que nos aguarda para proteger mejor a todos los trabajadores y trabajadoras. Por otra parte, no perdamos de vista que, además de los dos convenios que están a punto de convertirse en fundamentales, existe un corpus impresionante de normas sobre SST elaboradas en nuestros

cien últimos años de existencia. Se trata de unas normas de aplicación general y también sectorial —piénsese en la minería y la construcción— o que versan sobre peligros específicos —como los riesgos químicos, la contaminación del aire o el uso de plaguicidas—, a las que debemos prestar una atención renovada.

También debemos guiarnos por el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) para proteger todas las vidas en el trabajo, con independencia del género, la raza o la edad de las personas y de si estas trabajan en la economía formal o informal.

El Grupo de los Trabajadores aplaude especialmente que el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) sea reconocido como convenio fundamental, junto con el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). De hecho, es por definición vital que los trabajadores gocen del derecho de ser informados de los riesgos y peligros existentes en su entorno laboral; de participar en la adopción de las decisiones relativas a ese entorno por conducto de sus representantes para la seguridad en el lugar de trabajo y de los comités de seguridad, y de rechazar todo trabajo que haga peligrar su vida y su salud.

Además, valoramos la terminología positivamente acordada, y de carácter amplio, para garantizar «un entorno de trabajo seguro y saludable». En el Convenio núm. 155 se califican con especial claridad las responsabilidades de los Gobiernos y las obligaciones de los empleadores, así como el compromiso y la participación que estos necesitan recabar de los trabajadores para dar cumplimiento a sus propias obligaciones. Los dos convenios y la complementariedad existente entre ambos señalan ahora los estándares por los que, en lo sucesivo, se juzgarán los resultados nacionales, con independencia de que se hayan ratificado los instrumentos.

Los resultados nacionales se ven muy a menudo influidos por las negociaciones comerciales, las inversiones de las instituciones financieras mundiales, los planes de crédito y el funcionamiento de las cadenas mundiales de suministro, aunque no siempre para bien. Esto último explica el acaloramiento de nuestros debates sobre una cláusula que había de aclarar el impacto eventual de nuestra presente decisión en los acuerdos de comercio e inversión existentes. El Grupo de los Trabajadores aceptó que se confirmase expresamente, en virtud del derecho internacional, que nuestra resolución no debía surtir efectos indeseados en los derechos y obligaciones dimanantes de los acuerdos existentes. Sin embargo, también insistimos en que todos los Estados Miembros deberían revisar los vigentes acuerdos comerciales y de inversión de suerte que incorporen entre sus máximas prioridades el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable. También albergamos la esperanza de que este quinto derecho fundamental se integre plenamente en la legislación imperativa sobre el deber de diligencia aplicable a las cadenas mundiales de suministro, así como en los futuros acuerdos comerciales y de inversión.

La OIT debe redoblar ahora sus esfuerzos, como nosotros haremos en cuanto sindicatos, para que un número creciente de Estados Miembros ratifiquen y cumplan los convenios fundamentales. Las naciones del G7 deberían desempeñar un papel ejemplar en este sentido. También deseamos que la OIT asuma el liderazgo mundial en el ámbito de la SST en instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Mundial del Comercio, en las instituciones financieras internacionales y en entidades como el G7 y el G20. Para que la OIT y sus socios logren poner en práctica la decisión que ahora adoptamos se van a necesitar un compromiso, una visibilidad y unos recursos mayores.

Muchos de estos asuntos requerirán una intervención de los Gobiernos respecto a la licencia por enfermedad y a la protección social en relación con la SST en general, así como en la prestación de los servicios de salud en el trabajo, indispensables para proteger a los trabajadores frente a las enfermedades profesionales, reducir las ausencias por enfermedad y menguar los gastos de los Estados del bienestar invirtiendo en la prevención. Estos servicios pueden prestarse en el lugar de trabajo, aunque también pueden formar parte del sistema de salud pública. Si se prestara la merecida atención a los argumentos esgrimidos por los sindicatos y también por los profesionales de la SST acerca de la importancia del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), podrían salir ganando tanto los trabajadores, como los empleadores y los Gobiernos. En efecto, es importante recordar que la SST es mucho más que la suma de dos convenios fundamentales y que ello debería tenerse plenamente presente en todas las actividades de seguimiento que la OIT realice para poner en práctica la decisión.

Si en su día la salud pública se hubiera preocupado más de la salud en el trabajo, y si durante la pandemia de COVID-19 ya hubiera existido un convenio sobre los riesgos biológicos, se podría haber salvado la vida de decenas de miles de trabajadores, no se habrían perdido millones de empleos, los confinamientos habrían sido más breves y leves y, por tanto, habrían provocado menos daños en la salud mental, generado menos pobreza y favorecido menos incidentes de violencia doméstica.

La decisión que hoy adoptamos podría augurar un gran cambio para los países donde siguen registrándose altas tasas de mortalidad y siniestralidad en el lugar de trabajo, como Bangladesh y la India, donde menudean los incendios en fábricas textiles, o bien China, el Pakistán, Türkiye y, en fechas más recientes, Colombia, donde mueren trabajadores en las minas. Esta decisión podría impulsar buenas prácticas de seguridad y salud a lo largo de las cadenas mundiales de suministro en la producción de prendas de vestir, la industria agroalimentaria y el sector de la electrónica, es decir, en los ámbitos donde la seguridad y la salud son insuficientes y representan, por tanto, una carga importante para los trabajadores y un coste para las empresas.

La mejor manera de garantizar lugares de trabajo seguros y saludables, de reducir los paros laborales y las ausencias por enfermedad, y de disminuir los costes de salud y de la sanidad pública consiste en efectuar inspecciones rigurosas, definir claramente las obligaciones jurídicas, y mantener consultas con los trabajadores y sus representantes. El Grupo de los Trabajadores está orgulloso de la alianza social existente en esta sede y del compromiso que hoy contraemos de consuno para confirmar la SST como un derecho humano cimentado en un verdadero consenso tripartito. Ahora solo nos queda poner manos a la obra para generar mejoras genuinas en la vida de los trabajadores y de sus familias.

El Director General Guy Ryder desempeñó en su día, antes de ocupar su actual cargo, un papel fundamental en la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. Hoy, al término de su mandato, asiste a la consagración de la SST como quinto principio y derecho fundamental en el trabajo. Yo diría que todos los mandantes acaban de hacerle un magnífico «regalo de despedida». Su sucesor, el Sr. Gilbert F. Houngbo, heredará la importante tarea de velar por que este quinto principio fundamental se haga realidad y por que la OIT sea líder mundial en este campo. Claro está que albergamos grandes expectativas en este sentido.

Quisiera formular una última observación: los empleadores nos recordaron a menudo durante los debates que, en realidad, no estábamos inventando un nuevo derecho fundamental, sino tan solo cumpliendo una obligación prevista en la Constitución de la OIT y

la Declaración de Filadelfia. Pero a mi vez les recordaré que la Constitución también menciona un derecho que debe atenderse con carácter urgente: el derecho a un salario mínimo vital adecuado.

Según declaré el pasado lunes, con ocasión de mi intervención respecto a la Memoria del Director General titulada *Países menos adelantados: crisis, transformación estructural y futuro del trabajo*, es indispensable que los trabajadores reciban un verdadero salario mínimo vital por el trabajo que realizan. No podemos aceptar que, después de largas jornadas laborales, millones de trabajadores —y no solo en los países menos desarrollados— cobren un salario que ni siquiera les permite pagar el alimento y el alojamiento para sí mismos y su familia. Velar por que los padres y madres reciban un salario mínimo vital es también indispensable para reducir el trabajo infantil, que no repuntaba desde hacía varios decenios. Hoy añadiré que, por desgracia, los salarios bajos están estrechamente vinculados a las malas condiciones laborales y a una seguridad y salud insuficientes en el trabajo.

Esperemos pues que este asunto se afronte con los esfuerzos concertados de todos los mandantes y el apoyo de la Oficina durante el mandato del próximo Director General. Es ciertamente un asunto al que debe otorgarse máxima prioridad y, quién sabe, tal vez vislumbremos un sexto derecho fundamental en el horizonte.

Sr. Eheth Presidente de la Comisión de Asuntos Generales (original inglés)

Hoy tengo el honor de dirigirme a ustedes en mi calidad de Presidente de la Comisión de Asuntos Generales, a la cual la Conferencia encomendó la misión histórica de incluir el concepto de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mediante la introducción de una enmienda a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

Mi predecesor, el Sr. Moher, Embajador del Canadá, quien presidió las labores de la Comisión de la Conferencia encargada de examinar el proyecto de declaración en 1998, tuvo la visión de declarar en aquella sesión plenaria que la adopción de la Declaración por la Conferencia supondría reafirmar los principios que nos importan y tendría repercusiones en todo el mundo.

Veinticuatro años después, las palabras del Embajador siguen siendo válidas. Podemos constatar que los hechos han probado que estaba en lo cierto.

La misión de nuestra comisión era sencilla en comparación con los debates celebrados en 1998. Sin embargo, la importancia simbólica de la Declaración de 1998, combinada con su autoridad e impacto actuales, son los factores que indujeron a los mandantes a preparar el proyecto de resolución que se somete hoy a la Conferencia para su adopción. Lo han hecho con sumo cuidado, un firme compromiso y un gran sentido de la responsabilidad respecto del logro de los objetivos de nuestra organización.

El Ponente de la Comisión ha facilitado una descripción pormenorizada de los resultados de nuestra labor. Por consiguiente, me centraré en las dimensiones humana y práctica del proyecto de resolución, que contiene una enmienda a la Declaración de 1998, y la calificación de dos nuevos convenios fundamentales: el Convenio núm. 155 y el Convenio núm. 187.

El reconocimiento del nuevo principio y derecho fundamental de un entorno seguro y saludable refleja la importancia de la seguridad y salud en el trabajo para garantizar el trabajo decente, aún más patentes hoy día, ya que cada año siguen muriendo millones de trabajadores

a causa de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y cientos de millones de trabajadores padecen enfermedades relacionadas con el trabajo.

(El orador prosigue en francés).

Desde la adopción de la Declaración de 1998, el mundo del trabajo ha experimentado cambios profundos. La rápida evolución de las tecnologías, la digitalización, las nuevas formas de trabajo y la amenaza permanente del cambio climático y la degradación del medio ambiente han generado hondos cambios en el mundo laboral y plantean nuevos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado esta dinámica y, por tanto, acentuado la urgencia de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores.

Como acertadamente destacó un miembro gubernamental de la Comisión, la seguridad y la salud afectan directamente a la dignidad y la integridad de todos los trabajadores, y es responsabilidad de todos los mandantes de la OIT velar por que estas cuestiones sean una parte fundamental del futuro y la credibilidad de la OIT y, por consiguiente, del mundo del trabajo.

Bien sabe la Conferencia que, además de contener un mandato institucional, la Declaración tiene una dimensión práctica esencial. Efectivamente, en ella se consagra la obligación de la OIT de apoyar a todos sus Miembros ofreciéndoles cooperación técnica para promover la ratificación y aplicación de los dos nuevos convenios fundamentales, o bien asistencia en sus esfuerzos encaminados a llevar a la práctica el nuevo principio y derecho fundamental al trabajo cuando no estén en condiciones de ratificar los convenios fundamentales.

Las necesidades de los países son innegables.

Además de ser un derecho humano, el logro de un entorno de trabajo seguro y saludable es una cuestión de prevención, de política nacional y de diálogo social entre las autoridades públicas competentes, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. En resumen, el quinto principio, más que cualquier otro principio y derecho fundamental, exige instituciones laborales sólidas, tanto a nivel nacional como a nivel empresarial.

Termino dando las gracias a las Vicepresidentas de la Comisión de Asuntos Generales, la Sra. Hornung-Draus y la Sra. Passchier. Quisiera rendir homenaje a sus conocimientos técnicos e institucionales especializados y la destreza con la que han dirigido el diálogo social en nuestra comisión. Realmente me han impresionado.

Doy las gracias también a los miembros gubernamentales de la Comisión que han intervenido en nombre de los grupos regionales, así como a aquellos que han representado a sus propios países, por su participación activa y sus contribuciones constructivas a lo largo del proceso.

El éxito de las labores de nuestra comisión depende en gran medida de la adhesión de los mandantes tripartitos de la OIT a los valores de nuestra organización, combinada con su experiencia diaria del mundo del trabajo.

Por último, quisiera dar las gracias a todos los miembros de la Secretaría por sus incansables esfuerzos bajo la hábil dirección de la Sra. Martha Newton, representante del Secretario General, sin olvidar a los intérpretes, técnicos y otros muchos colegas «invisibles» cuyo trabajo nos ha permitido llevar a buen fin las deliberaciones.

Con la adopción de la resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la OIT demostrará de nuevo que el multilateralismo no es solo una cuestión de sentimientos nobles y declaraciones de principios, sino también de convicciones profundas y actuaciones concretas motivadas por un sentido del deber al servicio de la justicia social.

El Presidente (original inglés)

Permítanme agradecer al Ponente y a todos los miembros de la Mesa de la Comisión la gran labor llevada a cabo. Después de estas intervenciones, declaro abierta la discusión.

Sr. Cissé Gobierno (Senegal), hablando en nombre del grupo de África (original francés)

De conformidad con su mandato en favor de la justicia social y el trabajo decente, la OIT ha vuelto, una vez más, a sentar las bases de un acto histórico y fundacional mediante el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo.

El grupo de África acoge con satisfacción este significativo logro, resultado de un consenso entre los mandantes tripartitos, que contribuirá, sin duda alguna, a aumentar la visibilidad de la OIT y promover el cumplimiento del Programa de Trabajo Decente.

El grupo de África se enorgullece de este resultado, en particular teniendo en cuenta que, desde el inicio de las consultas sobre esta cuestión, optó, sin ambages, por la designación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) como convenios fundamentales.

Es, por tanto, el momento de felicitar por la calidad y la riqueza de la documentación facilitada por la Oficina, que ha permitido disipar los temores expresados por los mandantes.

Acogemos también con agrado la cooperación fructífera entre el grupo de África y los Gobiernos de las demás regiones a fin de armonizar nuestras posiciones respectivas sobre las consiguientes enmiendas a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

Por último, no podemos dejar de destacar la contribución inestimable del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores, cuyas portavoces, con un espíritu de apertura y superación, han trascendido las divisiones y las divergencias.

Para concluir, el grupo de África invita a los Estados Miembros a hacer suya la resolución adoptada y poner todo su empeño en elaborar políticas coherentes, acompañadas de programas de acción realistas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En efecto, la prevención de los riesgos profesionales y la cultura de seguridad deben ocupar un lugar central en nuestras políticas sociales, ya que, sin un entorno de trabajo seguro y saludable, el trabajo decente no será más que una ilusión.

Sra. Durbin**Gobierno (Australia), hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico
(original inglés)**

El grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG) acoge con satisfacción la resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El ASPAG da las gracias a la Comisión de Asuntos Generales por su trabajo en esta importante resolución y a la Oficina por el apoyo prestado a lo largo del proceso.

La seguridad y salud en el trabajo es un elemento esencial del mandato de la OIT y su reconocimiento en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo le otorga la condición que merece.

El ASPAG espera que, al igual que ocurre con los cuatros principios y derechos fundamentales existentes, la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo anime a los mandantes de la OIT a concentrar sus esfuerzos en mejorar los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo en todo el mundo.

El ASPAG celebra la inclusión de dos convenios como fundamentales para proporcionar orientaciones adicionales y seguir integrando la seguridad y salud en el trabajo en la OIT y su sistema de control.

Los costos humanos y económicos que generan las prácticas y los entornos de trabajo inseguros son inaceptables y tienen repercusiones profundas en todo el mundo, cada día. Esta resolución crucial confirma nuestro compromiso de crear lugares de trabajo seguros y saludables tanto para los trabajadores como para los empleadores para mejorar la productividad y, lo más importante, preservar la vida y el bienestar de las personas.

Es una ocasión memorable en la historia de la OIT, y el ASPAG aplaude la adopción de esta resolución histórica.

Sra. Karvar**Gobierno (Francia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros
(original francés)**

Tengo el gran placer de pronunciar esta declaración en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. Islandia y Noruega, países de la Asociación Europea de Libre Comercio y miembros del Espacio Económico Europeo, así como Georgia y Ucrania, suscriben la presente declaración.

En los últimos años, hemos trabajado juntos a fin de preparar este momento histórico consistente en incluir la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Gracias a nuestros esfuerzos mancomunados, a largas discusiones y a una voluntad de compromiso, hoy estamos listos para adoptar la resolución de enmienda de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, en la sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La resolución que hoy obra en nuestro poder introduce un nuevo derecho fundamental, claro y comprensible para el público a escala mundial, que reposa sólidamente en las bases de dos nuevos convenios fundamentales, en los que se definen claramente los derechos fundamentales asociados a la seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta que casi 3 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo y que las pérdidas de producción debido a las jornadas de trabajo no realizadas son significativas, reconocer la seguridad y salud en el trabajo como un elemento fundamental para el trabajo decente era más que oportuno en 2019, cuando se adoptó la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Desde entonces, la pandemia de COVID-19 ha dejado aún más patente la importancia absoluta de la seguridad y salud en el trabajo para el bienestar de los trabajadores.

Para la Unión Europea y sus Estados miembros, un entorno de trabajo seguro y saludable es un elemento esencial de una respuesta centrada en las personas y debería formar parte integral de todo plan de recuperación a largo plazo.

A ese respecto, nos complace enormemente tomar hoy la decisión de convertir 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) en convenios fundamentales. Como la Unión Europea y sus Estados miembros ya han indicado, tomados conjuntamente, ambos convenios describen, de manera complementaria, los derechos básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto a nivel nacional como en los lugares de trabajo.

Nos complace igualmente que la terminología escogida en la resolución sea ampliamente reconocida a nivel internacional, tanto en el seno de la OIT como fuera de ella, y que retome las formulaciones utilizadas en los convenios que pronto se convertirán en convenios fundamentales.

Con respecto al párrafo del preámbulo relativo a las responsabilidades compartidas, observamos con agrado que se haya podido acordar una formulación consensuada, en la que se enuncian las distintas funciones y responsabilidades de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores y se destaca la importancia del diálogo social para garantizar y reforzar la seguridad y salud en el trabajo.

Por último, aunque no considerábamos que la cláusula de salvaguardia fuera necesaria, apoyamos con agrado la solución de compromiso alcanzada para disipar las inquietudes que persistían con respecto a las posibles consecuencias no intencionadas en los acuerdos de comercio y de inversión.

Estas importantes discusiones han podido culminar en un éxito histórico porque se prepararon bien, se moderaron hábilmente y se abordaron con una actitud constructiva por todos los Gobiernos y los interlocutores sociales. En nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros, quisiera dar las gracias a todos los Gobiernos y a los interlocutores sociales por su actitud constructiva y cordial y por su excelente colaboración. Deseamos dar las gracias muy particularmente al grupo de África por su estrecha colaboración en esta comisión. Damos igualmente las gracias a la Oficina que, en estos últimos años, ha apoyado sin descanso y con constancia nuestras discusiones mediante análisis exhaustivos y aclaraciones minuciosas.

Estimados colegas, juntos, hemos dado un paso importante hacia la consecución de un entorno de trabajo más seguro y saludable y hacia la dignidad en el trabajo para todos al declarar, sin lugar a dudas, que la seguridad y salud en el trabajo no es un lujo, sino un derecho fundamental para los trabajadores. Si bien nos congratulamos de este importante avance, no

hay tiempo para la complacencia. Tenemos que aunar y redoblar nuestros esfuerzos a fin de que el objetivo de un entorno de trabajo seguro y saludable se haga realidad para todos los trabajadores.

Sra. Barbou des Places

Gobierno (Suecia), hablando en nombre de los países nórdicos (original inglés)

Me expreso en nombre de los Gobiernos de los países nórdicos, a saber, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia. Apoyamos la declaración de la Unión Europea y sus Estados miembros.

Con ocasión de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, el delegado gubernamental de Suecia tenía la intención de pronunciar un discurso bien preparado, que invitara a la reflexión. Sin embargo, como se estaba haciendo tarde, el debate se había prolongado durante varias horas y todos estaban cansados, tomó la sabia decisión de prescindir de su discurso y, en su lugar, citó a Nelson Mandela, diciendo «Recorramos juntos los últimos pasos».

Unos últimos pasos que recorrimos juntos estas dos últimas semanas, así como durante los tres años transcurridos desde la adopción de la Declaración del Centenario de la OIT, con objeto de hacer más seguro el mundo del trabajo. Todos somos conscientes del coste humano que entraña la disfunción del entorno laboral. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales siegan cada año unos 3 millones de vidas, que nunca se podrán reemplazar. Además, cerca de 400 millones de trabajadores sufren cada año accidentes del trabajo no mortales: un coste inaceptable en términos humanos.

Todos sabemos que esas muertes, lesiones y enfermedades se pueden prevenir. La reciente pandemia, la información relativa a la violencia y el acoso en el trabajo y los problemas de salud mental a los que se enfrentan los empleados muestran que es hora de intensificar los esfuerzos y de reconocer la seguridad y salud en el trabajo como un derecho esencial. Esta necesidad fue ya reconocida por los fundadores de la OIT, que otorgaron al entorno de trabajo un carácter prioritario, y también por los delegados en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, quienes, en 1919, debatieron en profundidad la cuestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

La cuestión fue además reconocida por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que en su informe titulado *Trabajar para un futuro más prometedor* declaró: «ha llegado el momento de que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo». Hemos de reconocer la gran responsabilidad que esta decisión conlleva, tanto para la Oficina Internacional del Trabajo como para nosotros, en nuestra calidad de mandantes, ahora que nos disponemos a acometer una labor de gran envergadura.

Este momento histórico puede reimpulsar, y esperamos que así sea, otras acciones tripartitas de la OIT concretas y de utilidad en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, como por ejemplo la Coalición Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los países nórdicos confían en que la adopción de esta resolución y la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo inviten a los Gobiernos y a los interlocutores sociales a conceder mayor prioridad a la cuestión de la seguridad y la salud. Esperamos que ello estimule la ratificación de los convenios en materia de salud y seguridad, en general, y de los convenios

designados como fundamentales, en particular, y permita reducir así el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. También esperamos que los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores logren reducir el coste humano en el trabajo, mediante el diálogo social y una acción concertada.

Esta decisión es histórica. Quisiéramos agradecer a todos los mandantes las discusiones y deliberaciones que nos han traído hasta aquí. Nuestra especial gratitud al Presidente de la Comisión, el Embajador Salomon Eheth, y a las dos Vicepresidentas, Renate Hornung-Draus y Catelene Passchier. Asimismo, quisiéramos dar las gracias a nuestros colegas de todos los grupos gubernamentales.

Sr. Nujoma

Ministro de Trabajo, Relaciones Laborales y Creación de Empleo (Namibia) (original inglés)

Quisiera dar las gracias al Presidente por cederme la palabra para intervenir en nombre del Gobierno de Namibia en apoyo de la resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Aprovecho esta oportunidad para felicitar y encomiar a la Comisión de Asuntos Generales tripartita por alcanzar el consenso respecto de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y declarar que 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) deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

La inclusión de la obligación de que todos los Estados Miembros promuevan un ambiente de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo se produce en un momento oportuno para Namibia, ya que está elaborando un proyecto de ley de seguridad y salud en el trabajo con la asistencia de la OIT y está trabajando en pro de la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187. Namibia se ha comprometido plenamente a hacer realidad los principios y derechos consagrados en dichos convenios.

Asimismo, queremos señalar a la atención de la Conferencia que la COVID-19 también ha tenido repercusiones para el entorno de trabajo de Namibia. La pandemia ha tenido un profundo impacto en el bienestar físico, mental y psicosocial de los trabajadores de Namibia, en particular los que pertenecen al sector de la salud. Por consiguiente, Namibia reconoce la necesidad de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores de todos los sectores y acoge con satisfacción la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, al tiempo que trabaja para mejorar su respuesta normativa nacional.

Namibia aplaude este logro histórico de la OIT.

Sr. Dermagne

Viceprimer Ministro, Ministro de Economía y Trabajo (Bélgica)
(original francés)

Señor Director General, permítame felicitarlo.

Felicitarlo porque hoy, gracias a su liderazgo, podemos proclamar alto y claro que la seguridad y la salud han pasado a formar parte de los principios y derechos fundamentales. La OIT acaba de escribir una página clave de su historia.

Lo felicito asimismo por su clarividencia y su determinación. Fue bajo sus auspicios que si en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en su momento se invitó a los mandantes a alcanzar ese objetivo con ocasión del centenario de la OIT, fue bajo sus auspicios. ¿Quién habría podido imaginar que fuera a lograrse en tan poco tiempo? ¡Lo ha conseguido! Ha consolidado usted la legitimidad de la Organización. Bélgica no puede por menos que darle las gracias.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, que en adelante se verá enriquecida, fue adoptada durante el mandato de Michel Hansenne, un compatriota belga notorio que en aquel entonces ocupaba el cargo de Director General. Con la decisión que ahora tomamos, damos continuación al compromiso adquirido por Bélgica en relación con la aplicación de las normas de la OIT.

Lo que hoy adoptamos demuestra la pertinencia y el valor añadido de la OIT en las respuestas que aporta a los desafíos y las necesidades del mundo del trabajo.

Cuando emprendimos las labores de la Conferencia, Bélgica formuló dos preguntas relacionadas con el entorno del mundo del trabajo: ¿Qué hay más fundamental que la seguridad y salud en el trabajo? ¿Qué hay más fundamental que no morir durante el trabajo?

Las conclusiones que hoy adoptamos son la respuesta: no hay nada más fundamental.

Sra. Lee

Gobierno (Estados Unidos de América)
(original inglés)

Los Estados Unidos elogian a la OIT por reconocer el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y derecho fundamental en el trabajo. Este reconocimiento beneficiará a los millones de trabajadores que afrontan condiciones de trabajo peligrosas o insalubres. Es una decisión histórica que reafirmará el derecho humano de los trabajadores a un lugar de trabajo seguro y saludable, y ayudará a asegurar que los trabajadores que quieran hacer oír su voz no corran el riesgo de perder sus empleos. También reforzará la capacidad de los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones gubernamentales para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo estableció un consenso internacional en torno a un corpus de derechos laborales compuesto por cuatro categorías: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. En virtud de su condición de miembros de la OIT, los Estados Miembros tienen un compromiso de respetar, promover y hacer realidad todos estos derechos.

A partir de hoy, estos derechos incluyen también el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Tras haber experimentado una pandemia, todos sabemos que el derecho a un lugar de trabajo seguro es a menudo una cuestión de vida o muerte. Para los Estados Unidos es una gran satisfacción haber contribuido a esta histórica decisión. Nos sentimos honrados de haber podido participar con todos ustedes en esta importante labor para avanzar hacia un mundo en el que todas las personas puedan trabajar con toda seguridad y dignidad.

Queremos dar las gracias al Director General, Guy Ryder, a la Directora General Adjunta, Martha Newton, al Presidente, a nuestros compañeros del Grupo Gubernamental y a los interlocutores sociales, por sus sinceros esfuerzos de colaboración para adoptar esta importante resolución.

Sra. Thornton
Gobierno (Canadá)
(original inglés)

En nombre del Gobierno del Canadá, deseo expresar nuestro profundo agradecimiento al Presidente, las Vicepresidentas y todos los participantes de la Comisión de Asuntos Generales por su compromiso y dedicación para que se reconozca como principio y derecho fundamental en el trabajo un entorno seguro y saludable. También quisiera dar las gracias a la Oficina por todo el trabajo preparatorio y su apoyo. Hemos logrado llevar a cabo esta tarea histórica a través de un diálogo tripartito y abierto.

El Canadá ha participado activamente en el proceso de inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y lo ha apoyado firmemente. Reconocer la importancia capital de la seguridad y salud en el trabajo en el mundo del trabajo es algo que, en nuestra opinión, debería haberse hecho hace mucho tiempo y que es particularmente oportuno en el contexto de la pandemia de COVID-19.

El Canadá se enorgulleció de presidir la Comisión de la Declaración de Principios en la 86.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual se celebró hace 24 años; en ella se debatieron y adoptaron la Declaración de principios de la OIT relativa a los derechos fundamentales y sus mecanismos de seguimiento apropiados.

Es para nosotros un inmenso honor haber participado de nuevo en estas discusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, las cuales constituyen la esencia misma del mandato de la Organización.

El Gobierno del Canadá estima que cada trabajador tiene derecho a un lugar de trabajo saludable y seguro y estamos profundamente comprometidos con el objetivo de hacer los lugares de trabajo más seguros, justos y saludables.

Mediante la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ahora podemos proteger mejor la salud física y mental de los trabajadores indicando claramente que estos derechos, junto con las otras cuatro categorías, son universales y se aplican a todas las personas en todos los Estados Miembros de la OIT.

El Gobierno del Canadá espera con interés colaborar con los trabajadores, los empleadores y todas las partes interesadas pertinentes para continuar respetando, promoviendo y haciendo realidad todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sra. Corinto
Gobierno (Italia)
(original inglés)

El Gobierno de Italia suscribe la declaración realizada en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros. En primer lugar, quisiera dar las gracias al Director General, Guy Ryder, por la excelente labor que ha llevado a cabo durante todo su mandato. También quisiera expresar mi agradecimiento a la secretaria, al Presidente y a las Vicepresidentas, a los delegados y a todos los colegas tripartitos de la Comisión de Asuntos Generales por los esfuerzos desplegados con miras a la adopción de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como a la designación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) como convenios fundamentales. Italia siempre ha apoyado los esfuerzos destinados a lograr este importante resultado histórico, que sin duda contribuirá a crear un entorno de trabajo más digno para todos los trabajadores y actores del mundo del trabajo. Por último, quisiera señalar que, a efectos de la realización concreta y efectiva de la seguridad y salud en el mundo del trabajo, «juntos» es la palabra clave.

Sr. Alobaidly
Gobierno (Qatar)
(original árabe)

El Gobierno de Qatar quisiera expresar su respaldo a la declaración formulada en nombre del grupo de Asia y el Pacífico. Apoyamos la adopción de esta resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Queremos dar las gracias a los representantes de los tres grupos de mandantes —Gobiernos, empleadores y trabajadores— por sus constructivas deliberaciones, que han hecho posible someter hoy esta histórica resolución a la Conferencia para su adopción. También queremos dar las gracias a todos los miembros de la Comisión de Asuntos Generales, por sus incansables esfuerzos a fin de cristalizar este acuerdo, y a la Oficina, por su constante apoyo para facilitar las deliberaciones tripartitas. El reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como quinta categoría en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo refleja la importancia que conceden los distintos grupos de mandantes a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y el compromiso de la OIT para prestar asistencia a los Estados Miembros a fin de lograr lugares de trabajo seguros y saludables y superar los desafíos conexos. Qatar está convencido de que es fundamental proporcionar un entorno seguro y saludable para alcanzar la meta del trabajo decente, lo que beneficiará tanto a las personas como a la economía y contribuirá al logro de un crecimiento económico amplio y sostenible.

Sr. Recalde
Trabajador (Ecuador)

Quiero dar las gracias al señor Presidente de parte del grupo de los trabajadores del Ecuador y de su delegado principal, el Sr. Miguel Ángel García.

Agradecemos el trabajo y el esfuerzo de la Comisión, así como el trabajo de equipo de la Organización Internacional del Trabajo y de esta reunión de la Conferencia para ahondar esfuerzos e incluir a los derechos de seguridad y salud en el trabajo como derechos fundamentales.

El Estado ecuatoriano y los trabajadores en el Ecuador estamos permanentemente luchando e instando a que estos convenios, tanto el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) como el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), se incluyan como parte de la estructura de nuestra normativa y de la región.

La relación que existe entre el bienestar de los trabajadores, la simbiosis que da la calidad productiva, el esfuerzo en la jornada de trabajo y la calidad que debe existir frente a los derechos está íntimamente relacionada con el establecimiento de elementos técnicos y condiciones de trabajo seguras que puedan poner en vigencia plena el trabajo digno.

Felicitemos este esfuerzo por tratar de incluir instrumentos fundamentales en la estructura del núcleo duro de los derechos, que ha sido uno de los pilares fundamentales del nacimiento de la Organización, y que el Ecuador y sus trabajadores ahondan esfuerzos para que estos convenios al ser parte de la normativa y de nuestro marco constitucional y legal propendan e incluyan a todos los trabajadores frente a las circunstancias graves que vive hoy el mundo y que afectan, en ocasiones, de manera más incidente a países como el nuestro, que todavía hacen esfuerzos por lograr la equidad e igualdad de condiciones para acceder al desarrollo pleno de nuestros derechos.

Sra. Mugo
Empleadora (Kenya)
(original inglés)

Felicito a la Comisión de Asuntos Generales por la excelente labor que ha realizado para lograr la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que ahora constituirá el quinto pilar de dicho marco. La seguridad y salud en el trabajo (SST) supone una preocupación importante para los empleadores. Consideramos que este instrumento y la inversión en él están directamente relacionados con la capacidad de los trabajadores para cumplir con su trabajo y mejorar el desempeño general de las empresas. La SST nos beneficia a todos, preserva la vida de los trabajadores y mejora su bienestar. Ahora tenemos el desafío de aplicar este instrumento. Por consiguiente, instamos a la OIT a aumentar la cooperación técnica sobre el terreno a fin de ayudar a los mandantes a hacer realidad la SST. Los empleadores están decididos a colaborar con los Gobiernos y los sindicatos para lograr este objetivo. La contribución de todos nosotros es clave para reforzar las normas sobre SST. Para concluir, quisiera dar las gracias a nuestra portavoz, la Sra. Renate Hornung-Draus, por sus hábiles dotes de negociación, con el apoyo de nuestros colegas de la Organización Internacional de Empleadores y la Oficina de Actividades para los Empleadores. También quisiera dar las gracias a los demás colegas, por sus avenencias y el papel positivo que han desempeñado a fin de alcanzar y ultimar este instrumento. Esto nos ha ayudado a lograr un consenso y obtener un instrumento del que todos nos podemos sentir orgullosos.

Sra. Pujadas
Trabajadora (Argentina)

Llegamos a esta reunión de la Conferencia con dos expectativas prioritarias: retomar la presencialidad, aunque sea de forma parcial, y consagrar la salud y seguridad en el trabajo como un principio y derecho fundamental.

La construcción de los consensos logrados en esta reunión de la Conferencia ha sido el resultado de un proceso de años de lucha, debate, diálogo y concertación.

Tenemos un nuevo principio y un derecho fundamental en el trabajo y ello ha sido una conquista de todos, y en especial del movimiento sindical.

Las trabajadoras y los trabajadores de las Américas nos hemos movilizado de forma permanente con el convencimiento de que la salud laboral es un derecho humano fundamental.

Esta prioridad se encuentra expresada en la Plataforma de Desarrollo de las Américas y en la Estrategia Sindical en Salud Laboral para las Américas de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.

Ciertas categorías de trabajadoras y trabajadores siguen siendo vulnerables, particularmente a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, entre ellos, los migrantes, las trabajadoras domésticas y las trabajadoras y los trabajadores, tanto en la economía informal como en las nuevas formas de trabajo.

Reivindicamos con nuestra voz una visión integral para la construcción de una cultura preventiva en materia de salud y seguridad.

Todos ganamos cuando la seguridad y salud en el trabajo se convierte en una prioridad.

Para ello, es necesario garantizar un efectivo diálogo social tripartito, la negociación colectiva, la libertad sindical y el fortalecimiento de la inspección del trabajo.

Hoy, tenemos el deber moral de lograr la aprobación de este proyecto de resolución.

Para lograr una recuperación centrada en las personas, es necesario que los Gobiernos prioricen las políticas de seguridad y salud en el trabajo para que la reactivación del empleo y la producción sea segura y saludable.

La implementación de las políticas para la reactivación requerirá un fuerte componente de formación y educación en seguridad y salud con trabajadores y empleadores.

Garantizar el diálogo social institucionalizado, la negociación colectiva y la libertad sindical, y promover sistemas de protección universales son las bases esenciales para resurgir como sociedad en paz y con justicia social.

Sí, hoy tenemos la oportunidad de hacer historia. Porque, como dijo el Director General de la OIT, el Sr. Guy Ryder, estamos todos de acuerdo en que esto es muy necesario, ya que estaremos salvando vidas.

Sr. Beckett
Empleador (Canadá)
(original inglés)

Soy un profesional de la seguridad y salud en activo, y he prestado ayuda a diversas organizaciones para mejorar su cultura en materia de salud y seguridad desde hace más de treinta años. También he tenido el privilegio de participar en la elaboración de esta enmienda histórica de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. La seguridad y salud siempre ha sido una esfera de interés fundamental de la OIT que ha concitado la participación tripartita de los interlocutores sociales. Asimismo, he tenido el honor de haber intervenido, en calidad de portavoz del Grupo de los Empleadores, en numerosas reuniones sectoriales de la OIT destinadas a redactar y actualizar diversos documentos sobre sectores específicos. Los repertorios de recomendaciones prácticas para los trabajadores portuarios y para los sectores de la silvicultura, los textiles y la construcción,

revisados a través de un proceso tripartito de la OIT, son actualmente más completos, y empresas de todo el mundo recurren a ellos.

Una cultura eficaz de la seguridad y salud no consiste únicamente en proteger a los trabajadores. Las buenas culturas de seguridad y salud brindan protección a los trabajadores, pero también contribuyen a elevar la moral, la producción y la rentabilidad. Los empleadores han apoyado siempre con firmeza la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental. Con la propuesta de modificar la Declaración de 1998 para incluir un entorno de trabajo seguro y saludable se ha tratado de resaltar esta cuestión, y nosotros, como empleadores, apoyamos la labor al respecto. De hecho, los empleadores invierten miles de millones de dólares cada año en seguridad y salud en el trabajo. El Grupo de los Empleadores aborda cada uno de los elementos de esta discusión tratando siempre de encontrar la mejor manera de promover los principios de una manera racional, reflexiva y eficaz. En su momento expresamos nuestras preocupaciones, que fueron tenidas en cuenta, y me siento muy orgulloso del resultado final y de la formulación del texto.

La designación del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) como convenios fundamentales, el reconocimiento de la responsabilidad compartida en materia de seguridad y salud, la inclusión de una cláusula de salvaguardia y el uso del término «entorno de trabajo» son elementos que han contribuido a configurar un texto bien formulado y, en mi opinión, sólido. Sin embargo, su verdadera eficacia dependerá de lo que ocurra después.

No cabe duda de que los Estados Miembros estudiarán la modificación introducida y considerarán la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 187 y 155, si todavía no lo han hecho. Lo que espero es que, al igual que en el caso de los demás derechos fundamentales enumerados en la Declaración de 1998, no solo logremos la ratificación universal de estos convenios, sino también que se tome muy en serio la mejora de la cultura de la seguridad y salud en todos los lugares de trabajo del conjunto de los países. Mis más sinceras felicitaciones a todos los interlocutores sociales que han participado en este proceso.

Sr. Guiro
Trabajador (Senegal)
(original francés)

Es importante para mí tomar la palabra en este momento histórico para el mundo del trabajo. La crisis de la COVID-19 ha demostrado de manera brutal e innegable la importancia que la seguridad y salud revisten para todos los trabajadores y trabajadoras, sin excepción alguna. Millones de trabajadores de muchos sectores, como el de la alimentación, el transporte o la sanidad, han arriesgado y siguen arriesgando su propia salud para proteger la de los demás y evitar que se paralicen nuestras economías y sociedades.

Es importante confirmar los derechos de que son titulares, sobre todo en mi país, Senegal, y en mi región, la de África, donde tantos trabajadores y trabajadoras carecen aún de las protecciones necesarias no solo en el sector informal, sino también en el sector formal.

Me congratula poder confirmar que el Gobierno de Senegal ya ratificó, por adelantado, los convenios más fundamentales en marzo del pasado año. Me refiero evidentemente al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), así como al Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), también muy importante para los trabajadores.

Quisiera insistir para que la confirmación de este compromiso político se reproduzca sin demora en otros países. Ahora es verdaderamente imprescindible tener la ambición de lograr la ratificación universal de los citados convenios fundamentales y evitar que algunos países puedan recurrir a una competencia desleal en detrimento de la salud y el bienestar de su fuerza de trabajo.

Con todo, el auténtico trabajo debe realizarse en el terreno y en el marco de una alianza social constructiva y sincera. En Senegal, en África y en el resto del mundo, los sindicatos están dispuestos a hacer cuanto esté en sus manos para que se aporten las protecciones necesarias a los trabajadores y trabajadoras de todos los sectores.

Sr. De Meester
Empleador (Bélgica)
(original inglés)

Como empleadores, nos complace enormemente el resultado de la discusión sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Que no haya malentendidos a este respecto: como empleadores, siempre hemos dicho que la seguridad y salud en el trabajo (SST) es fundamental. Resulta esencial asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable. Solo necesitábamos aclarar los efectos y consecuencias exactos de nuestra decisión de integrar este elemento en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Con ello, hemos demostrado un compromiso que reviste una importancia capital para todos los trabajadores y todos los lugares de trabajo y también para mí personalmente.

He participado en todas las discusiones sobre SST en esta institución en los últimos veinte años. Esta cuestión es muy importante para mí. Dios nos concedió 86 400 segundos al día, pero un solo segundo puede bastar para dañar la salud de una persona mientras trabaja. Por consiguiente, debemos fomentar un enfoque de prevención y una cultura de seguridad. Estos elementos son fundamentales para lograr mejoras duraderas en materia de SST.

Un entorno de trabajo seguro y saludable es una condición previa para la productividad y sostenibilidad de las empresas. Ningún trabajador podrá —o querrá— realizar un trabajo óptimo en un entorno de trabajo que no sea seguro ni saludable. Ninguna empresa prosperará ni será sostenible a largo plazo si no puede asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable. Ningún Estado Miembro puede lograr resultados en materia de trabajo decente, bienestar, prosperidad y equidad para todos si no ha establecido un sistema nacional que fomente una cultura de prevención para todos. Podemos y debemos congratularnos —y felicitar a todos los que han facilitado esta discusión— por haber alcanzado un consenso sobre esta importante cuestión.

También espero sinceramente que la propia OIT demostrará su capacidad de liderazgo y un comportamiento ejemplar a la hora de asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de sus actividades y reuniones, incluso si eso significa que ya no podremos utilizar las instalaciones del Palacio de las Naciones y el edificio de la OIT porque no cumplen las normas más rigurosas en materia de seguridad y salud. Una vez más, es esencial predicar con el ejemplo. En nuestra calidad de Grupo de los Empleadores, nosotros seguiremos difundiendo este mensaje y formando y apoyando a nuestros miembros para hacer realidad un entorno de trabajo seguro y saludable para todos. Gracias a todos por este importante avance.

Sra. O'Neil
Trabajadora (Australia)
(original inglés)

Es para mí un honor tomar hoy la palabra en nombre de los sindicatos australianos. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho fundamental y presupuesto esencial del trabajo decente. La consagración de la seguridad y salud como derecho fundamental, esperada desde hace tanto tiempo, se produce en un momento crítico para los trabajadores del mundo y de nuestra región.

En la región de Asia y el Pacífico mueren cada año unos 1 100 000 trabajadores por causas laborales. Desde los traumas relacionados con el trabajo hasta las enfermedades ocupacionales, estas estadísticas desconcertantes no alcanzan seguramente a reflejar el verdadero impacto que el trabajo tiene en la salud de los trabajadores de toda la región. Una región que demasiado a menudo impacta al mundo con la pérdida violenta y masiva de vidas en el trabajo, como ocurrió el pasado decenio con la muerte de 1 132 trabajadores del sector del vestido en el edificio Rana Plaza, en Bangladesh. Australia conoce de sobra los efectos devastadores de las prácticas laborales inseguras. Es un país donde, cada año, más de 5 000 personas mueren en el trabajo o sucumben a enfermedades profesionales.

Australia fue uno de los mayores consumidores mundiales per cápita de asbesto durante la mayor parte del siglo pasado y seguimos registrando crecientes tasas de morbilidad relacionadas con el asbesto. Este material es responsable de más de 200 000 muertes en el mundo y se reconoce como causante de más de la mitad de todos los cánceres de origen laboral. Debemos velar por que los trabajadores no se expongan a esta sustancia potencialmente mortal. Gracias a la decisión que hoy adoptamos, así como a la labor que realizaremos la próxima semana para inscribir el asbesto crisolito en el Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional, salvaremos millones de vidas para las generaciones venideras.

Si bien, a escala mundial, ha llegado el momento de reflexionar sobre la importancia de la salud de los trabajadores, también debemos garantizar que se amplíe nuestra comprensión del concepto de seguridad y salud incluso más allá del aspecto físico, a fin de hacerlo extensivo a nuestra salud psicológica o mental. Los trabajadores reivindican hoy laborar en condiciones seguras y saludables desde el punto de vista psicológico. Ya es hora de reconocer los riesgos psicológicos: unos riesgos que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas, y que incluyen la sobrecarga de trabajo, además de la violencia de género y el acoso sexual. Si de veras queremos que el trabajo decente y seguro sea una realidad, debemos centrarnos en la prevención, garantizar que los lugares de trabajo sean seguros frente a todos los riesgos, y que en dichos lugares se proteja nuestra salud mental en la misma medida que nuestra salud física.

La inclusión del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) requiere que los Gobiernos deberán aplicar políticas que propicien la representación y la consulta de los trabajadores y sus sindicatos en todas las cuestiones relativas a la seguridad y salud. La cooperación con los trabajadores y sus sindicatos es indispensable para definir y eliminar los peligros existentes en el trabajo. El Convenio núm. 155 también consagra el derecho de los trabajadores a retirarse de las situaciones que representen un peligro inminente, sin por ello sufrir consecuencias. Se trata de un derecho esencial, ya que millones de trabajadores se ven diariamente en la imposible tesitura de tener que optar entre su

seguridad y salud, o bien su capacidad para mantener un ingreso para sí y su familia. Los lugares de trabajo más seguros son los que están organizados y sindicados.

Todos los trabajadores merecen laborar en condiciones seguras y sus familias deberían verlos regresar a todos sanos a casa al final del día. Ello requerirá que insuflamos en todos los lugares de trabajo del mundo la vida que late en nuestra decisión histórica de hoy.

Sr. Ahmed
Empleador (Bangladesh)
(original inglés)

La seguridad y salud en el trabajo no es solo un derecho, sino una necesidad básica para todas las personas que trabajan en una empresa. Felicito a la OIT y a los interlocutores sociales por su decisión de definir categóricamente la seguridad y salud en el trabajo como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La determinación de este nuevo pilar es solo el inicio de un nuevo periplo. Todos tenemos que trabajar conjuntamente, de manera colaborativa y cooperativa, y establecer nuevas alianzas. Cada parte interesada debería ser proactiva y asumir sus responsabilidades. En mi calidad de representante de los empleadores, me comprometo plena y cabalmente a reforzar la seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles.

Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: adopción

El Presidente
(original inglés)

Procederemos ahora a adoptar la resolución propuesta sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, cuyo texto figura en las *Actas* núm. 1C.

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia adopta la resolución propuesta?

(Se adopta la resolución).

En nombre de la Conferencia, deseo expresar nuestro más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión y a la secretaría. Felicitaciones por este importante resultado, que abre un nuevo capítulo en la historia y el mandato de nuestra organización. La Conferencia en su conjunto les agradece su compromiso y empeño para llevar a buen término las labores de la Comisión.

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).



► Actas

1A

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 3 de junio de 2022

Informes de la Comisión de Asuntos Generales

Primer informe

Índice

	Página
Elección de la Mesa de la Comisión y del Ponente.....	3
Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)	3
Anexo. Enmiendas al Código relativas a las reglas 1.4, 2.5, 3.1, 3.2, 4.1, 4.3 y 4.4, y a los anexos A2-I y A4-I del MLC, 2006	5

Elección de la Mesa de la Comisión y del Ponente

1. De conformidad con el artículo 37, 2) del Reglamento, la Comisión eligió a los siguientes miembros de su Mesa y a un Ponente:

Presidente: Embajador Salomon Ehet (miembro gubernamental, Camerún)

Vicepresidenta empleadora: Sra. Renate Hornung-Draus (miembro empleadora, Alemania)

Vicepresidenta trabajadora: Sra. Catelene Passchier (miembro trabajadora, Países Bajos)

Ponente: Sr. Amos HOSEA KUJE (miembro gubernamental, Nigeria)

2. De conformidad con el artículo 37, 6) del Reglamento, la Mesa aprobó el primer informe de la Comisión que le había presentado el Ponente.

Aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

3. En su cuarta reunión, Parte II, celebrada en Ginebra del 5 al 13 de mayo de 2022, el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) adoptó, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo XV del MLC, 2006, ocho enmiendas a las disposiciones del Código relativas a la aplicación de las siguientes reglas:
 - Regla 1.4 (Contratación y colocación);
 - Regla 2.5 (Repatriación);
 - Reglas 3.1 y 4.4 (Alojamiento y servicios de esparcimiento)/(Acceso a instalaciones de bienestar en tierra);
 - Regla 3.2 (Alimentación y servicio de fonda);
 - Regla 4.1 (Atención médica a bordo de buques y en tierra);
 - Regla 4.3 (Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes), y
 - Anexos A2-I y A4-I.
4. Las enmiendas adoptadas por el Comité Tripartito Especial fueron comunicadas por su Presidente a la Mesa del Consejo de Administración, que, a su vez, las transmitió a la Conferencia para su aprobación. En su sesión de apertura, la Conferencia decidió remitir las enmiendas a la Comisión de Asuntos Generales con miras a su examen y la adopción de medidas de seguimiento.
5. Se solicitó a la Comisión que tomara nota de esas enmiendas (ILC.110/D.2) y las transmitiera a la plenaria para su aprobación mediante una votación nominal. De conformidad con el plan de trabajo provisional incluido en las disposiciones operativas de la presente reunión de la Conferencia, la votación está prevista para el lunes 6 de junio de 2022. Las enmiendas presentadas a la Conferencia para su aprobación se reproducen en el anexo del presente documento.

6. La Vicepresidenta trabajadora señaló que la gente de mar eran trabajadores de primera línea que desempeñaban un papel fundamental en las cadenas mundiales de suministro. Como resultado de las restricciones a raíz de la pandemia de COVID-19, habían permanecido lejos de sus hogares tras el vencimiento de sus contratos, sin licencias en tierra y sin acceso —o con un acceso deficiente— a Internet. Observó que esto también había repercutido en su salud mental. Encomió a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, que, junto con la Cámara Naviera Internacional y el Consejo Internacional de Empleadores Marítimos, había realizado esfuerzos para reducir la gravedad de la crisis de los cambios de tripulación. A este respecto, recordó la [Resolución sobre cuestiones relativas al trabajo marítimo y la pandemia de COVID-19](#), que había sido adoptada por el Consejo de Administración en diciembre de 2020. El Comité Tripartito Especial, sobre la base de las enseñanzas extraídas durante ese periodo, había adoptado importantes enmiendas. Para concluir, se refirió a la importancia de establecer expresamente en once meses la duración máxima del periodo de servicio a bordo, un tema que se había aplazado a la siguiente reunión del Comité Tripartito Especial.
7. La Vicepresidenta empleadora recordó que las enmiendas habían sido adoptadas por una gran mayoría de miembros del Comité Tripartito Especial. En particular, los armadores habían votado unánimemente en favor de las ocho enmiendas. La mayor parte de los cambios adoptados se habían producido como resultado de las drásticas consecuencias de la pandemia en los asuntos marítimos. Habida cuenta de que la gente de mar había resultado particularmente afectada por las medidas adoptadas por diversos países, al Grupo de los Empleadores le complacía observar que el MLC, 2006 ahora incorporaría disposiciones para abordar la situación.
8. ***La Comisión de Asuntos Generales, tras tomar nota de las enmiendas adoptadas por el Comité Tripartito Especial en su cuarta reunión (Parte II, del 5 al 13 de mayo de 2022), decidió transmitir esas enmiendas a la plenaria y recomendar su aprobación por la Conferencia mediante la votación nominal que se celebraría el 6 de junio de 2022.***

Anexo

Enmiendas al Código relativas a las reglas 1.4, 2.5, 3.1, 3.2, 4.1, 4.3 y 4.4, y a los anexos A2-I y A4-I del MLC, 2006

Enmienda al Código relativa a la regla 1.4 – Contratación y colocación

Norma A1.4 – Contratación y colocación

Substituir el inciso vi) del apartado c) del párrafo 5 por el siguiente:

- vi) establezcan un sistema de protección, por medio de un seguro o de una medida apropiada equivalente, para indemnizar a la gente de mar por las pérdidas pecuniarias que esta podría tener a raíz del incumplimiento de las obligaciones que para con ella tenga el servicio de contratación o colocación o el armador en virtud del acuerdo de empleo de la gente de mar, y garanticen que se informe a la gente de mar de sus derechos en virtud de ese sistema antes o durante el proceso de contratación.

Enmienda al Código relativa a la regla 2.5 – Repatriación

Norma A2.5.1 – Repatriación

Insertar un nuevo párrafo 9 y reenumerar el párrafo subsiguiente:

9. Los Miembros deberán facilitar la pronta repatriación de un marino, incluso si consideran que el marino está abandonado en el sentido del párrafo 2 de la norma A2.5.2. Los Estados del puerto, los Estados del pabellón y los Estados que suministran mano de obra deberán cooperar para garantizar que a los marineros contratados a bordo de un buque para reemplazar a la gente de mar que hubiera sido abandonada en su territorio o en un buque que enarbore su pabellón, se les reconocerán los derechos y prestaciones previstos en el presente Convenio.

Enmiendas al Código relativas a las reglas 3.1 y 4.4 – Alojamiento y servicios de esparcimiento/ Acceso a instalaciones de bienestar en tierra

Norma A3.1 – Alojamiento y servicios de esparcimiento

Substituir el párrafo 17 por el siguiente:

17. A bordo de los buques se deberán facilitar a toda la gente de mar instalaciones, comodidades y servicios de esparcimiento, incluida la conectividad social, apropiados y adaptados para atender a las necesidades específicas de la gente de mar que debe vivir y trabajar en los buques, que estén en conformidad con la regla 4.3 y las disposiciones del Código relativas a la protección de la seguridad y la salud y la prevención de accidentes.

Pauta B3.1.11 – Instalaciones de esparcimiento, y disposiciones relativas al correo y a las visitas a los buques

Substituir el apartado j) del párrafo 4 por el siguiente:

- j) un acceso razonable a las comunicaciones telefónicas entre el buque y tierra, cuando las haya, a precio razonable.

Insertar un nuevo párrafo 8:

8. Los armadores deberían proporcionar, en la medida en que sea razonablemente factible, a la gente de mar a bordo de sus buques, acceso a Internet, con tarifas, cuando las haya, a un precio razonable.

Pauta B4.4.2 – Instalaciones y servicios de bienestar en los puertos

Insertar un nuevo párrafo 5 y reenumerar los párrafos siguientes:

5. Los Miembros deberían proporcionar, en la medida que sea razonablemente factible, a la gente de mar a bordo de los buques en sus puertos y fondeaderos asociados, acceso a Internet, con tarifas, cuando las haya, a un precio razonable.

Enmiendas al Código relativas a la regla 3.2 – Alimentación y servicio de fonda

Norma A3.2 – Alimentación y servicio de fonda

Substituir los apartados *a)* y *b)* del párrafo 2 por lo siguiente:

- a)* habida cuenta del número de marinos a bordo, de sus exigencias religiosas y prácticas culturales en relación con los alimentos, y de la duración y naturaleza de la travesía, el abastecimiento de víveres y agua potable deberá ser adecuado en cuanto a su cantidad, valor nutritivo, calidad y variedad, y deberá ser gratuito durante el periodo de contratación;
- b)* la organización y el equipo del servicio de fonda permitirán suministrar a la gente de mar comidas adecuadas, variadas, equilibradas y nutritivas, preparadas y servidas en condiciones higiénicas, y

Substituir el apartado *a)* del párrafo 7 por el siguiente:

- a)* las provisiones de víveres y agua potable en cuanto a su cantidad, valor nutritivo, calidad y variedad;

Enmiendas al Código relativas a la regla 4.1 – Atención médica a bordo de buques y en tierra

Norma A4.1 – Atención médica a bordo de buques y en tierra

Insertar nuevos párrafos 5 y 6:

5. Todos los Miembros deberán velar por que la gente de mar que necesite una atención médica inmediata sea desembarcada rápidamente de los buques que se encuentran en su territorio, y tenga acceso a instalaciones médicas en tierra para recibir un tratamiento apropiado.

6. Cuando un marino muere durante una travesía del buque, el Miembro en cuyo territorio se haya producido el fallecimiento, o si este fallecimiento tiene lugar en alta mar, el Miembro en cuyas aguas territoriales el buque entre a continuación deberá facilitar la repatriación del cuerpo o las cenizas del marino fallecido, a cargo del armador, según los deseos del marino o de sus parientes más próximos, según proceda.

Pauta B4.1.3 – Atención médica en tierra

Insertar nuevos párrafos 4 y 5:

4. Todo Miembro debería velar por que a la gente de mar no se le impida desembarcar por razones de salud pública, y por que pueda reponer provisiones en sus almacenes y reabastecerse de combustible, agua, víveres y suministros.

5. Debería considerarse que la gente de mar necesita asistencia médica inmediata en los siguientes casos, aunque no únicamente:

- a) lesiones o enfermedades graves;
- b) lesiones o enfermedades que podrían conducir a una discapacidad temporal o permanente;
- c) enfermedad transmisible que pueda propagarse a otros miembros de la tripulación;
- d) lesiones resultantes de fracturas de huesos, hemorragias graves, fracturas de dientes, inflamación dental o quemaduras graves;
- e) dolores intensos que no pueden tratarse a bordo del buque, teniendo en cuenta el modo operativo del buque, la disponibilidad de analgésicos apropiados y los efectos para la salud de tomarlos por un largo periodo de tiempo;
- f) riesgo de suicidio, y
- g) recomendación de un tratamiento en tierra por un servicio consultivo de telemedicina.

Pauta B4.1.4 – Asistencia médica a otros buques y cooperación internacional

Substituir el apartado *k)* del párrafo 1 por el siguiente:

- k)* adoptar disposiciones oportunas para repatriar lo antes posible los cuerpos o las cenizas de la gente de mar fallecida, de conformidad con los deseos que manifiesten el marino o sus parientes más próximos, según proceda.

Enmienda al Código relativa a la regla 4.3 – Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Norma A4.3 – Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Substituir el apartado *b)* del párrafo 1 por el siguiente:

- b)* precauciones razonables para prevenir los accidentes del trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales a bordo de los buques, en particular a través del suministro a la gente de mar de todo equipo de protección personal necesario en tallas apropiadas, y de medidas para reducir y prevenir el riesgo de exposición a niveles perjudiciales de factores ambientales y de sustancias químicas, así como al riesgo de lesiones o enfermedades que puedan derivarse del uso del equipo y de la maquinaria a bordo de buques;

Enmiendas al Código relativas a la regla 4.3 – Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Norma A4.3 – Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Substituir el texto introductorio del párrafo 5, insertar un nuevo apartado *a)* y reenumerar los apartados siguientes:

5. Todo Miembro deberá asegurar que:

- a) todas las muertes de la gente de mar empleada, contratada o que trabaje a bordo de los buques que enarbolan su pabellón se investiguen y registren de manera adecuada, y se notifiquen cada año al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo a efectos de que se publiquen en un registro mundial;

Pauta B4.3.5 – Notificación y compilación de estadísticas

Insertar nuevos párrafos 4 y 5:

4. Las estadísticas de muertes, en virtud del apartado a) del párrafo 5 de la norma A4.3 deberían notificarse según las modalidades y la clasificación especificadas por la Oficina Internacional del Trabajo.

5. Las estadísticas de muertes deberían incluir, entre otros, datos sobre el tipo (clasificación) de la muerte, el tipo de buque y el arqueo bruto, el lugar donde se produjo la muerte del marino (en el mar, en un puerto, en un fondeadero), así como su sexo, edad, función y servicio.

Enmiendas relativas a los anexos

Anexo A2-I – Pruebas de garantía financiera en virtud del párrafo 2 de la regla 2.5

Substituir el punto g) por el siguiente:

- g) el nombre del armador o del propietario registrado, si este fuera diferente del armador;

Anexo A4-I – Pruebas de garantía financiera en virtud de la regla 4.2

Substituir el punto g) por el siguiente:

- g) el nombre del armador o del propietario registrado, si este fuera diferente del armador;



► Actas

1B

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 17 de junio de 2022

Sesión plenaria

Informes de la Comisión de Asuntos Generales

Lunes 6 de junio de 2022, a las 10.15 horas

Presidente: Sr. Moroni

Presentación del primer informe de la Comisión del que la Conferencia toma nota, y proclamación del resultado de la votación nominal relativa a la aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, en su versión enmendada (MLC, 2006)

El Presidente

Procederemos ahora a escuchar la presentación del primer informe de la Comisión de Asuntos Generales relativo a la aprobación de las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). Dicho informe figura en las [Actas núm. 1A](#).

Sin más dilación, cedo la palabra al Sr. Kuje, Ponente de la Comisión de Asuntos Generales.

Sr. Kuje

Ponente de la Comisión de Asuntos Generales
(original inglés)

Tengo el honor de presentar a la Conferencia el primer informe de la Comisión de Asuntos Generales. Este informe, que se ha publicado en las *Actas* núm. 1A, se refiere a la aprobación por la Conferencia de ocho enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 en su versión enmendada. El texto de las enmiendas figura como anexo al informe.

Esta es la cuarta vez que se pide a la Conferencia que apruebe enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo desde su adopción en 2006. En 2014, 2016 y 2018 se llevaron a cabo procedimientos de enmienda similares y todas esas enmiendas han entrado en vigor desde entonces.

Las enmiendas presentadas en esta reunión de la Conferencia para su aprobación fueron adoptadas por el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del artículo XIII del Convenio sobre el trabajo marítimo en su última reunión, celebrada en mayo de 2022. Abordan diversos aspectos de los derechos en el empleo y los derechos sociales de la gente de mar, a partir de las enseñanzas extraídas de las dificultades que han experimentado la gente de mar y el sector marítimo durante la pandemia de COVID-19.

Las enmiendas están relacionadas, entre otros temas, con la pronta repatriación de los marinos abandonados y su sustitución por una tripulación mínima, en caso necesario; el rápido desembarco de la gente de mar que necesite una atención médica inmediata y acceso a instalaciones médicas en tierra; el acceso a internet y la conectividad social a bordo de los buques y en los puertos o fondeaderos por una tarifa razonable, cuando la haya; la notificación anual al Director General de la OIT de las muertes a efectos de que se publiquen en un registro mundial, que incluya información sobre la clasificación de la muerte, el tipo de buque, el lugar donde se produjo la muerte del marino, así como su sexo, edad y función; el suministro de todo equipo de protección personal necesario en tallas apropiadas a bordo del buque; y, por último, el suministro de agua potable gratuita y el suministro de comidas equilibradas.

La Comisión de Asuntos Generales tomó debida nota de la labor del Comité Tripartito Especial —que representa el mayor número de enmiendas que se han estudiado y adoptado en una reunión— y recomendó su aprobación por la Conferencia mediante una votación nominal que está previsto que se lleve a cabo esta tarde.

Con la aprobación de estas enmiendas, la Conferencia Internacional del Trabajo demostrará que la Organización puede responder a las necesidades y dificultades del sector marítimo y proteger eficazmente a la gente de mar como trabajadores esenciales, garantizando así que el histórico Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 siga siendo pertinente y cumpla todas sus promesas como Carta de derechos para la gente de mar.

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a los miembros de la Comisión y a la Secretaría por la eficiencia con la que nuestra Comisión ha tratado estas enmiendas.

Con esto, someto el primer informe de la Comisión de Asuntos Generales a la consideración de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Presidente

Como ha indicado su Ponente, el Sr. Kuje, la Comisión de Asuntos Generales ha formulado una recomendación, que somete a la Conferencia, relativa al punto VIII del orden del día, respecto de la cual es necesario que la Conferencia tome una decisión.

¿Debo considerar que la Conferencia acuerda someter para su aprobación las ocho enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, tal como se presentan en el anexo del informe de la Comisión de Asuntos Generales, a una votación nominal que se celebrará hoy, 6 de junio de 2022?

De no hay objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia aprueba la propuesta?

(Se aprueba la propuesta).

Para concluir, ¿debo considerar que la Conferencia toma nota del primer informe de la Comisión de Asuntos Generales?

(La Conferencia toma nota del informe).

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).

Lunes 6 de junio de 2022, a las 17.30 horas

Presidente: Sr. Moroni

Proclamación del resultado de la votación nominal

El Presidente

Comenzaré anunciando los resultados de la votación nominal relativa a la aprobación de las ocho enmiendas al Código del MLC, 2006. El *quorum* se fijó en 317 votos.

Enmienda sobre contratación y colocación - sistema de protección, relativa a la regla 1.4 del MLC, 2006

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 339 votos a favor, 2 votos en contra y 6 abstenciones.

Enmienda sobre repatriación de gente de mar, relativa a la regla 2.5 del MLC, 2006

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 335 votos a favor, 1 voto en contra y 11 abstenciones.

Enmiendas sobre comunicaciones, relativas a las reglas 3.1 y 4.4 del MLC, 2006

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 336 votos a favor, 0 votos en contra y 11 abstenciones.

Enmiendas sobre alimentación y agua potable, relativas a la regla 3.2 del MLC, 2006

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 340 votos a favor, 0 votos en contra y 7 abstenciones.

Enmiendas sobre atención médica en tierra, relativas a la regla 4.1 del MLC, 2006

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 334 votos a favor, 0 votos en contra y 13 abstenciones.

Enmienda sobre equipo de protección personal, relativa a la regla 4.3 del MLC, 2006

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 343 votos a favor, 0 votos en contra y 4 abstenciones.

Enmiendas sobre notificación de las muertes en el mar, relativas a la regla 4.3 del MLC, 2006

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 342 votos a favor, 0 votos en contra y 5 abstenciones.

Enmiendas sobre garantía financiera - propietario registrado, relativas a los anexos A2-I y A4-I del MLC, 2006

El resultado de la votación nominal es el siguiente: 337 votos a favor, 0 votos en contra y 10 abstenciones.

(Se aprueban las enmiendas).

(Los resultados detallados de la votación figuran al final del acta de la presente sesión y en la página web de la Conferencia).

(Se levanta la sesión a las 17.45 horas).



► Actas

2A

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 2 de junio de 2022

Informes relativos a los poderes

Primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

	Página
Composición de la Conferencia.....	3
Situación relativa a la acreditación de los Estados Miembros	3
Delegados y consejeros técnicos.....	4
Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones	4
Quorum.....	5
Otros participantes	5
Representación de Myanmar	6
Casos de seguimiento, protestas, y comunicaciones	9
Anexo I	10
Anexo II.....	11

1. La composición de la Comisión de Verificación de Poderes de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo es la siguiente:

Presidenta:	Sra. Cheryl Daytec (delegada suplente gubernamental, Filipinas)
Vicepresidente empleador:	Sr. Fernando Yllanes Martínez (delegado suplente de los empleadores, México)
Vicepresidente trabajador:	Sr. Jeff Vogt (delegado de los trabajadores, Estados Unidos de América)

Composición de la Conferencia

Situación relativa a la acreditación de los Estados Miembros

2. El 1.º de junio de 2022 a las 16 horas, de los 187 Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 177 han sido acreditados ante la Conferencia. En cambio, no han acreditado una delegación los nueve Estados Miembros ¹ siguientes (dos menos que en 2021 y en 2019):

Dominica	Palau
Fiji	Tonga
Gambia	Tuvalu
Guinea Ecuatorial	Vanuatu
Islas Marshall	

3. La Comisión lamenta tomar nota de que el número de Miembros que no han acreditado una delegación no ha disminuido aún más respecto a los últimos años, a pesar de que el formato híbrido de la presente reunión de la Conferencia permite una participación a distancia mediante un sistema de videoconferencia y, contrariamente a las reuniones de la Conferencia totalmente presenciales en Ginebra, sin costes ni una ausencia prolongada. La Comisión lamenta en particular la ausencia de Gobiernos invitados a facilitar información a la Comisión de Aplicación de Normas, la cual pierde así la oportunidad de mantener un intercambio directo con Gobiernos cuyos casos examina ².
4. Los siguientes Estados Miembros han acreditado delegaciones incompletas:
 - Sudán (sin delegado de los trabajadores)
 - Yemen (exclusivamente gubernamental)
5. La Comisión toma nota de que, al designar una delegación exclusivamente gubernamental, o que carece de un/a delegado/a de los empleadores o de los trabajadores, el Gobierno priva a los empleadores o a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar en las labores de este. Sin la participación de representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos. La Comisión espera que los Gobiernos interesados procedan en los próximos días a las designaciones correspondientes.

¹ Sin contar a Myanmar (véanse los párrafos 15 a 29 del informe, referentes a la representación de Myanmar).

² En la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, un Gobierno que no ha acreditado una delegación (el de Fiji) figura en la lista de casos individuales sobre la aplicación de convenios ratificados (véase [CAN/D.2](#)).

Delegados y consejeros técnicos

► Cuadro. Delegados acreditados, delegados suplentes y consejeros técnicos

	Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total
Delegados *	350	176	175	701
Delegados suplentes **	538	167	233	938
Consejeros técnicos	1 214	539	704	2 457
Total	2 102	882	1 112	4 096

* Al igual que en 2021, todos los delegados y consejeros técnicos acreditados quedarán inscritos como participantes en la reunión de la Conferencia (véase ILC110/D.1, párr. 9).

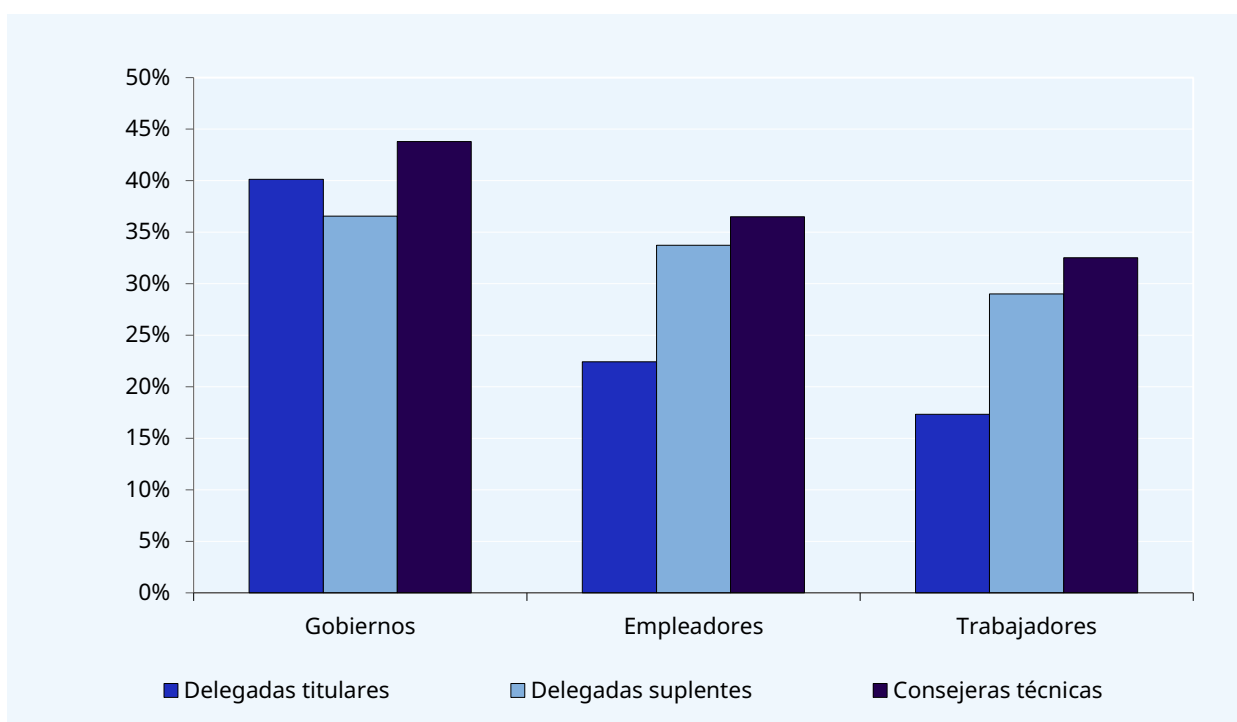
** Consejeros técnicos designados en los poderes de modo permanente en calidad de delegados suplentes.

6. En anexo al presente informe se facilita información detallada y desglosada por Estados Miembros. La información actualizada sobre la composición de la Conferencia también está disponible en la página de [Delegaciones a la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022](#).

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones

7. La Comisión lamenta tomar nota de que la proporción total de delegadas y consejeras técnicas que han sido acreditadas en la presente reunión de la Conferencia ha disminuido (un 36,5 por ciento) respecto a aquella registrada en la última reunión de la Conferencia (un 38,3 por ciento en 2021). Hay un 41,5 por ciento de mujeres en las delegaciones gubernamentales (frente a un 43,4 por ciento en 2021), un 33,2 por ciento de mujeres en las delegaciones de los empleadores (frente a un 33,1 por ciento en 2021) y un 29,6 por ciento de mujeres en las delegaciones de los trabajadores (frente a un 33,1 por ciento en 2021).

► Gráfico 1. Proporción de mujeres por funciones y grupos



8. La Comisión toma nota de que, las mujeres siguen distribuidas de manera desigual por funciones y grupos. Observa más concretamente que, según se refleja arriba, la mayoría de los delegados titulares designados en las delegaciones gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores son hombres.
9. Este año, no se ha alcanzado el requisito mínimo del 30 por ciento de participación femenina en la categoría de delegadas titulares de los empleadores (un 22,7 por ciento) y en las categorías de delegadas titulares y delegadas suplentes de los trabajadores (un 17,7 por ciento y un 29 por ciento, respectivamente). Por tanto, la Comisión destaca una vez más la importancia de que los mandantes de todos los Estados Miembros alcancen, como mínimo, la meta del 30 por ciento en todos los grupos, especialmente en las posiciones de liderazgo y con el objetivo de lograr la paridad de género en las delegaciones (entre un 47 y 53 por ciento de mujeres).

Quorum

10. Dieciocho Estados Miembros acreditados ante la Conferencia están atrasados en el pago de sus contribuciones a los gastos de la Organización en virtud del párrafo 4 del artículo 13 de la Constitución de la OIT y, por lo tanto, no pueden participar actualmente en las votaciones de la Conferencia, incluidas sus comisiones. Se trata de: Afganistán, Estado Plurinacional de Bolivia, Chad, Comoras, Congo, Guinea, Guinea-Bissau, República Islámica de Irán, Libia, Papúa Nueva Guinea, Santo Tomé y Príncipe, Islas Salomón, Somalia, Sudán, Tayikistán, República Bolivariana de Venezuela, República Democrática del Congo, y Yemen. Por lo tanto, en el cálculo del *quorum* no se tienen en cuenta los 65 delegados procedentes de estos Estados Miembros, y tampoco un delegado que, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 4 de la Constitución de la OIT, no puede votar debido al carácter incompleto de la delegación de su país (Sudán, véase el párrafo 4, más arriba).
11. De conformidad con el párrafo 3 del artículo 17 de la Constitución de la OIT y con el artículo 22 del Reglamento de la Conferencia, el *quorum* necesario para dar validez a una votación se fija provisionalmente en 317. En el [sitio web de la Conferencia](#) se puede consultar información actualizada periódicamente sobre la composición de la Conferencia y el *quorum* para las votaciones.

Otros participantes

12. Se han acreditado 135 ministros o viceministros en virtud del párrafo 2, *a*) del artículo 2 del Reglamento de la Conferencia, además de otros 14 en calidad de delegados.
13. En virtud de las disposiciones operativas para la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, las categorías de participantes carentes de derechos de participación activa en la Conferencia, también denominadas «personas que no tienen una función institucional en la Conferencia», aunque suelen ser admitidas en ella, no han podido ser incluidas en los poderes de las delegaciones. Se trata, en particular, de «otras personas que hayan sido designadas para acompañar a una delegación» (como representantes de un Estado o de una provincia, o miembros de órganos legislativos o judiciales), con arreglo al artículo 2, 2), *d*) del Reglamento. Ello no obstante, todas estas personas tienen la posibilidad de seguir las discusiones a distancia como miembros del público en general ³.

³ ILC.110/D.1.

14. A la Conferencia también asisten los siguientes observadores: un Estado no miembro (la Santa Sede), un movimiento de liberación (Palestina), representantes de las Naciones Unidas y de algunos de sus órganos, así como representantes de organismos especializados y otras organizaciones internacionales de carácter oficial, organizaciones internacionales no gubernamentales con las que se mantienen relaciones consultivas y representantes de otras organizaciones internacionales no gubernamentales.

Representación de Myanmar

15. El 6 de mayo de 2022 se presentó, por conducto de una *note verbale* de la Misión Permanente de la República de la Unión de Myanmar en Ginebra, un documento firmado por el Sr. Myint Kyaing, «Ministro de Trabajo de la Unión», acerca de los poderes de una delegación tripartita de Myanmar. Esta delegación incluía delegados y consejeros técnicos del Gobierno procedentes del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Asuntos Exteriores y de la Misión Permanente en Ginebra, incluido el Encargado de Negocios interino, además de un delegado de los empleadores, procedente de la Unión de Federaciones de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI), y un delegado de los trabajadores, procedente de la Federación de Marineros de Myanmar (MSF). El 9 de mayo de 2022, la Misión Permanente en Ginebra solicitó el código de acceso al sistema de acreditación en línea.
16. Los días 17 y 19 de mayo de 2022 se presentó, por correo electrónico y por conducto de una *note verbale* de la Misión Permanente de Myanmar ante las Naciones Unidas en Nueva York, un documento firmado por el Sr. Nai Suwunna, «Ministro de Trabajo de la Unión del Gobierno de Unidad Nacional» (NUG), mediante el cual se notificada la designación de una delegación tripartita en representación del «Gobierno de Unidad Nacional de la República de la Unión de Myanmar». Esta delegación incluía, en calidad de representantes gubernamentales, al Ministro de Trabajo, al Viceministro de Trabajo y al Representante Permanente de Myanmar ante las Naciones Unidas en Nueva York, además de cuatro personas que figuraban como personal diplomático de la Misión Permanente de Myanmar en Ginebra pero que, según el listado oficial de las misiones permanentes de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, ya no trabajaba en la Misión Permanente de ese país. La delegación también incluía un delegado y dos consejeros técnicos de los empleadores, procedentes de la Federación de Agencias de Myanmar para el Empleo en el Extranjero (MOEAF), así como un delegado de los trabajadores, procedente de la Federación de Trabajadores Industriales de Myanmar (IWFM), y tres consejeros técnicos, procedentes de la Federación General de Trabajadores de Myanmar (FGWM), de la Red de Sindicatos de Myanmar (AMTUN) y de la Federación Sindical de Trabajadores Ferroviarios de Myanmar (MRWUF).
17. A estas dos comunicaciones la Oficina respondió que no estaba facultada para determinar qué poderes debían ser aceptados y que, por tanto, ninguna de las delegaciones podía ser acreditada ante la Conferencia mientras la Comisión de Verificación de Poderes no se pronunciase al respecto.
18. El 19 de mayo de 2022, la Oficina recibió una comunicación adicional del Sr. Nai Suwunna, «Ministro de Trabajo de la Unión» del NUG, en la que este rogaba a la Comisión de Verificación de Poderes permitiese a la delegación tripartita representativa del NUG participar en la presente reunión de la Conferencia. Reiteró varios elementos de la historia de Myanmar e indicó que, después de la tentativa de golpe de estado militar de 1.º de febrero de 2021, la violación de los derechos humanos se había generalizado en todo el país, más de 1,6 millones de trabajadores habían quedado sin empleo y la economía se había contraído. Para oponer resistencia a este golpe se había declarado una «Revolución de Primavera» y había surgido el Movimiento de Desobediencia Civil, que congregaba a varios funcionarios y empleados del

Ministerio de Trabajo. El NUG, y en particular el Ministerio de Trabajo, se esmeraba en prevenir los abusos contra los derechos de los trabajadores durante la revolución, garantizar la prestación de los servicios públicos y asegurar la conformidad de los ordenamientos laborales con las normas internacionales del trabajo. El «Ministro de la Unión» del NUG también se brindó para cooperar con la OIT en la formación de la comisión de encuesta de la OIT y en las consiguientes investigaciones, y solicitó asistencia técnica de la OIT en toda una serie de cuestiones.

19. Mediante una *note verbale* de fecha 26 de mayo de 2022 dirigida a la Oficina, la Misión Permanente de Myanmar en Ginebra lamentó que el NUG hubiera depositado poderes. Reiteró que el NUG había sido calificado de asociación ilícita en virtud de la Ley sobre Asociaciones Ilegales, de 20 de abril de 2021, y era considerado como un grupo terrorista. Recordó que el 1.º de febrero de 2021 se había decretado el estado de emergencia en Myanmar, por orden de la Oficina del Presidente, y que los poderes legislativo, ejecutivo y judicial del Estado se habían trasladado al Comandante Jefe de los Servicios de Defensa, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de Myanmar. El Gobierno *de iure* de Myanmar era por tanto el Consejo de Administración Estatal (SAC), que estaba conformado por el Comandante Jefe en virtud del artículo 419 de la Constitución. En vista de que el estado de emergencia se había prorrogado otros seis meses con efecto a partir del 31 de enero de 2022, el SAC seguía siendo el único gobierno legítimo. En consecuencia, se solicitaba a la OIT que no reconociera los poderes presentados por el NUG. La Misión Permanente reiteró estas afirmaciones en una nota verbal dirigida a la Comisión el 31 de mayo de 2022 donde se afirmaba que sería injusto e incoherente con las normas de la OIT el no permitir la participación en la Conferencia de representantes del Ministerio de Trabajo, los cuales han asumido la responsabilidad de los asuntos laborales en el terreno y ha estado proporcionando información sobre los acontecimientos pertinentes a la OIT.
20. *La Comisión recuerda que, en la última reunión de la Conferencia, se recibieron poderes antagónicos en nombre de estas dos entidades, a saber: el SAC y el NUG. Tomó nota de las reclamaciones formuladas en la OIT y otras organizaciones internacionales sobre la situación imperante en Myanmar, así como del examen de la cuestión de la representación de Myanmar en la Asamblea General de las Naciones Unidas y en los órganos de los organismos especializados. A la luz de lo dispuesto en la Resolución 396 (V) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptada el 14 de diciembre de 1950, la Comisión decidió que no se acreditaran delegados para Myanmar en la Conferencia (ILC.109/Actas núms. 3B y 3E).*
21. *La Comisión toma nota de la evolución de la situación en la OIT respecto de Myanmar desde la clausura de la última reunión de la Conferencia, en diciembre de 2021, y en particular de que no se ha invitado a Myanmar a asistir a las reuniones de la OIT, incluidas la 344.ª reunión del Consejo de Administración, de marzo de 2022, la cuarta reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, de abril 2022, y la 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico, que se celebrará en 2022.*
22. *También toma nota de que, en su 344.ª reunión (marzo de 2022), el Consejo de Administración deploró la falta de progreso en lo relativo al respeto de la voluntad del pueblo y de las instituciones y procesos democráticos, así como el hecho de que no se hubiese restaurado el Gobierno democráticamente elegido, y decidió constituir, con arreglo al artículo 26, 4) de la Constitución de la OIT, una comisión de encuesta en relación con el incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).*

23. *La Comisión toma nota, además, de que la aplicación del Convenio núm. 87 por Myanmar será objeto de examen en la Comisión de Aplicación de Normas durante la presente reunión de la Conferencia y de que se someterá a la consideración del Consejo de Administración, en su 345.ª reunión (junio de 2022), un nuevo informe sobre la situación imperante en el país.*
24. *La Comisión toma nota asimismo de la Resolución del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar (A/HRC/RES/49/23 de 8 de abril de 2022), en la que se condenan el golpe militar de las fuerzas armadas y la deposición del Gobierno civil elegido, que constituyen un intento inaceptable de anular por la fuerza los resultados de las elecciones generales del 8 de noviembre de 2020 y de frenar la transición democrática de Myanmar. El Consejo exhortó a las fuerzas armadas de Myanmar a que pongan fin a la declaración de la ley marcial y reanuden la transición democrática de Myanmar, y a que también pongan fin a todos los obstáculos al proceso democrático en Myanmar.*
25. *La Comisión recuerda nuevamente el historial de protestas presentadas en relación con los poderes de la delegación de los trabajadores de Myanmar entre 1999 y 2011, y reitera su opinión según la cual la capacidad y la voluntad de las autoridades para designar delegaciones tripartitas representativas ante la Conferencia Internacional del Trabajo están directamente relacionadas con el cumplimiento de los principios y las obligaciones derivados de la mera pertenencia a la Organización, en particular la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.*
26. *La Comisión recuerda que, en virtud de lo dispuesto en la Resolución 396 (V) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, adoptada el 14 de diciembre de 1950, siempre que más de una autoridad afirme ser el Gobierno con derecho a representar a un Estado, la actitud adoptada por la Asamblea General respecto a una cuestión de esta naturaleza debería ser tenida en cuenta por los demás órganos de las Naciones Unidas y por los organismos especializados. Por lo tanto, según los precedentes constantes (por ejemplo, la República Dominicana (1965), Camboya (1998), Jamahiriya Árabe Libia (2011) y Myanmar (2021)), la cuestión del reconocimiento de los Gobiernos y de su representación en la Organización se considera un asunto político en relación con el cual la misma debería guiarse por la actitud que la Asamblea General de las Naciones Unidas adopte al respecto. La decisión de aceptar una de las dos series de poderes presupone en realidad que la Comisión determine cuál de las dos entidades está reconocida internacionalmente como representante del Gobierno del Estado Miembro en la Organización. En este caso, la acreditación deja de ser una mera formalidad de procedimiento y se convierte en una cuestión sustantiva con importantes implicaciones políticas.*
27. *A este respecto, la Comisión recuerda que, el 1.º de diciembre de 2021, la Comisión de Verificación de Poderes de la Asamblea General de las Naciones Unidas examinó los poderes de los Estados Miembros de las Naciones Unidas, incluido Myanmar, sobre cuyos poderes decidió aplazar su decisión. Su informe fue aprobado el 6 de diciembre de 2021 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la cual no ha vuelto a examinar la cuestión hasta la fecha. Desde entonces, varias entidades postpusieron el examen de la cuestión relativa a los poderes de Myanmar y mantuvieron vacante el puesto correspondiente a dicho país hasta tanto recibiesen orientación adicional de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en particular con ocasión de la Conferencia Intergubernamental sobre un instrumento internacional jurídicamente vinculante en el marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar relativo a la conservación y el uso sostenible de la diversidad biológica marina de las zonas situadas fuera de la jurisdicción nacional (marzo de 2022) y la reanudación del quinto periodo de sesiones de la Asamblea de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente (febrero-marzo de 2022). En fechas más recientes, el 23 de mayo de 2022, la Comisión de Verificación de Poderes de la 75.ª Asamblea Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud reconoció que la cuestión de la representación de Myanmar*

seguía pendiente ante la Asamblea General de las Naciones Unidas y decidió aplazar el examen de la cuestión de la representación de Myanmar, en el entendimiento que ninguna delegación representará Myanmar en la 75.ª Asamblea Mundial de la Salud.

- 28.** *En vista de las consideraciones que anteceden y a la luz de la Resolución 396 (V) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 14 de diciembre de 1950, la Comisión decide que no se acreditarán delegados para Myanmar en la 110.ª reunión de la Conferencia.*
- 29.** *La Comisión alberga la esperanza de que la Asamblea General se halle pronto en condiciones para pronunciarse sobre la representación de Myanmar, ya que la situación actual, amén de afectar a la representación del Gobierno de Myanmar en la Conferencia Internacional del Trabajo, también impide la participación de los empleadores y los trabajadores en la Conferencia.*

Casos de seguimiento, protestas, y comunicaciones

- 30.** Además de los tres casos de seguimiento (referidos a la designación de las delegaciones de los trabajadores de Djibouti, Mauritania y la República Bolivariana de Venezuela), que la Comisión examina de conformidad con el artículo 34 del Reglamento de la Conferencia, con arreglo a las decisiones adoptadas en la última reunión de la Conferencia, la Comisión ha recibido varias protestas y comunicaciones, cuyo examen ha iniciado de inmediato. La Comisión está convencida de que su tarea se ve facilitada cuando los poderes llegan a la Oficina Internacional del Trabajo en el plazo señalado para su presentación.
- 31.** La Comisión de Verificación de Poderes somete el presente informe a la Conferencia para que tome nota de su contenido.

Ginebra, 1.º de junio de 2022

(Firmado) Sra. Cheryl Daytec, Presidenta
Sr. Fernando Yllanes Martínez
Sr. Jeff Vogt

Anexo I

- 1) Delegados gubernamentales 4) Consejeros gubernamentales
 2) Delegados de los empleadores 5) Consejeros de los empleadores
 3) Delegados de los trabajadores 6) Consejeros de los trabajadores

Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)							
Afganistán.....	2	1	1	-	-	-	Egipto.....	2	1	1	9	7	12	Kuwait.....	2	1	1	8	1	3	República Dominicana.....	2	1	1	18	6	12
Albania.....	2	1	1	2	1	3	El Salvador.....	2	1	1	21	11	12	Lesotho.....	2	1	1	11	1	1	República Unida de Tanzania.....	2	1	1	24	6	12
Alemania.....	2	1	1	12	4	5	Emiratos Árabes Unidos.....	2	1	1	16	2	2	Letonia.....	2	1	1	4	2	1	Rumania.....	2	1	1	8	6	6
Angola.....	2	1	1	6	1	1	Eritrea.....	1	1	1	1	-	1	Libano.....	2	1	1	4	8	12	Rwanda.....	2	1	1	2	1	3
Antigua y Barbuda.....	2	1	1	1	-	-	Eslovaquia.....	2	1	1	5	3	3	Liberia.....	2	1	1	1	-	-	Saint Kitts y Nevis.....	2	1	1	-	-	-
Arabia Saudita.....	2	1	1	17	4	7	Eslovenia.....	2	1	1	5	1	1	Libia.....	2	1	1	5	1	5	Samoa.....	2	1	1	1	3	3
Argelia.....	2	1	1	13	12	9	España.....	2	1	1	13	9	12	Lituania.....	2	1	1	8	1	-	San Marino.....	2	1	1	4	5	6
Argentina.....	2	1	1	24	12	12	Estados Unidos de América.....	2	1	1	23	6	4	Luxemburgo.....	2	1	1	9	3	6	San Vicente y las Granadinas.....	2	1	1	-	-	4
Armenia.....	2	1	1	4	8	2	Estonia.....	2	1	1	4	-	1	Macedonia del Norte.....	2	1	1	3	-	-	Santa Lucía.....	2	1	1	-	-	1
Australia.....	2	1	1	13	3	2	Eswatini.....	2	1	1	5	2	2	Madagascar.....	2	1	1	12	5	12	Santo Tomé y Príncipe.....	2	1	1	-	-	-
Austria.....	2	1	1	11	3	6	Etiopía.....	2	1	1	6	-	4	Malasia.....	2	1	1	16	12	12	Senegal.....	2	1	1	20	1	12
Azerbaiyán.....	2	1	1	12	5	11	Federación de Rusia.....	2	1	1	10	8	10	Malawi.....	2	1	1	10	6	5	Serbia.....	2	1	1	7	3	2
Bahamas.....	2	1	1	14	3	6	Fiji.....	-	-	-	-	-	-	Maldivas.....	2	1	1	9	5	5	Seychelles.....	2	1	1	1	-	-
Bahrein.....	2	1	1	12	2	11	Filipinas.....	2	1	1	21	12	11	Malí.....	2	1	1	24	2	5	Sierra Leona.....	2	1	1	3	-	-
Bangladesh.....	2	1	1	21	7	8	Finlandia.....	2	1	1	8	3	4	Malta.....	2	1	1	11	5	4	Singapur.....	2	1	1	14	4	8
Barbados.....	2	1	1	2	3	1	Francia.....	2	1	1	24	9	12	Marruecos.....	2	1	1	17	4	12	Somalia.....	2	1	1	2	-	2
Belarús.....	2	1	1	6	5	12	Gabón.....	2	1	1	15	9	11	Mauricio.....	2	1	1	11	-	-	Sri Lanka.....	2	1	1	7	-	6
Bélgica.....	2	1	1	20	5	12	Gambia.....	-	-	-	-	-	-	Mauritania.....	2	1	1	10	2	5	Sudáfrica.....	2	1	1	14	5	5
Belize.....	2	1	1	4	4	4	Georgia.....	2	1	1	1	1	3	México.....	2	1	1	11	12	12	Sudán.....	2	1	1	-	6	-
Benin.....	2	1	1	14	8	12	Ghana.....	2	1	1	8	12	12	Mongolia.....	2	1	1	3	2	1	Sudán del Sur.....	2	1	1	6	1	-
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	1	1	1	6	3	5	Granada.....	2	1	1	-	-	-	Montenegro.....	2	1	1	-	-	-	Suecia.....	2	1	1	7	4	4
Bosnia y Herzegovina.....	1	1	1	-	-	1	Grecia.....	2	1	1	13	9	5	Mozambique.....	2	1	1	8	-	1	Suiza.....	2	1	1	13	2	7
Botswana.....	2	1	1	10	3	11	Guatemala.....	2	1	1	7	4	3	Myanmar.....	-	-	-	-	-	-	Suriname.....	1	1	1	-	-	-
Brasil.....	2	1	1	20	12	12	Guinea.....	2	1	1	24	6	11	Namibia.....	2	1	1	9	1	1	Tailandia.....	2	1	1	24	12	12
Brunei Darussalam.....	2	1	1	7	-	-	Guinea-Bissau.....	2	1	1	-	-	-	Nepal.....	2	1	1	2	2	9	Tayikistán.....	2	1	1	-	-	-
Bulgaria.....	2	1	1	9	5	2	Guinea Ecuatorial.....	-	-	-	-	-	-	Nicaragua.....	2	1	1	2	3	3	Timor-Leste.....	2	1	1	8	-	-
Burkina Faso.....	2	1	1	16	3	5	Guyana.....	2	1	1	-	-	-	Níger.....	2	1	1	23	11	11	Togo.....	2	1	1	14	4	10
Burundi.....	2	1	1	2	-	-	Haití.....	2	1	1	5	1	3	Nigeria.....	2	1	1	24	12	12	Tonga.....	-	-	-	-	-	-
Cabo Verde.....	2	1	1	3	-	1	Honduras.....	2	1	1	6	2	-	Noruega.....	2	1	1	7	8	12	Trinidad y Tabago.....	2	1	1	19	5	12
Camboya.....	2	1	1	14	4	6	Hungría.....	2	1	1	10	3	5	Nueva Zelandia.....	2	1	1	4	1	1	Túnez.....	2	1	1	10	5	10
Camerún.....	2	1	1	9	4	3	India.....	2	1	1	19	11	12	Omán.....	2	1	1	10	12	4	Turkmenistán.....	2	1	1	8	1	1
Canadá.....	2	1	1	15	5	4	Indonesia.....	2	1	1	24	12	12	Países Bajos.....	2	1	1	16	5	12	Turquía.....	2	1	1	24	12	12
Chad.....	2	1	1	16	1	4	Irán (República Islámica del).....	2	1	1	6	12	11	Pakistán.....	2	1	1	15	2	-	Tuvalu.....	-	-	-	-	-	-
Chequia.....	2	1	1	7	1	3	Iraq.....	2	1	1	18	8	7	Palau.....	-	-	-	-	-	-	Ucrania.....	2	1	1	6	2	9
Chile.....	2	1	1	14	5	4	Irlanda.....	2	1	1	7	-	1	Panamá.....	2	1	1	7	3	3	Uganda.....	2	1	1	2	12	12
China.....	2	1	1	20	7	8	Islandia.....	2	1	1	3	1	3	Papua Nueva Guinea.....	2	1	1	2	-	2	Uruguay.....	2	1	1	8	3	2
Chipre.....	2	1	1	4	8	9	Islas Cook.....	2	1	1	2	-	-	Paraguay.....	2	1	1	3	1	8	Uzbekistán.....	2	1	1	4	-	1
Colombia.....	2	1	1	23	9	12	Islas Marshall.....	-	-	-	-	-	-	Perú.....	2	1	1	24	12	10	Vanuatu.....	-	-	-	-	-	-
Comoras.....	2	1	1	7	4	5	Islas Salomón.....	2	1	1	2	1	1	Polonia.....	2	1	1	11	5	5	Venezuela (Rep. Bolivariana de).....	2	1	1	24	12	12
Congo.....	2	1	1	23	7	10	Israel.....	2	1	1	7	1	1	Portugal.....	2	1	1	13	7	10	Viet Nam.....	2	1	1	7	3	1
Costa Rica.....	2	1	1	8	1	1	Italia.....	2	1	1	14	6	11	Qatar.....	2	1	1	10	6	1	Yemen.....	2	-	-	2	-	-
Côte d'Ivoire.....	2	1	1	23	10	12	Jamaica.....	2	1	1	7	-	-	Reino Unido.....	2	1	1	15	3	5	Zambia.....	2	1	1	23	12	9
Croacia.....	2	1	1	6	1	1	Japón.....	2	1	1	23	4	7	República Árabe Siria.....	2	1	1	3	2	4	Zimbabwe.....	2	1	1	21	1	11
Cuba.....	2	1	1	5	1	2	Jordania.....	2	1	1	14	1	2	República Centroafricana.....	2	1	1	5	1	3							
Dinamarca.....	2	1	1	8	2	4	Kazajstán.....	2	1	1	2	5	5	República de Corea.....	2	1	1	24	7	11							
Djibouti.....	2	1	1	3	1	1	Kenya.....	2	1	1	24	12	11	República de Moldova.....	2	1	1	2	2	5							
Dominica.....	-	-	-	-	-	-	Kirguistán.....	2	1	1	1	2	1	Rep. Democrática del Congo.....	2	1	1	24	12	12							
Ecuador.....	2	1	1	12	1	3	Kiribati.....	2	1	1	1	-	-	Rep. Democrática Popular Lao.....	2	1	1	9	1	2							

	1)	2)	3)	4)	5)	6)
Total	350	176	175	1752	706	937

Anexo II

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot	G	E	T	Tot	
Afganistán.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Djibouti.....	40,0	100,0	0,0	50,0	Kiribati.....	100,0	0,0	100,0	80,0	Rep. Democrática del Congo.....	34,6	23,1	0,0	23,1
Albania.....	75,0	0,0	50,0	50,0	Ecuador.....	35,7	0,0	25,0	30,0	Kuwait.....	20,0	0,0	0,0	12,5	Rep. Democrática Popular Lao.....	27,3	50,0	33,3	31,3
Alemania.....	57,1	80,0	50,0	60,0	Egipto.....	45,5	25,0	23,1	31,3	Lesotho.....	84,6	100,0	0,0	76,5	República Dominicana.....	40,0	28,6	38,5	37,5
Angola.....	33,3	50,0	-	37,5	El Salvador.....	52,2	25,0	23,1	37,5	Letonia.....	50,0	66,7	50,0	54,5	República Unida de Tanzania.....	34,6	57,1	15,4	32,6
Antigua y Barbuda.....	33,3	100,0	0,0	40,0	Emiratos Árabes Unidos.....	33,3	33,3	33,3	33,3	Libano.....	33,3	44,4	15,4	28,6	Rumania.....	40,0	0,0	28,6	25,0
Arabia Saudita.....	31,6	40,0	0,0	25,0	Eritrea.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Liberia.....	66,7	0,0	0,0	40,0	Rwanda.....	25,0	50,0	25,0	30,0
Argelia.....	6,7	38,5	0,0	15,8	Eslovaquia.....	71,4	25,0	50,0	53,3	Libia.....	28,6	0,0	16,7	20,0	Saint Kitts y Nevis.....	100,0	0,0	100,0	75,0
Argentina.....	42,3	23,1	15,4	30,8	Eslovenia.....	85,7	0,0	0,0	54,5	Lituania.....	70,0	50,0	0,0	61,5	Samoa.....	0,0	50,0	100,0	54,5
Armenia.....	50,0	11,1	66,7	33,3	España.....	46,7	40,0	53,8	47,4	Luxemburgo.....	45,5	0,0	28,6	31,8	San Marino.....	66,7	50,0	14,3	42,1
Australia.....	73,3	50,0	66,7	68,2	Estados Unidos de América.....	44,0	71,4	60,0	51,4	Macedonia del Norte.....	80,0	100,0	0,0	71,4	San Vicente y las Granadinas.....	100,0	100,0	40,0	62,5
Austria.....	61,5	50,0	28,6	50,0	Estonia.....	83,3	100,0	100,0	88,9	Madagascar.....	57,1	66,7	15,4	42,4	Santa Lucía.....	0,0	0,0	50,0	20,0
Azerbaiyán.....	28,6	50,0	50,0	40,6	Eswatini.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Malasia.....	61,1	23,1	7,7	34,1	Santo Tomé y Príncipe.....	0,0	0,0	0,0	0,0
Bahamas.....	62,5	50,0	28,6	51,9	Etiopía.....	37,5	0,0	0,0	21,4	Malawi.....	25,0	42,9	33,3	32,0	Senegal.....	31,8	0,0	46,2	35,1
Bahrein.....	57,1	33,3	8,3	34,5	Federación de Rusia.....	16,7	22,2	18,2	18,8	Maldivas.....	81,8	16,7	50,0	56,5	Serbia.....	55,6	75,0	66,7	62,5
Bangladesh.....	17,4	25,0	11,1	17,5	Filipinas.....	47,8	61,5	50,0	52,1	Malí.....	19,2	33,3	33,3	22,9	Seychelles.....	66,7	0,0	0,0	40,0
Barbados.....	50,0	100,0	100,0	80,0	Finlandia.....	80,0	75,0	60,0	73,7	Malta.....	53,8	33,3	0,0	37,5	Sierra Leona.....	0,0	0,0	0,0	0,0
Belarús.....	50,0	0,0	46,2	37,0	Francia.....	40,0	60,0	50,0	46,8	Marruecos.....	31,6	20,0	38,5	32,4	Singapur.....	43,8	0,0	55,6	40,0
Bélgica.....	50,0	66,7	15,4	41,5	Gabón.....	35,3	20,0	8,3	23,1	Mauricio.....	38,5	0,0	0,0	33,3	Somalia.....	25,0	0,0	0,0	12,5
Belice.....	50,0	80,0	40,0	56,3	Georgia.....	66,7	50,0	25,0	44,4	Mauritania.....	9,1	0,0	16,7	10,0	Sri Lanka.....	44,4	0,0	14,3	29,4
Benin.....	43,8	77,8	69,2	60,5	Ghana.....	50,0	46,2	23,1	38,9	México.....	38,5	23,1	30,8	30,8	Sudán.....	42,9	0,0	-	37,5
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	42,9	25,0	0,0	23,5	Granada.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Mongolia.....	60,0	33,3	0,0	40,0	Sudáfrica.....	43,8	66,7	66,7	53,6
Bosnia y Herzegovina.....	100,0	0,0	100,0	75,0	Grecia.....	66,7	30,0	83,3	58,1	Montenegro.....	100,0	0,0	100,0	75,0	Sudán del Sur.....	62,5	0,0	0,0	45,5
Botswana.....	58,3	50,0	8,3	35,7	Guatemala.....	77,8	40,0	0,0	50,0	Mozambique.....	30,0	0,0	0,0	23,1	Suecia.....	88,9	40,0	80,0	73,7
Brasil.....	27,3	30,8	23,1	27,1	Guinea.....	26,9	14,3	50,0	31,1	Namibia.....	54,5	50,0	50,0	53,3	Suiza.....	46,7	0,0	37,5	38,5
Brunei Darussalam.....	33,3	0,0	0,0	27,3	Guinea-Bissau.....	50,0	0,0	0,0	25,0	Nepal.....	25,0	0,0	0,0	5,9	Suriname.....	0,0	0,0	0,0	0,0
Bulgaria.....	63,6	66,7	0,0	55,0	Guyana.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Nicaragua.....	75,0	50,0	50,0	58,3	Tailandia.....	38,5	46,2	38,5	40,4
Burkina Faso.....	44,4	25,0	0,0	32,1	Haití.....	28,6	0,0	0,0	15,4	Niger.....	16,0	25,0	8,3	16,3	Tayikistán.....	100,0	0,0	0,0	50,0
Burundi.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Honduras.....	25,0	0,0	0,0	16,7	Nigeria.....	34,6	23,1	23,1	28,8	Timor-Leste.....	40,0	0,0	0,0	33,3
Cabo Verde.....	80,0	100,0	50,0	75,0	Hungría.....	58,3	75,0	33,3	54,5	Noruega.....	55,6	66,7	46,2	54,8	Togo.....	18,8	40,0	45,5	31,3
Camboya.....	6,3	40,0	14,3	14,3	India.....	19,0	25,0	46,2	28,3	Nueva Zelandia.....	66,7	0,0	50,0	50,0	Trinidad y Tabago.....	81,0	33,3	30,8	57,5
Camerún.....	27,3	60,0	0,0	30,0	Indonesia.....	38,5	30,8	15,4	30,8	Omán.....	25,0	7,7	20,0	16,7	Túnez.....	41,7	33,3	18,2	31,0
Canadá.....	76,5	33,3	40,0	60,7	Irán (República Islámica del).....	12,5	23,1	8,3	15,2	Países Bajos.....	50,0	16,7	46,2	43,2	Turkmenistán.....	60,0	50,0	50,0	57,1
Chad.....	41,2	0,0	0,0	29,2	Iraq.....	35,0	0,0	25,0	24,3	Pakistán.....	17,6	0,0	0,0	14,3	Turquía.....	26,9	30,8	7,7	23,1
Chequia.....	55,6	100,0	25,0	53,3	Irlanda.....	44,4	100,0	50,0	50,0	Panamá.....	33,3	25,0	25,0	29,4	Ucrania.....	25,0	0,0	50,0	33,3
Chile.....	43,8	16,7	40,0	37,0	Islandia.....	80,0	50,0	50,0	63,6	Papua Nueva Guinea.....	50,0	100,0	0,0	37,5	Uganda.....	0,0	38,5	38,5	33,3
China.....	45,5	25,0	33,3	38,5	Islas Cook.....	100,0	100,0	100,0	100,0	Paraguay.....	40,0	0,0	33,3	31,3	Uruguay.....	60,0	0,0	33,3	41,2
Chipre.....	83,3	22,2	30,0	40,0	Islas Salomón.....	25,0	50,0	0,0	25,0	Perú.....	26,9	30,8	36,4	30,0	Uzbekistán.....	50,0	0,0	0,0	33,3
Colombia.....	48,0	20,0	38,5	39,6	Israel.....	66,7	50,0	50,0	61,5	Polonia.....	84,6	66,7	16,7	64,0	Venezuela (Rep. Bolivariana de).....	44,0	23,1	30,8	35,3
Comoras.....	37,5	20,0	33,3	31,6	Italia.....	56,3	14,3	58,3	48,6	Portugal.....	53,3	37,5	36,4	44,1	Viet Nam.....	44,4	50,0	0,0	40,0
Congo.....	12,0	0,0	27,3	13,6	Jamaica.....	55,6	0,0	0,0	45,5	Qatar.....	25,0	28,6	0,0	23,8	Yemen.....	0,0	-	-	0,0
Costa Rica.....	70,0	50,0	50,0	64,3	Japón.....	28,0	20,0	50,0	31,6	Reino Unido.....	58,8	100,0	50,0	63,0	Zambia.....	32,0	23,1	30,0	29,2
Côte d'Ivoire.....	20,0	18,2	38,5	24,5	Jordania.....	18,8	0,0	33,3	19,0	República Árabe Siria.....	20,0	0,0	0,0	7,7	Zimbabwe.....	26,1	50,0	33,3	29,7
Croacia.....	50,0	100,0	100,0	66,7	Kazajstán.....	25,0	16,7	16,7	18,8	República Centroafricana.....	0,0	50,0	25,0	15,4					
Cuba.....	57,1	0,0	33,3	41,7	Kenya.....	26,9	46,2	8,3	27,5	República de Corea.....	42,3	37,5	41,7	41,3					
Dinamarca.....	30,0	66,7	20,0	33,3	Kirguistán.....	50,0	33,3	50,0	42,9	República de Moldova.....	75,0	33,3	16,7	38,5					
															G	E	T	Tot	
															41,5%	33,2%	29,6%	36,5%	



► Actas

2B

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 10 de junio de 2022

Informes relativos a los poderes

Segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes

Índice

	Página
Composición de la Comisión de Verificación de Poderes	3
Composición de la Conferencia.....	3
Seguimiento	3
Djibouti	3
Mauritania.....	5
República Bolivariana de Venezuela	7
Protestas.....	10
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Angola	10
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Barbados.....	12
Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Cabo Verde	13
Protesta tardía relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Cabo Verde, Chad y Gabón	14
Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Camerún	14
Protesta tardía relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chad	16
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile	16
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Djibouti.....	17
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores del Ecuador	19
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Gabón	20
Protestas relativas a la designación del delegado de los trabajadores de Guinea-Bissau	21
Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Liberia.....	22

Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Mauritania	24
Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua	24
Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela	25
Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Yemen	26
Quejas	27
Queja tardía relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores por el Gobierno de Comoras.....	27
Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores por el Gobierno de Costa Rica	27
Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los empleadores y la delegación de trabajadores por el Gobierno de Kenya	29
Queja tardía relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de un consejero técnico de la delegación de los trabajadores por el Gobierno de México	30
Comunicaciones	30
Comunicaciones relativas a la composición de la delegación de la Confederación Sindical Internacional	30
Otro asuntos	31
Anexos	
I. Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados.....	33
II. Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia.....	34

Composición de la Comisión de Verificación de Poderes

1. Desde el 2 de junio de 2022, fecha en que la Comisión de Verificación de Poderes adoptó su primer informe (ILC.110/Actas núm. 2A), se ha producido un cambio en la composición de la Comisión. El Vicepresidente trabajador, Sr. Jeff Vogt (delegado de los trabajadores, Estados Unidos de América) ha sido sustituido por el Sr. Magnús Norddahl (delegado de los trabajadores, Islandia), con efecto a partir del 8 de junio de 2022.

Composición de la Conferencia

2. Al día de hoy, un total de **178** de los 187 Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han acreditado una delegación (uno más que el 2 de junio de 2022). Hay 4 445 personas acreditadas ante la Conferencia (frente a 4 467 en 2021, 7 661 en 2019, 6 438 en 2018, y 6 092 en 2017). Al igual que en 2021, la diferencia entre el número de personas acreditadas este año y los años anteriores a la pandemia se debe en gran medida a que, dado el formato híbrido de la presente reunión, las categorías de participantes carentes de derechos de participación activa en la Conferencia, también denominados «*personas que no tienen una función institucional en la Conferencia*», no debían figurar en los poderes de las delegaciones, aunque pueden seguir las discusiones como miembros del público (ILC.110/D.1). En anexo se facilitan más detalles sobre el número de delegados y de consejeros técnicos acreditados.
3. La Comisión señala que 158 ministros, viceministros y secretarios de Estado están acreditados ante la Conferencia, y que la proporción total de delegadas y consejeras técnicas es de tan solo un 36,5 por ciento. En anexo se facilitan más detalles sobre la proporción de mujeres nominadas en las delegaciones.

Seguimiento

4. Se han sometido a la Comisión tres casos en seguimiento, en virtud del artículo 26 *quater* del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo antes vigente (y del artículo 34 del actual) y con arreglo a una decisión que la Conferencia adoptó en su 109.^a reunión (2021).

Djibouti

5. En su 109.^a reunión (2021), la Conferencia Internacional del Trabajo decidió, en virtud del artículo 26 *quater* y del párrafo 7 del artículo 26 *bis* del Reglamento de la Conferencia entonces vigente, y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, renovar el seguimiento de la situación planteada en una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (ILC.109/Actas núm. 3C, párrafo 14). Por tanto, solicitó al Gobierno que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente:
 - a) sobre las medidas concretamente adoptadas respecto a la determinación de criterios que permitan garantizar la representación independiente de los trabajadores en el país, de conformidad con los principios de la libertad sindical, y
 - b) sobre el procedimiento seguido para designar al delegado de los trabajadores y a los consejeros técnicos de los trabajadores en consulta con las organizaciones representativas de los trabajadores, con indicación de las organizaciones consultadas, los criterios aplicados en este empeño, la importancia numérica de dichas organizaciones, la fecha y el lugar de las consultas, así como los nombres de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas y los cargos que estas ostentan en dichas

organizaciones. Cuando más de una organización reclama para sí una denominación, convendría especificar también en el informe qué organización fue consultada y por qué razones.

6. Los poderes de la delegación de Djibouti correspondientes a la presente reunión de la Conferencia fueron depositados el día 5 de mayo de 2022, mediante el sistema de acreditación en línea. Después de un recordatorio de la Oficina, el Gobierno presentó en la secretaría de la Comisión un breve informe fechado el 26 de mayo de 2022.
7. En el informe, el Gobierno reitera la información facilitada anteriormente sobre la existencia de tres organizaciones representativas más importantes: la *Union Générale des Travailleurs Djiboutiens* (UGTD), la *Union Djiboutienne du Travail* (UDT) y la *Confédération Nationale des Employeurs de Djibouti* (CNED), después de que esta se fusionase con la *Fédération des Entreprises de Djibouti* (FED). El Gobierno declara que, antes de depositarse los poderes de la delegación de Djibouti, se consultó a dos organizaciones de trabajadores, la UGTD y la UDT. Por cartas de 11 de abril de 2022, se invitó formalmente a las tres organizaciones de empleadores y de trabajadores a designar a sus respectivos representantes en la delegación. En dos comunicaciones de fecha 14 de abril de 2022, la UGTD designó a su secretario general, Sr. Said Yonis Waberi, en calidad de delegado titular de los trabajadores, y la UDT designó a su presidente, Mohammed Youssouf Mohamed, en calidad de consejero técnico de los trabajadores.
8. En cuanto a las medidas concretamente adoptadas respecto al establecimiento de criterios que permitieran una representación independiente de los trabajadores en el país, el Gobierno recuerda que, a raíz de su solicitud de asistencia técnica, recibió comentarios técnicos de la OIT sobre un proyecto de decreto preparado en 2013. Ese decreto, en que habían de definirse las distintas formas de organizaciones sindicales y los criterios aplicables para determinar la representatividad de las mismas, se presentó en 2014 al Consejo Nacional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (CONTESS) para su consulta tripartita, pero no fue objeto de consenso. El Gobierno tendrá próximamente informada a la Oficina acerca de la evolución relativa a este proyecto de texto. Entretanto, desde 2017 se aplicaba un sistema de rotación que permitía a los representantes de cada una de las organizaciones designar, por turno, al delegado de los trabajadores ante la Conferencia.
9. *La Comisión lamenta que el informe detallado solicitado por la Conferencia se haya vuelto a presentar 21 días después de que el Gobierno depositase sus poderes. También lamenta que el informe del Gobierno no dé respuestas satisfactorias a algunas de las cuestiones planteadas por la Conferencia. Como en los años anteriores, el Gobierno no trata las alegaciones reiteradas cada año por las organizaciones autoras de las protestas relativas a la duplicación («clonación») de la UDT y la UGTD, así como a la usurpación de sus denominaciones, alegaciones a las que la Comisión ha dado crédito en el pasado. A este respecto, la Comisión toma nota con preocupación de que el Gobierno no presentó su último informe relativo a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni la información que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones le viene solicitando desde hace varios años sobre los alegatos de vulneración de dicho Convenio, cuando la UGTD y la UDT afirman que esta vulneración persiste.*
10. *La Comisión lamenta que, pese a observar en la última reunión de la Conferencia que se habían registrado algunos progresos respecto a la reforma de la legislación nacional sobre la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (ILC.109/Actas núm. 3C, párrafo 12), en el informe detallado presentado este año no se confirme progreso alguno ni se indiquen medidas adicionales en ese sentido.*

11. *Considerando además el examen de la protesta (véanse los párrafos 57 a 60 infra), la Comisión estima que la situación justifica que se renueve su seguimiento en términos similares a aquellos en que la Conferencia decidió en su última reunión. Por lo tanto, en virtud del párrafo 7 del artículo 32 y del artículo 34 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión propone por unanimidad que la Conferencia solicite al Gobierno de Djibouti que, para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente:*
- a) *sobre las medidas concretamente adoptadas respecto a la determinación de criterios que permitan garantizar la representación independiente de los trabajadores en el país, de conformidad con los principios de la libertad sindical, y*
 - b) *sobre el procedimiento seguido para designar al delegado y a los consejeros técnicos de los trabajadores en consulta con las organizaciones de trabajadores más representativas, con indicación de las organizaciones consultadas, de los criterios aplicados en este empeño, de la importancia numérica de dichas organizaciones, de la fecha y el lugar de las consultas, y del nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas, y de los cargos que estos ostentan en dichas organizaciones. Cuando más de una organización reclama para sí una denominación, convendría especificar también en el informe qué organización fue consultada y por qué razones.*

Mauritania

12. En su 109.^a reunión (2021), la Conferencia Internacional del Trabajo decidió, en virtud del artículo 26 *quater* y del párrafo 7 del artículo 26 *bis* del Reglamento de la Conferencia entonces vigente y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, que se renovasen las medidas de seguimiento de la situación planteada en la protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (ILC.109/Actas núm. 3C, párrafo 22). Por tanto, solicitó al Gobierno de Mauritania que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente sobre:
- a) los progresos realizados en relación con la hoja de ruta relativa a la determinación de la representatividad de las organizaciones de trabajadores;
 - b) la situación sindical imperante en el país, en particular la denominación de las organizaciones de trabajadores representativas, su radio de acción, su importancia numérica y otros criterios objetivos y verificables, y
 - c) el procedimiento utilizado para designar la delegación de los trabajadores, en particular con indicación de las organizaciones que han sido consultadas al respecto y según qué criterios; la fecha de las correspondientes consultas, así como los nombres y los cargos de los representantes consultados; información relativa a las medidas adoptadas por el Gobierno para propiciar un acuerdo entre las organizaciones representativas de los trabajadores, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas.
13. Según los poderes depositados en línea el 7 de mayo de 2022, mediante el sistema de acreditación en línea, la delegada de los trabajadores designada para asistir la reunión de la Conferencia de este año era la secretaria general de la *Union des Travailleurs de Mauritanie*, y la acompañaba un delegado suplente (el secretario general de la *Confédération mauritanienne des Travailleurs*), además de tres consejeros técnicos (los secretarios generales respectivos de la *Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie* y de la *Confédération Libre des Travailleurs*

de *Mauritanie*, así como el presidente del *Conseil national du Dialogue Social*). Por conducto de una *Note Verbale* de fecha 27 de mayo de 2022, el Gobierno también acreditó a un miembro de la *Union des Travailleurs de Mauritanie* en calidad de delegado suplente y consejero técnico.

14. En el informe que presentó los días 1.º y 2 de junio de 2022 en respuesta a la decisión que la Conferencia adoptó en su última reunión y en respuesta a dos recordatorios de la Oficina, el Gobierno explicó que, respecto a los avances registrados en relación con la organización de elecciones, el Gobierno había emitido un decreto mediante el que instituía un consejo nacional de diálogo social; había creado una entidad encargada de la financiación del proceso electoral; había organizado un taller con 44 centrales sindicales legalmente constituidas, y había presentado y adoptado en el Consejo de Ministros una comunicación relativa a la determinación de las elecciones sindicales. De las 44 centrales sindicales legalmente constituidas, el Gobierno consideró que solo unas diez estaban debidamente implantadas, pese a lo cual seguía subvencionándolas. Las 44 centrales sindicales legalmente constituidas habían sido consultadas en una reunión de 5 de mayo de 2022 para determinar la composición de la delegación que debía participar en la Conferencia, pero no hubo consenso. Por este motivo, pese a no disponer de estadísticas exactas sobre el número de trabajadores afiliados a cada central sindical, el Gobierno había identificado mediante una encuesta administrativa cinco organizaciones de trabajadores que podían estar representadas en la Conferencia. Esta encuesta se efectuó atendiendo a criterios como el número de delegados sindicales, la antigüedad, implantación en el territorio nacional, el número de sindicatos profesionales, el número de colectivos o particulares representados por las centrales, etc. En respuesta a una solicitud de aclaraciones, el Gobierno facilitó las actas del taller celebrado los días 27 y 28 de diciembre de 2021 con las centrales sindicales legalmente constituidas acerca del tema de la representatividad, así como la comunicación adoptada en el Consejo de Ministros, que contenía una hoja de ruta detallada para la celebración de elecciones que debía completarse en diciembre de 2022. El Gobierno también indicó que la encuesta sobre la representatividad de las centrales sindicales había corrido a cargo de la Comisión responsable de la subvención de los sindicatos, que se había basado en los criterios enumerados en un decreto de 2014.
15. *La Comisión toma nota de la información facilitada por el Gobierno sobre la situación imperante en Mauritania. Lamenta una vez más que todavía no se haya completado el proceso destinado a determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores. A este respecto, observa que el Gobierno ya se comprometió diez años antes a organizar elecciones sindicales (ILC.101/Actas núm. 4C, párrafo 69). En virtud del Decreto 156-2014, de 2014, las elecciones profesionales se convirtieron incluso en un requisito necesario para que las centrales sindicales tuvieran la consideración de representativas, pese a lo cual no se organizó ninguna elección de estas características. Con todo, la Comisión toma nota de la evolución de la situación destacada por el Gobierno en aras de mejorar el diálogo social y celebrar elecciones, así como de la hoja de ruta adoptada con carácter específico por el Consejo de Ministros. Insta al Gobierno a que cumpla su compromiso de organizar elecciones a finales de 2022 para que se determine la representatividad de las centrales sindicales, y espera que este proceso concluya a tiempo para la designación de la delegación de los trabajadores que haya de participar en la próxima reunión de la Conferencia.*
16. *La Comisión observa también que el Gobierno designó en calidad de miembros de la delegación enviada a la presente reunión de la Conferencia a representantes de cinco organizaciones que consideraba representativas según los resultados de una encuesta administrativa. Declara que procedió de esta suerte a falta de acuerdo entre las organizaciones de trabajadores sobre su participación. Sin embargo, la Comisión observa que estas consultas no se mantuvieron hasta el 5 de mayo de 2022, día en que el Ministro de Asuntos Exteriores firmó los poderes de la delegación de los trabajadores y víspera de la fecha límite en que los poderes debían depositarse ante la OIT.*

La Comisión considera que, manifiestamente, este proceso se emprendió demasiado tarde para que las consultas y las negociaciones fueran realmente significativas y desembocaran en una designación ampliamente consensuada. La Comisión recuerda a este respecto que el Gobierno tenía la obligación de consultar, oportunamente y de buena fe, a todas las organizaciones de trabajadores susceptibles de ser las más representativas del país.

- 17.** *En lo relativo a los criterios que el Gobierno aplicó en su encuesta administrativa para determinar las cinco centrales sindicales representativas, la Comisión toma nota de que son distintos de aquellos previstos en el Decreto 156-2014 y de que algunos despiertan dudas, por ejemplo, sobre cómo pudo determinarse el número de delegados sindicales si hacía por lo menos diez años que no se celebraban elecciones sindicales. Además, la Comisión toma nota de que, en virtud del Decreto 2021-012, el consejo nacional de diálogo social, cuyo presidente forma parte de la delegación de los trabajadores, no es una organización de trabajadores sino un órgano tripartito nacional constituido por el Gobierno, y que el mismo presidente es un particular independiente y experimentado designado por el Gobierno.*
- 18.** *Considerando, por una parte, las dudas que subsisten en torno a estas designaciones y, por otra parte, los compromisos contraídos por el Gobierno, la Comisión considera que la situación justifica que se renueven las medidas de seguimiento en términos análogos a los que la Conferencia decidió en sus dos últimas reuniones. Por tanto, en virtud del párrafo 7 del artículo 32 y del artículo 34 del Reglamento de la Conferencia, la Comisión propone por unanimidad que la Conferencia solicite al Gobierno de Mauritania que para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con la información pertinente sobre:*
 - a) los progresos realizados en relación con la hoja de ruta relativa a la determinación de la representatividad de las organizaciones de trabajadores;*
 - b) la situación sindical imperante en el país, en particular la denominación de las organizaciones de trabajadores representativas, su radio de acción, su importancia numérica y otros criterios objetivos y verificable, y*
 - c) el procedimiento utilizado para designar la delegación de los trabajadores, en particular con indicación de las organizaciones que han sido consultadas al respecto y según qué criterios; la fecha de las correspondientes consultas, así como los nombres y los cargos de los representantes consultados; información relativa a las medidas adoptadas por el Gobierno para propiciar un acuerdo entre las organizaciones representativas de los trabajadores, y el nombre de las personas designadas por las organizaciones durante esas consultas.*

República Bolivariana de Venezuela

- 19.** *En su 109.ª reunión (2021), la Conferencia Internacional del Trabajo decidió renovar por cuarto año consecutivo, en virtud del artículo 26 *quater* y del párrafo 7 del artículo 26 *bis* del Reglamento de la Conferencia entonces vigente (actual artículo 34) y por recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes, las medidas instituidas por primera vez en 2016 para efectuar el seguimiento de una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores (ILC.109/Actas núm. 3C, párrafo 34). Por tanto, solicitó al Gobierno que para la siguiente reunión de la Conferencia presentase, al mismo tiempo que los poderes correspondientes a su delegación, un informe detallado y corroborado por la documentación pertinente sobre:*
 - a) las pruebas objetivas de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores del país, y*

- b) el procedimiento seguido para buscar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas y, de no haberse alcanzado ese acuerdo, los criterios objetivos y verificables fijados para designar la delegación.
- 20.** El informe, que el Gobierno presentó el 6 de mayo de 2022, contenía los datos de afiliación obtenidos del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) acerca de seis organizaciones de trabajadores. El Gobierno indicó que la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca (CBST-CCP) seguía siendo la organización más representativa, al comprender 29 federaciones afiliadas y aglutinar 1 221 987 trabajadores y trabajadoras, según la última actualización del Registro, de 30 de abril de 2019. Le seguía la Central Sindical Alianza Sindical Independiente (ASI), con un total de 13 organizaciones afiliadas y 87 264 trabajadores y trabajadoras, según la última actualización, de 30 de marzo de 2022; la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA), con 10 organizaciones sindicales afiliadas y 1 829 trabajadores y trabajadoras, según la última actualización, de 27 de mayo de 2005; la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), con 25 organizaciones sindicales afiliadas y 574 trabajadores y trabajadoras, según la última actualización, de 5 de junio de 2018; la Confederación General de Trabajadores (CGT), con seis organizaciones afiliadas y 37 trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con su última actualización, de 29 de abril de 2005, y la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), con una organización sindical afiliada y un total de siete trabajadores y trabajadoras, según la última actualización, de 16 de mayo de 2003.
- 21.** Como en años anteriores, el Gobierno reconoció que los datos aportados por el RNOS no eran en muchos casos recientes y reiteró que muchas organizaciones sindicales no se apegaban a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT), que en su artículo 388 dispone que las organizaciones sindicales están obligadas a remitir dentro de los tres primeros meses de cada año, ... la nómina completa de sus afiliados y afiliadas, así como la información relativa a los su administración interna. Este año, mediante una circular, el Gobierno prorrogó en 60 días el lapso para la actualización de los datos sindicales previsto en dicha normativa sustantiva. Con todo, algunas organizaciones no procedieron a esta actualización. El Gobierno destacó que, entre otros métodos objetivos y verificables utilizados a los fines de demostrar la representatividad de las organizaciones sindicales figuraban la revisión del número de negociaciones colectivas y el número de contratos colectivos firmados con respecto a las organizaciones que promovieron dichas convenciones, en la que se pudo constatar que la CBST-CCP era la organización que había promovido el mayor número de convenciones colectivas firmadas.
- 22.** En su informe, el Gobierno también detalló las distintas iniciativas tomadas para designar la delegación de los trabajadores que había de enviarse a la presente reunión de la Conferencia. Indicó que había remitido dos Comunicaciones a todas las organizaciones de trabajadores y trabajadoras (CBST-CCP, ASI, CTV, CGT, CODESA and UNETE), exhortándolas a trabajar en la conformación de una delegación tripartita para la presente reunión de la Conferencia. Este llamamiento fue reiterado en el Foro de diálogo social mantenido en Caracas del 25 al 28 de abril de 2022, con la asistencia técnica de la OIT. El 3 de mayo, el Gobierno recibió una propuesta de composición de la delegación de los trabajadores de parte de la CBST-CCP, que según esta era producto de un acuerdo con la ASI, la CTV y la CGT en el marco del Foro de diálogo social. El día siguiente, el Gobierno recibió de CODESA una propuesta a fin de que esta formase parte de la delegación de los trabajadores. El Gobierno exhortó entonces a CODESA a coordinarse con el resto de las organizaciones sindicales del país para que se consensuase una delegación del sector de trabajadores amplia e inclusiva. El Gobierno indicó que había

acreditado la delegación de los trabajadores considerando la realidad sindical del país y atendiendo a las propuestas recibidas de los sindicatos mayoritarios.

23. El Gobierno recordó nuevamente que había solicitado de manera continua y reiterada a la Oficina asistencia técnica en materia de representatividad de las organizaciones de trabajadores, trabajadoras, empleadores y empleadoras. Resaltó que había vuelto a reiterar su solicitud durante el Foro de diálogo social recién celebrado, que había contado con la participación de un equipo técnico de la OIT. Dicha asistencia debía contribuir no solo a mejorar los criterios y métodos utilizados para la conformación de las delegaciones tripartitas ante la OIT, sino también para mejorar el diálogo social dentro del país.
24. *La Comisión toma nota de que, si bien el Gobierno tomó medidas para promover un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores sobre la designación de la delegación de los trabajadores ante la presente reunión de la Conferencia, una vez más, la composición de la delegación de los trabajadores no fue consensuada por todas las organizaciones de trabajadores. La Comisión recuerda que, a falta de acuerdo entre las organizaciones, para garantizar que la designación de la delegación de los trabajadores se realice de conformidad con el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, es fundamental que el Gobierno establezca y aplique criterios objetivos y verificables, y facilite los medios adecuados para determinar objetivamente cuáles de las organizaciones interesadas son las más representativas. A este respecto, la Comisión toma nota de que las cifras obtenidas del RNOS y utilizadas por el Gobierno para evaluar la representatividad de las organizaciones de trabajadores existentes son en su mayoría idénticas a las que se facilitaron el año pasado y son, en muchos casos, tan antiguas que no se puede menos de cuestionar su fiabilidad. En cuanto al registro de las organizaciones de trabajadores en el RNOS, la Comisión recuerda que la Comisión de Encuesta instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia por parte del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) recomendó, en consulta con las organizaciones representativas, «la adopción de las medidas necesarias para asegurar que tanto en la legislación como en la práctica el registro sea una mera formalidad administrativa que en ningún caso pueda implicar una autorización previa» y «en general, la eliminación en la legislación y en la práctica de todas las disposiciones o instituciones incompatibles con la libertad sindical, incluido el requisito de comunicar información detallada sobre afiliados, teniendo en cuenta las conclusiones de la Comisión y los comentarios de los órganos de control de la OIT» (véase [Informe de la Comisión de Encuesta](#), párrafo 497, 2), i) y v)).*
25. *La Comisión también toma nota de que, de conformidad con el Plan de acción producto del foro de diálogo social en la República Bolivariana de Venezuela (véanse el [documento GB.345/INS/5/1 \(Rev. 1\)](#), anexo II), que hace las veces de actas del Foro mantenido en Caracas del 25 al 28 de abril de 2022, los mandantes de la OIT en el país reconocieron «la realización de avances en el cumplimiento de los Convenios núms. 26, 87 y 144, así como la voluntad de proseguir con un diálogo social con todas las garantías en seguimiento a las decisiones del Consejo de Administración de la OIT», y se comprometieron a «considerar la asistencia de la OIT a partir del mes de julio de 2022 sobre: la determinación de la representatividad; la formación en materia de diálogo social; métodos para la fijación del salario mínimo, y la consulta para la preparación de las memorias a presentar a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones». Se convino asimismo en que la OIT podría «elaborar, en consulta con los mandantes, un programa de cooperación que permita avanzar en la implementación del cronograma de asistencia técnica adoptado». Los mandantes de la OIT en el país acordaron, además, «celebrar, con la asistencia técnica de la OIT, una sesión de seguimiento del foro de diálogo social en septiembre de 2022 en lo relativo al cumplimiento de los*

Convenios núms. 26, 87 y 144, y proseguir entretanto con la realización de reuniones tripartitas que soliciten los interlocutores sociales en relación con las demás cuestiones pendientes relativas a la aplicación de los convenios concernidos».

- 26.** *La Comisión considera que la celebración del Foro de diálogo social con la participación de los interlocutores sociales representa un paso acertado en aras de promover el diálogo social en el país. Con todo, observa que dos organizaciones de trabajadores (CODESA y UNETE) invitadas en el diálogo social no suscribieron las condiciones del Plan de acción adoptado por el Foro y han presentado una protesta acerca de la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela (véanse los párrafos 84 a 87). La Comisión alberga la esperanza de que los compromisos contraídos por el Gobierno se cumplan plenamente, especialmente en lo que respecta a la aceptación por este último de la asistencia de la OIT relativa a la determinación de la representatividad. En esta fase temprana del proceso, la Comisión considera aún necesario seguir examinando automáticamente esta cuestión en la próxima reunión de la Conferencia mediante la renovación de las medidas de seguimiento. En consecuencia, recomienda por unanimidad a la Conferencia que solicite al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, en virtud del párrafo 7 del artículo 32 y del artículo 34 del Reglamento de la Conferencia, que para la próxima reunión de la Conferencia presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación, un informe detallado y corroborado con los documentos pertinentes sobre:*
- a) las medidas adoptadas por el Gobierno para obtener pruebas objetivas acerca de la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores del país, y*
 - b) el procedimiento seguido para lograr un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas y, de no haberse alcanzado ese acuerdo, los criterios objetivos y verificables fijados para designar la delegación de los trabajadores.*

Protestas

- 27.** *La Comisión ha recibido y examinado 16 protestas, relativas a los poderes emitidos tanto a favor de delegados como de consejeros técnicos acreditados ante la Conferencia, tal como se encuentra reflejado en la *Lista provisional revisada de las delegaciones* publicada el 30 de mayo 2022, así según la *Lista provisional revisada de las delegaciones de 3 de junio de 2022*. La Comisión ya ha examinado todas las protestas recibidas, las cuales se indican a continuación.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Angola

- 28.** *La Comisión recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la designación del delegado y del consejero técnico de los trabajadores de Angola. La organización autora de la protesta impugna la exclusión de la delegación de los trabajadores de la *União Nacional dos Trabalhadores de Angola – Confederação Sindical (UNTA-CS)*, organización de trabajadores más representativa del país, que siempre había sido incluida en la delegación tripartita. El Gobierno había decidido unilateralmente sustituirla por una representante de otra organización sindical, *Força Sindical - Confederação Sindical (FS-CS)*, y se negaba a abonar los gastos de viaje y estancia de la representante de la UNTA-CS ante la Conferencia. Esta exclusión coincidía en el tiempo con la acusación de la representante de la UNTA CS de colusión con fuerzas extranjeras, después criticar a otro gobierno en la última reunión de la Conferencia, así como con un contexto general de creciente violencia contra sindicalistas y trabajadores. En particular, un movimiento social encabezado por el Sindicato Nacional do Médicos de Angola (SINMEA), miembro de la UNTA-CS, había provocado por parte del Gobierno amenazas de despidos, suspensión de salarios, ruptura de huelgas y otros recursos a la fuerza. En abril de April 2022, el vicesecretario general de SINMEA fue hallado*

muerto en circunstancias sospechosas. En este contexto, la exclusión de la UNTA-CS, después de años de representación, parecía deliberada. Al parecer, el Gobierno había amenazado además con cancelar el asiento registral de la UNTA-CS. Contrariamente a lo declarado por el Gobierno, la UNTA-CS no había asistido a reunión alguna, ni había convenido en que se aplicase un sistema de rotación. La CSI puntualizó que, de las tres organizaciones de trabajadores que conformaban la comisión nacional para la OIT, la UNTA-CS era la única en no haber sido acreditada en la delegación de los trabajadores, lo cual, sumado a la índole manifiestamente desequilibrada de la delegación, suscitaba preocupación respecto a la exclusión de la UNTA-CS.

- 29.** En tres comunicaciones escritas dirigidas a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno indicó que había designado la delegación de los trabajadores a raíz de una reunión de la comisión nacional para la OIT. Dicha comisión, constituida en 1990, era un órgano tripartito, adscrito al Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Seguridad Social, e integrado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y legalmente constituidas. Su composición actual se había determinado por orden ministerial de febrero de 2022 e incluía representantes de tres organizaciones sindicales: la UNTA-CS, la CGSILA y la FS-CS. El 31 de marzo de 2022 mantuvo una reunión virtual, a la que, contrariamente a lo afirmado por la CSI, asistió el vicesecretario general de la UNTA-CS. Además de facilitar las actas, el Gobierno informó a la Comisión de que este tipo de reuniones en línea quedaban registradas. En la reunión considerada, se aprobó la composición de la delegación que se enviaría a la Conferencia y en la que se decidió por unanimidad que la participación de los miembros de la comisión en las reuniones de la Conferencia obedecería a un mecanismo de rotación. En la decisión se tuvo en cuenta que, en los quince últimos años, la participación de los trabajadores de Angola en la Conferencia se había asegurado exclusivamente mediante la UNTA-CS y su único representante, de manera tal que se había excluido a las demás organizaciones miembros de la comisión nacional para la OIT. Este sistema debía brindar en lo sucesivo a cada miembro la oportunidad de participar, a menos que por razones especiales se precisara alguna presencia continuada en la Conferencia. El Gobierno recordó que, en fechas recientes, había ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
- 30.** En lo relativo a los gastos de viaje y estancia, el Gobierno indicó que la Sra. M. Francisco, de la UNTA-CS, no formaba parte de la delegación enviada a la Conferencia, sino que era miembro trabajadora titular del Consejo de Administración de la OIT. Sus gastos de viaje y de estancia, que debían corresponder a su participación en las labores del Consejo de Administración, debían sufragarse por tanto en virtud del anexo IV del Reglamento del Consejo de Administración. Por lo demás, el Gobierno había cumplido su obligación de abonar los gastos de todos los miembros de la delegación nacional tripartita ante la Conferencia. El Gobierno expresó indignación ante la acusación relativa a la SINMEA, recordó que había respondido a esta cuestión por carta dirigida al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina, y concluía que este asunto no competía a la Comisión.
- 31.** El Gobierno presentó, además, una carta firmada por el secretario general de la UNTA-CS y dirigida a la CSI, en la que se declaraba que, en su VI.º congreso, de agosto de 2021, la UNTA-CS había elegido a su subsecretario general en calidad de nuevo miembro de la comisión nacional para la OIT. En dicha carta también se indicaba que no se había ordenado a la secretaría de la comisión ejecutiva nacional de la UNTA-CS que presentara una protesta o una queja y que, en la medida en que los órganos de la UNTA-C no habían dado su aprobación, la comisión ejecutiva nacional esperaba su resolución. La CSI expresó sorpresa al recibir una carta de uno de sus afiliados por conducto del Gobierno e informó de que la Sra. Francisco,

miembro del Consejo de Administración de la OIT y del consejo confederal de la UNTA-CS, no tenía conocimiento de la carta presentada por el Gobierno. Se sospechaba por tanto que el Gobierno estuviese interviniendo en los asuntos de la UNTA-CS.

32. *La Comisión toma nota de que el Gobierno utiliza el mecanismo de la Comisión Nacional para la OIT con el fin de obtener la designación de la delegación de los empleadores y de los trabajadores en la Conferencia. Sin embargo, la Comisión desea subrayar que la existencia de un órgano nacional tripartito no exime al Gobierno de su obligación de realizar consultas completas con todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas del país.*
33. *La Comisión toma nota de que, pese a haber enviado varias solicitudes de aclaración tanto a la organización autora de la protesta como al Gobierno, la información aportada es demasiado contradictoria para permitirle alcanzar conclusiones sobre la conformidad de la designación de la delegación de los trabajadores de Angola con lo preceptuado en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. La cuestión decisiva que se plantea a la Comisión de Verificación de Poderes, sobre si el sistema de rotación alegado, cuya aplicación provocó supuestamente la exclusión de la UNTA-CS de la delegación de la reunión de la Conferencia, fue aprobado o no por dicha organización sindical, queda abierta. Depende de que el subsecretario general de la UNTA-CS asistiera verdaderamente a la reunión virtual de la comisión nacional para la OIT el 31 de marzo de 2022 —hecho esencial sobre el que la organización autora de la protesta y el Gobierno discrepan—. De manera más general, según la información facilitada por ambas partes, la Comisión considera que la situación descrita por la organización autora de la protesta merecería una investigación más detenida, para lo cual ella no es competente. La Comisión considera que la mejor manera de proceder es remitir el caso al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, en el entendimiento de que esto no limita la posibilidad de recibir protestas basadas en los mismos hechos o alegaciones que la misma u otras organizaciones puedan presentar a la Comisión en futuras reuniones de la Conferencia.*
34. *La Comisión considera por unanimidad que esta protesta plantea cuestiones relacionadas con la vulneración de los principios de la libertad sindical que aún no han sido examinadas por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. Propone que la Conferencia remita este asunto a dicho Comité, de conformidad con el párrafo 6 del artículo 32, del Reglamento de la Conferencia.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Barbados

35. La Comisión recibió comunicaciones fechadas, respectivamente, los días 4 y 31 de mayo de 2022. Sumadas, ambas conformaban una protesta, presentada por el Congreso de Sindicatos y Asociaciones de Personal de Barbados (CTUSAB), relativa a la omisión del Gobierno de Barbados de consultarlo sobre la designación de la delegación de los trabajadores que había de participar en la presente reunión de la Conferencia, o a la omisión de incluirlo en la delegación de los trabajadores. La organización autora de las comunicaciones consideraba que el Gobierno había vuelto, una vez más, a hacer caso omiso de ella y declaraba que, pese a sus reiteradas solicitudes, no había recibido notificación o información alguna en relación con la Conferencia, pese a ser una organización sindical de ámbito nacional, a ser miembro de la Asociación Social tripartita de Barbados y a haber sido incluida en la delegación de los trabajadores en las reuniones de la Conferencia de 2013, 2014 y 2017. Consideraba que esta omisión era incompatible con el principio del tripartismo.
36. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno reconoció que las organizaciones de trabajadores representativas del país eran la Unión de Trabajadores de Barbados (BWU) y el CTUSAB, cuya importancia numérica declarada era de 20 000 y de 11 088 afiliados, respectivamente. Si no se habían celebrado consultas con las organizaciones

de trabajadores era porque resultaba claro que la BWU era la más representativa por el número de afiliados y por los sectores que representaba, tanto en el sector público como en el privado. En cambio, el CTUSAB solo representaba a trabajadores del sector público y sus afiliados procedían de diversos servicios y administraciones. De hecho, el Gobierno reconocía la función y el trabajo de este Congreso, al que subvencionaba todos los años desde 2014.

- 37.** *La Comisión toma nota de que el CTUSAB no pone en entredicho la representatividad de la BWU ni impugna la designación del delegado de los trabajadores de esta última organización, sino tan solo que no ha sido consultado y, por tanto, está ausente de la delegación de los trabajadores. La Comisión también toma nota de que la organización autora de la protesta invoca su presencia anterior en la delegación de los trabajadores, su existencia como organización sindical de ámbito nacional y su pertenencia a un órgano tripartito, si bien no facilita cifras sobre su propia importancia numérica.*
- 38.** *La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, tanto la BWU como el CTUSAB son organizaciones de trabajadores representativas y no fueron consultadas acerca de la composición de la delegación que debía enviarse a la Conferencia. A este respecto, la Comisión recuerda que, en virtud del párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, según lo interpretó la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI) en su opinión consultiva núm. 1, de 1922, cuando en un mismo país coexistan varias organizaciones de trabajadores representativas, el Gobierno ha de tomarlas todas en consideración a la hora de designar al delegado y a los consejeros técnicos de los trabajadores. Ello presupone que se mantengan consultas de buena fe con todas ellas para recabar el acuerdo de las organizaciones de trabajadores más representativas sobre la composición de la delegación de los trabajadores. La Comisión concluye que el Gobierno ha incumplido estos requisitos. Pese a ello, confía en que el Gobierno adopte todas las medidas necesarias a fin de que, para las futuras reuniones de la Conferencia, la delegación de los trabajadores sea designada de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Cabo Verde

- 39.** La Comisión recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Cabo Verde. Según lo alegado en la protesta, la *União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde – Central Sindical* (UNTC-CS), organización de trabajadores más representativa del país, era la que tradicionalmente designaba al delegado o a la delegada de los trabajadores. No obstante, para la 110.^a reunión de la Conferencia, el Gobierno había decidido unilateralmente designar en esa calidad a un representante de otra organización sindical, la *Confederação Cabo-verdiana dos Sindicatos Livres* (CCSL), mientras que la representante de la UNTC-CS había sido designada consejera técnica de los trabajadores. La organización autora de la protesta solicitaba que la Comisión exhortase al Gobierno a facilitar aclaraciones a este respecto.
- 40.** En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno señaló que la UNTC-CS y la CCSL eran las dos principales organizaciones de trabajadores de Cabo Verde, pues aglutinaban más del 90 por ciento de los trabajadores sindicados del país. Con todo, al no existir datos precisos, resultaba imposible determinar con exactitud la representatividad de cada organización. Así, para asegurar el carácter representativo de la delegación de los trabajadores y de la delegación de los empleadores, la composición de las delegaciones de Cabo Verde ante la Conferencia se determinaba desde hacía varios años mediante un mecanismo de rotación, en virtud de una decisión consensuada por el Gobierno, la UNTC-CS, la CCSL y dos asociaciones de empleadores. Considerando que este acuerdo fue también suscrito por la UNTC-CS, la protesta carecía de fundamento y de objeto.

41. *Tomando nota de la respuesta del Gobierno, la Comisión lamenta que este no facilite detalles sobre el presunto sistema de rotación existente entre la UNTC-CS y la CCSL, ni sobre las condiciones en que estas organizaciones acordaron el mencionado sistema de rotación. La Comisión recuerda que un sistema de rotación solo puede servir para designar la delegación de los trabajadores cuando así lo han acordado las organizaciones más representativas del país. Si bien el Gobierno pretende, en su respuesta, que el sistema de rotación existe desde hace varios años, la Comisión observa que, desde 2004, la inmensa mayoría de las designaciones efectuadas para la función de delegado de los trabajadores han correspondido a personas provenientes de la UNTC-CS. Esto último, sumado al hecho de que la designación del representante de la CCSL es ahora objeto una protesta, despierta dudas acerca de la existencia de un sistema de rotación que haya sido aceptado por las organizaciones de trabajadores más representativas.*
42. *La Comisión reitera que, de no mediar un acuerdo sobre la designación de la delegación de los trabajadores entre las organizaciones más representativas, el Gobierno tiene la obligación de determinar, sobre la base de criterios objetivos y verificables, cuál de las organizaciones es la más representativa. En la 93.ª reunión de la Conferencia (2005), la Comisión tomó nota con satisfacción de que, el año anterior, el Gobierno había evaluado el carácter representativo de dos organizaciones, de lo cual se desprendió que la UNTC-CS era la organización más representativa (véase ILC.93/Actas núm. 4D, párrafos 13 a 19).*
43. *En vista de las consideraciones que anteceden, la Comisión considera que existen dudas de que el delegado de los trabajadores haya sido designado con absoluto apego a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. Insta al Gobierno a que vele por que la delegación de los trabajadores de Cabo Verde que haya de participar en la próxima reunión de la Conferencia sea designada de acuerdo con las organizaciones de trabajadores más representativas del país.*

Protesta tardía relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Cabo Verde, Chad y Gabón

44. *La Comisión recibió una protesta, presentada por la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA) en nombre de la *União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde – Central Sindical* (UNTC-CS), la *Union des syndicats du Tchad* (UST) y la *Confédération des syndicats du Gabon* (COSYGA), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Cabo Verde, Chad y Gabón.*
45. *La protesta, fechada de 6 de junio de 2022, fue recibida por la Comisión de Verificación de Poderes el mismo día a las 14h22, es decir, mucho después de vencer el plazo señalado en el párrafo 1, a) del artículo 32 del Reglamento de la Conferencia (para la presente reunión de la Conferencia, el miércoles 1.º de junio a las 10 horas). La Comisión considera que la protesta ha sido presentada fuera de plazo y, por tanto, no es admisible a trámite.*

Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Camerún

46. *La Comisión recibió una protesta, relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Camerún, presentada por el Sr. Eugène Makembe, presidente confederal de la Confederation of Cameroon Trade Union (CCTU) (*Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun* - CSTC). El autor de la protesta alegaba que el Sr. Abraham Baboule, presidente de la CCTU, no había sido designado de acuerdo con la comisión ejecutiva de la CCTU debidamente elegida y, por tanto, no debiera haber sido autorizado para participar en la Conferencia. El autor de la protesta recordó que, a raíz de una serie de conflictos internos surgidos entre distintas facciones de la CCTU y de la negativa del Ministro de Trabajo y Seguridad Social a intervenir, las facciones de la CCTU habían convenido en recurrir a un mediador independiente. El 18 de febrero de*

2021 debía celebrarse un congreso de la CCTU, que sin embargo fue suspendido por orden judicial. Unos días más tarde, un grupo de personas, entre las que se encontraba el Sr. Baboule, fabricó una comisión ejecutiva. Sin embargo, en agosto de 2021, un congreso de la CCTU debidamente constituido —y no suspendido por orden judicial pese a la solicitud del Sr. Baboule— eligió una nueva comisión ejecutiva, que incluía al autor de la protesta. El Sr. Baboule y su grupo eran considerados como usurpadores y sindicalistas amarillos. A la protesta se adjuntaban dos cartas, respectivamente fechadas en septiembre y diciembre de 2021, por las que el mediador independiente transmitía al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social su informe, relativo a la resolución del conflicto interno y a la comisión ejecutiva recién elegida. El informe estaba debidamente corroborado con documentos pertinentes como las órdenes judiciales, las comunicaciones con el Ministerio y las actas de las reuniones del congreso de la CCTU. El autor de la protesta sostenía que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no había aplicado las resoluciones judiciales en relación con el Sr. Baboule y su grupo, y se injería en el funcionamiento de la CCTU al optar por interactuar con ellos, cuestión esta que la CCTU ya había planteado al Ministerio por carta de fecha 22 de diciembre 2021. En consecuencia, el autor de la protesta solicitaba a la Comisión que no admitiese la participación del Sr. Baboule en la Conferencia en calidad de representante de la CCTU.

47. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno indicó que había conformado la delegación de los trabajadores mediante un proceso de consulta realizado con las organizaciones de trabajadores más representativas. Por carta de 19 de abril de 2022 dirigida al presidente de la CCTU, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social había solicitado la designación de un representante de la CCTU ante la Conferencia, y recibió por respuesta, fechada el 22 de abril de 2022, la designación del Sr. Baboule. El 28 de abril de 2022, se mantuvo una primera reunión de consulta preparatoria entre el Ministerio y los interlocutores sociales, a la que el Sr. Baboule asistió en calidad de presidente de la CCTU y en la que el Ministerio exhortó a los interlocutores sociales a que designasen con carácter urgente a sus representantes. El Sr. Baboule había sido designado, además, delegado de los trabajadores por carta de fecha 23 de mayo de 2022 del Foro de Trabajadores de Camerún, que aglutinaba ocho de las 12 confederaciones de Camerún.
48. *La Comisión toma nota de que en la protesta no se impugna la representatividad de la CCTU, sino la calidad de la persona que la representa, el Sr. Abraham Baboule, que ha sido acreditado como delegado de los trabajadores. La Comisión también toma nota de que la protesta es fruto de un conflicto interno de la CCTU. Además de recordar que no es competente para pronunciarse sobre los conflictos internos de los sindicatos, la Comisión observa que, en el presente caso y según la información facilitada por el autor de la protesta, el conflicto interno se dirimió mediante un congreso extraordinario de la CCTU y una orden judicial según la cual el Sr. Baboule no estaba legitimado para presentar una reclamación en nombre de la CCTU. La Comisión también observa que la documentación presentada en apoyo de la protesta muestra que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social había recibido a finales de 2021 toda la documentación relativa a la resolución del conflicto interno y a la cúpula de la CCTU recién elegida. La Comisión observa que el Gobierno no ha cuestionado los hechos expuestos en la protesta y corroborados por los documentos anexos a ella. La Comisión considera que, por su parte, el Gobierno no ha explicado en qué se fundó para considerar que el Sr. Baboule era un representante legítimo de la CCTU.*
49. *En vista de que el conflicto interno de la CCTU parece haberse resuelto y de que el Gobierno consultó a personas carentes de capacidad para representar a la CCTU, la Comisión alberga serias dudas de que la designación del delegado de los trabajadores de Camerún se haya efectuado de conformidad con el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. La Comisión ya recalcó en el pasado que los gobiernos deben aceptar la decisión de las organizaciones más representativas respecto a las*

personas que han de ser designadas en calidad de delegados de los trabajadores. La Comisión insta al Gobierno a que cumpla rigurosamente sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT cuando conforme la delegación de los trabajadores que haya de participar en la próxima reunión de la Conferencia.

Protesta tardía relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chad

50. La Comisión recibió una protesta, presentada por la *Union des Syndicats du Tchad* (UST), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chad.
51. *La protesta, fechada el 24 de mayo de 2022, fue recibida por la Comisión de Verificación de Poderes el jueves 2 de junio de 2022, a las 15 horas, mucho después de vencer el plazo señalado en el párrafo 1, a) del artículo 32 del Reglamento de la Conferencia (es decir, para la presente reunión de la Conferencia, el miércoles 1.º de junio, a las 10 horas). La Comisión considera que la protesta ha sido presentada fuera de plazo y no es, por tanto, admisible a trámite.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile

52. La Comisión recibió una protesta, presentada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Chile. En ella, la organización autora de la protesta alegaba que había sido unilateralmente excluida de participar en la Conferencia y que, pese a sus múltiples solicitudes de información cursadas incluso durante una reunión mantenida con el Gobierno el 28 de marzo de 2022 y por conducto de una carta de fecha 17 de mayo de 2022, el Gobierno no había indicado el mecanismo ni los criterios utilizados para designar la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) como representantes únicas y exclusivas de los trabajadores y de los empleadores, respectivamente. La organización autora de la protesta explicó que se había constituido en 2004 y cumplía todos los requisitos legales para el efecto y tenía el derecho de participar en los espacios donde las necesidades de los trabajadores y trabajadoras se encontraban en discusión. Añadió que, en la región, estas cuestiones de representación se resolvían mediante la titularidad rotativa y la representación proporcional de las organizaciones nacionales, prácticas que el Gobierno no había aplicado, incurriendo así en una denegación de justicia y en la promoción de intereses ajenos al movimiento sindical y al fortalecimiento de este último en la pluralidad. Según la organización autora de la protesta, esta manera arbitraria, discriminatoria y unilateral de proceder constituía una violación de sus derechos, por lo que rogaba a la Comisión de Verificación de Poderes aclarase esta situación y la resolviera atendiendo a las prácticas utilizadas en la región.
53. En una comunicación dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno subrayó que la delegación de los trabajadores se había conformado conforme a derecho. Facilitó información sobre la importancia numérica de las organizaciones de trabajadores; indicó que la CUT, la más representativa, tenía 414 303 afiliados, seguida por la CTC, con 28 886 afiliados, la CAT, con 26 823 afiliados, y la UNT, con 8 386 afiliados. El Gobierno declaró que respetaba el principio de no intervencionismo en las actividades de los trabajadores y los empleadores. Recordó además que, en virtud de la opinión consultiva núm. 1, de 1922, de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI), cuando no fuera posible lograr un acuerdo entre las organizaciones más representativas, no competía al Gobierno imponer una pluralidad de organizaciones, aun cuando esta pluralidad pudiera representar mejor las opiniones de los trabajadores. A este respecto, si bien la importancia numérica no era el único elemento indicativo de la representatividad y podían tomarse en consideración otros criterios, en igualdad de condiciones debía considerarse que la organización más numerosa o el grupo de organizaciones más numeroso debía ser el más representativo. La UNT no cuestionaba que la

CUT fuera la organización de trabajadores más representativa y solo alegaba que desconocía el procedimiento y los fundamentos que se tuvieron a la vista para conformar la delegación de la delegación tripartita.

54. *La Comisión toma nota de los elementos facilitados en la respuesta tardía del Gobierno. Observa que el Gobierno ha aportado cifras que demuestran la importancia numérica de la CUT, pero no ha contestado a las preguntas concretas que la Comisión le ha formulado en relación con las consultas celebradas con las organizaciones más representativas para designar la delegación de los trabajadores ante la Conferencia.*
55. *La Comisión recuerda que, según la opinión consultiva núm. 1 de la CPJI, de 1922, y la jurisprudencia posteriormente desarrollada por la Comisión, cuando en un país coexisten varias organizaciones más representativas, el Gobierno debe tomarlas todas en consideración a la hora de designar una delegación, y lo ideal sería que se obtuviese el acuerdo de todas las más representativas. De no haber acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe determinar, con base en criterios objetivos y verificables, cuál de ellas es la más representativa. La obligación primera y principal del Gobierno es por tanto hacer todo lo posible por fomentar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores sobre la designación de la delegación de los trabajadores.*
56. *Si bien ni la UNT ni el Gobierno cuestionan que la CUT siga siendo la organización más representativa, no se han facilitado a la Comisión elementos suficientes para permitirle concluir que la delegación se conformó tomando en consideración todas las organizaciones representativas y poniendo el mayor empeño en obtener un acuerdo entre las organizaciones interesadas. Por tanto, no puede concluir que el Gobierno haya cumplido rigurosamente sus obligaciones previstas en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. La Comisión confía en que el Gobierno ponga todo su empeño para que el proceso de consulta encaminado a la designación de la delegación de los trabajadores en las futuras reuniones de la Conferencia se lleve a cabo tomando en consideración todas las organizaciones representativas de los trabajadores.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Djibouti

57. La Comisión recibió una protesta relativa a la designación de la delegación de trabajadores de Djibouti presentada por el Sr. Adan Mohamed Abdou, secretario general de la UDT, y el Sr. Kamil Diraneh Hared, secretario general de la UGTD. Los autores de la protesta alegaban que el Gobierno había vuelto a designar, una vez más, para que participasen en la presente reunión de la Conferencia, a representantes de sindicatos falsos (clones), y seguía usurpando las denominaciones de la UDT y la UGTD. Sostenían que esta situación evidenciaba que el Gobierno seguía desoyendo las conclusiones reiteradas de la Comisión. Asimismo, se referían nuevamente a un compromiso, todavía incumplido, que el Ministerio de Empleo, Inserción y Formación Profesional había contraído con la Comisión y la Oficina sobre el respeto de los derechos sindicales, la reintegración de sindicalistas y el abono de atrasos salariales. Finalmente, solicitaban a la Comisión que adoptase una decisión eficaz y definitiva sobre la delegación de los trabajadores de Djibouti.
58. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Ministro de Trabajo, Formalización y Protección Social señaló que la protesta contenía, una vez más, una referencia incorrecta al título del Ministro de Trabajo, lo cual demostraba que los firmantes no estaban en contacto con la realidad social de Djibouti. El Gobierno remitió a su informe enviado a la Comisión en 2017 respecto a la existencia y a la importancia numérica de las organizaciones de trabajadores y empleadores y reiteró que no existía una *intersyndicale* UDT-UGTD y que los autores de la protesta no tenían un mandato sindical legítimo. Para zanjar esta cuestión definitivamente, el Ministro recordó que había aceptado los términos de una misión de

evaluación de la OIT y de observadores internacionales. Finalmente, el Gobierno reiteró que deseaba la normalización de las relaciones con la OIT, especialmente en relación con la cuestión de la libertad sindical, toda vez que la persistente falta de cooperación penalizaba el mundo del trabajo en Djibouti respecto de los conocimientos y la formación sobre las normas internacionales del Trabajo. Asimismo, reiteró una vez más su solicitud de recibir asistencia técnica de parte de la OIT con miras a la introducción efectiva de las reformas necesarias en relación con la cuestión del diálogo social. Esta asistencia técnica, que había de llevarse a cabo en coordinación con otras entidades de las Naciones Unidas, debía prestarse a todos los socios tripartitos de Djibouti, sin excepción.

59. *La Comisión observa una vez más, con profunda preocupación, que pese a las conclusiones reiteradas y sistemáticas que ha venido formulando sobre este caso, y pese a que en sus reuniones anteriores la Conferencia renovó las medidas de seguimiento, la UDT y la UGTD han vuelto a presentar una protesta contra el Gobierno de Djibouti acerca de la designación de la delegación de los trabajadores por la decimonovena reunión consecutiva. La Comisión considera que la falta de progreso en este caso se debe, entre otras cosas, a que ambas partes siguen sin facilitar información y pruebas suficientes y pertinentes para respaldar sus pretensiones respectivas. En cuanto a las organizaciones autoras de la protesta, la Comisión lamenta nuevamente que se limiten a repetir las mismas alegaciones año tras año, sin aclarar los hechos del caso. Desea recordar que redundaría en interés de las organizaciones autoras de la protesta presentar alegaciones precisas y corroboradas por los documentos pertinentes, cuya tramitación entre en el ámbito del mandato de la Comisión (ILC.102/Actas núm. 4D, párrafo 44). En cuanto a los comentarios del Gobierno relativos a la protesta, la Comisión 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 denominaciones, 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 (ILC.98/Actas núm. 4C, párrafo 51). La Comisión también lamenta que, en su respuesta, el Gobierno no facilite detalles sobre la legitimidad de los representantes de la UDT y de la UGTD, miembros de la delegación, pese a que en la última reunión consideró que el mandato de los dirigentes de la UDT había expirado y destacó que la UGTD proyectaba organizar un nuevo congreso para renovar su cúpula. Finalmente, la Comisión lamenta que el Gobierno no haya facilitado más información sobre el proyecto urgente y prioritario, de tres años de duración, relativo al refuerzo del diálogo social, presentado a la Comisión en la última reunión de la Conferencia.*
60. *Por lo tanto, la Comisión también expresa serias dudas sobre la representatividad de la delegación de los trabajadores en la presente reunión de la Conferencia. La Comisión toma nota de que el Gobierno declaró haber aceptado los términos de la asistencia técnica que la Oficina debía prestar. La Comisión espera que se sigan tomando medidas pertinentes, eficaces y concretas en relación con la cuestión de la representatividad sindical, y más en general con el diálogo social, en Djibouti. A este respecto, la Comisión exhorta una vez más al Gobierno a que propicie la prestación de una asistencia tangible por parte de la OIT en un futuro muy próximo. Confía en que esta iniciativa cuente con el apoyo incondicional del Gobierno y de todas las partes interesadas, y se desarrolle de conformidad con las observaciones y recomendaciones de la Comisión de Verificación de Poderes y de los órganos de control de la OIT. La Comisión confía en que se posibilite una evaluación del movimiento sindical en un clima de confianza y en un marco totalmente respetuoso con la capacidad de obrar de las verdaderas organizaciones de trabajadores de Djibouti, con absoluta independencia del Gobierno.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores del Ecuador

- 61.** La Comisión recibió una protesta, presentada por el presidente de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) en nombre del Frente Unitario de Trabajadores (FUT), y por el presidente de la Federación Nacional de Servidores Universitarios y Politécnicos del Ecuador (FENASUPE) en nombre de la Internacional de Servicios Públicos - Ecuador (ISP-Ecuador). Según los autores de la protesta, el FUT también era una organización de hecho que agrupaba varios sindicatos legalmente reconocidos, y la PSI-Ecuador era una instancia de coordinación nacional de las organizaciones de trabajadores de los servicios públicos afiliadas a la Internacional de Servicios Públicos (ISP). Las organizaciones autoras de la protesta alegaban que habían sido arbitrariamente excluidas del proceso de elección de los representantes de los trabajadores que debían participar en la Conferencia. La delegación de los trabajadores estaba integrada por representantes del Consejo Nacional de Trabajo y Salario (CNTS) en virtud de criterios que incumplían los requisitos preceptuados en la Constitución de la OIT para la designación de las organizaciones de trabajadores más representativas. Según las reglas aplicables a la elección de los representantes ante el CNTS (Acuerdo Ministerial MDT-2015-0240), solo podían participar en esta las organizaciones reconocidas legalmente, lo cual excluía de hecho las organizaciones como el FUT. Además, estas reglas permitían al presidente del CNTS (el Ministro de Trabajo) aprobar con carácter previo la lista de las organizaciones invitadas a participar en la elección. En la práctica, este proceso de aprobación previa servía para favorecer a las organizaciones de trabajadores afines al Gobierno, como la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), en menoscabo de los derechos de las organizaciones más representativas que se mostraban críticas con el Gobierno, como el FUT, que representaba a 400 000 trabajadores, y de los derechos de las organizaciones coordinadas por la ISP-Ecuador, que aglutinaba la mayoría de los sindicatos del sector público, representativos de 400 000 servidores público.
- 62.** En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno declaró que, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Ministerial, se había invitado a las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores a designar a sus electores para la elección de los representantes ante el CNTS. La representatividad se había determinado con base en la información numérica registrada en el Ministerio de Trabajo, que fue puesta en conocimiento del presidente del CNTS para efectos de realizar la elección de los representantes titulares y suplentes del sector trabajador ante este organismo. Esta elección se mantuvo el 22 de septiembre de 2021, con la participación de 17 organizaciones, cinco de las cuales abandonaron la sesión al considerar que el proceso no había sido democrático y no había congregado a todas las organizaciones de trabajadores. El Gobierno sostenía que la designación se había completado de conformidad con la composición actual del CNTS, que comprendía las organizaciones de trabajadores más representativas del país. El Gobierno mantenía además reuniones frecuentes con todas las organizaciones de trabajadores, incluidas las que formaban parte del FUT.
- 63.** *La Comisión toma nota de que, según la información facilitada, las organizaciones autoras de la protesta no figuraban en la lista de electores de los representantes ante el CNTS, lo cual, según declaran las organizaciones autoras sin que el Gobierno las contradiga, se debe a que las organizaciones de hecho y las coaliciones carentes de reconocimiento legal no tienen el derecho de ser incluidas en dicha lista. La Comisión también toma nota de que cuatro organizaciones afiliadas al FUT y a la ISP-Ecuador abandonaron la elección de los representantes ante el CNTS (la CEOSL, la CEDOCUT, la UGTE y la FETMYP), y manifestaron su desacuerdo con el proceso. La suma de las cifras facilitadas por el Gobierno respecto a la composición de cada una de las organizaciones que*

asistieron a este proceso – con exclusión de las correspondientes a las demás organizaciones representadas por el FUT y la ISP-Ecuador – arroja un total de 53 319 personas, es decir, superior a las cifras comunicadas para la CUT (32 327) y la CTE (18 611). Aun incompletas, estas cifras parecen revelar que las organizaciones autoras de la protesta suman probablemente un número de afiliados muy importante. A este respecto, la Comisión recuerda la jurisprudencia que desarrolló sobre la base de la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente Internacional de Justicia (CPJI), de 1922. Según esta jurisprudencia, a falta de acuerdo entre todas las organizaciones más representativas, puede prevalecer la designación de un delegado de los trabajadores propuesto por una coalición de organizaciones que, sumadas, tengan una importancia numérica superior a la de las organizaciones más numerosas. La Comisión observa que, en la medida en que la exclusión de coaliciones de la lista de electores de los representantes del CNTS impide que tales coaliciones tengan voz y voto en el proceso de designación del delegado de los trabajadores, es posible que las designaciones que se efectúen mediante este sistema no siempre cumplan los requisitos preceptuados en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.

- 64.** *La Comisión también observa que la obligada aprobación, por el Ministro de Trabajo, de la lista de electores de los representantes ante el CNTS puede conferir al Gobierno la posibilidad de injerir indebidamente en el proceso electoral, cuando este debería ser respetuoso con la capacidad de las organizaciones de trabajadores para designar la delegación de los trabajadores ante la Conferencia con absoluta independencia respecto del Gobierno.*
- 65.** *La Comisión invita al Gobierno a subsanar estos fallos en el sistema de designación de los delegados de los trabajadores, con la asistencia técnica de la Oficina, si así se solicita, a fin de que, en las futuras reuniones de la Conferencia, la delegación de los trabajadores sea designada en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de Gabón

- 66.** *La Comisión recibió una protesta, presentada por el Sr. Aymar Kissengori, presidente de la Confédération syndicale des Travailleurs du Gabon (CSTG), relativa a la designación de la delegación de los trabajadores del Gabón. Autor de la protesta, un consejero técnico de la delegación del Gabón, impugnaba que el Gobierno hubiera excluido de la delegación a otro miembro de la CSTG. El 29 de marzo de 2022, el autor de la protesta había informado al Gobierno de que dos representantes de la CSTG asistirían a la Conferencia. Considerando que la delegación de los trabajadores debía estar integrada por un delegado y 12 consejeros técnicos, no alcanzaba a entender por qué el Gobierno solo había acreditado un delegado y nueve consejeros técnicos, ni por qué otra organización tenía derecho a estar representada por dos personas, cuando la CSTG solo lo estaba por una. Finalmente, le sorprendía no figurar en el formulario de poderes como organización consultada, cuando la CSTG formaba parte de la delegación.*
- 67.** *En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno indicó que inicialmente había decidido limitar el número de miembros de la delegación a causa de las restricciones financieras, la situación sanitaria y el limitado espacio disponible mencionados en la carta de convocatoria a la Conferencia enviada por el Director General. Así, pues, la delegación debía constar de 12 representantes gubernamentales y de nueve representantes de los empleadores y de los trabajadores, respectivamente. Así se discutió en las consultas mantenidas los días 7 y 15 de marzo de 2022 con 17 organizaciones de trabajadores, incluida la CSTG, y diez organizaciones de empleadores. Las actas de la segunda consulta mostraban que los participantes habían aceptado este sistema, según el cual cada sindicato debía estar representado por una persona, lo cual también requería que se designase un suplente por sindicato. Cada grupo determinó la composición de su delegación. Sin embargo, el Gobierno había procurado acreditar a más representantes de los*

trabajadores, hasta alcanzar el máximo de 12 consejeros técnicos de los trabajadores. Por ello, al Gobierno le sorprendía la protesta infundada de la CSTG, destinada a desacreditar el proceso de designación. El Gobierno también lamentó que, una semana después de iniciarse la Conferencia, el autor de la protesta debiera viajar todavía a Ginebra, pese a que el Gobierno hubiera tomado las disposiciones necesarias para facilitar su viaje.

- 68.** *La Comisión observa que en la protesta no se cuestiona la representatividad de la delegación de los trabajadores, ni la pretensión de que la organización autora de la protesta sea más representativa que la otra organización incluida en la delegación. Tampoco se alega que el Gobierno haya omitido consultar las organizaciones de trabajadores más representativas del país para proceder a esta designación. Aunque observa que la organización autora de la protesta no figura, según el formulario de poderes presentado por el Gobierno, entre las que fueron consultadas, dicha organización tampoco pretende no haber sido consultada. La Comisión duda por tanto de que esta comunicación pueda considerarse como una protesta y estima que podría declinar tramitarla.*
- 69.** *En cualquier caso, la Comisión también toma nota de que la protesta carece de fundamento. El Gobierno ha demostrado que ha consultado un número considerable de organizaciones de trabajadores, a cuyos representantes ha integrado en la delegación, incluido uno de la organización autora de la protesta. Si bien el Gobierno no explica por qué ha incluido a un representante de otra organización en lugar del segundo representante de la organización autora de la protesta, no se le puede reprochar que haya limitado el número de miembros de la delegación de los trabajadores a 12 representantes, es decir, a un delegado y a 11 consejeros técnicos. La pretensión de la organización autora de la protesta según la cual los gobiernos tienen la obligación de designar a 12 consejeros técnicos de los trabajadores es errónea. Doce es el número máximo de consejeros técnicos que un Gobierno puede designar en la presente reunión, en virtud del párrafo 2 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. Por tanto, la Comisión decide no dar curso a la protesta.*

Protestas relativas a la designación del delegado de los trabajadores de Guinea-Bissau

- 70.** La Comisión recibió dos protestas, relativas al delegado de los trabajadores de Guinea-Bissau, presentadas respectivamente por la *União Nacional dos Trabalhadores da Guiné - Central Sindical* (UNTG-CS) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). Según la UNTG-CS, el Gobierno había designado al delegado de los trabajadores sin el acuerdo de las organizaciones de trabajadores más representativas de Guinea-Bissau. Se había omitido consultar a la UNTG-CS, que era la mayor organización, al reunir 54 asociaciones y más de 13 000 trabajadores de los sectores público y privado. La UNTG-CS había sido deliberadamente excluida por el Gobierno y, por tanto, privada de la posibilidad de defender los intereses de los trabajadores de Guinea-Bissau ante la Conferencia. Según la protesta de la CSI, la designación unilateral de un representante de la *Confederação Geral dos Sindicatos Independentes da Guiné-Bissau* (CGSI) por parte del Gobierno, sin consultar a las organizaciones de trabajadores más representativas, se produjo tras ciertos actos dirigidos contra la UNTG-CS. Después de que UNTG-CS convocara una huelga nacional, el Gobierno emitió anuncios radiofónicos para ordenar a los delegados que boicoteasen el congreso de la UNTG-CS, previsto para el 10 de mayo de 2022, so pena de sufrir graves consecuencias. El congreso se inició, pero debió interrumpirse para evitar una escalada cuando la policía y los alguaciles llegaron al lugar y, también, porque se ordenó judicialmente la suspensión de la reunión.
- 71.** En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno indicó que el relato de los hechos recibido por la Comisión era incorrecto. En el país existían dos grandes centrales sindicales. El Gobierno presumía que la UNTG-CS, pese a ser la más antigua de las dos, representaba a menos trabajadores que la CGSI, la cual aglutinaba un número considerable de sindicatos afiliados. Con todo, el Gobierno adoptaría las medidas oportunas

para determinar con certeza la importancia de cada organización. Si se había invitado a la CGSI a designar un representante era solamente porque el mandato de los órganos de la UNTG-CS había expirado hasta tanto concluyese el congreso que desembocaría en la elección de su nueva dirección. El Gobierno refutaba las acusaciones formuladas contra él y declaró que correspondía al poder judicial y no a él pronunciarse al respecto, en virtud del principio de división de poderes. Considerando que la UNTG-CS era un buen interlocutor, el Gobierno tenía la intención de mantener con él un diálogo y una relación sincera, seria y asociativa.

- 72.** *La Comisión toma nota de que, aunque el Gobierno presume que la UNTG-CS representa menor número de trabajadores que la CGSI, declara que la única razón por la que invitó a esta última a designar al delegado de los trabajadores estribaba en que el mandato de la dirección de la UNTG-CS había expirado. Por tanto, el Gobierno no niega que la UNTG-CS sea una de las organizaciones de trabajadores más representativas del país, si no la más representativa de todas. La Comisión toma nota de la justificación facilitada por el Gobierno por no haber consultado a la UNTG-CS acerca de la designación del delegado de los trabajadores. Considerando que el congreso de la UNTG-CS en que esta ha de elegir su nueva dirección fue suspendido por orden judicial, la Comisión observa que carece de competencia para examinar un contencioso relativo a una elección sindical que es objeto de un procedimiento judicial.*
- 73.** *Considerando que en la protesta de la CSI se alega que, antes de suspenderse el congreso de la UNTG-CS, el Gobierno cometió actos de injerencia en la organización de dicho congreso y la policía actos de intimidación contra los delegados del mismo, la Comisión observa que no es competente para investigar ni examinar los alegatos de vulneración de la libertad sindical que van más allá de la cuestión relativa a la designación de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia, los cuales son competencia del Comité de Libertad Sindical. A este respecto, la Comisión recuerda que el párrafo 6 del artículo 32 del Reglamento de la Conferencia la faculta para recomendar a la Conferencia que remita la cuestión al Comité de Libertad Sindical. Ahora bien, tomando nota de que, en el presente caso, ninguna de las dos partes le ha facilitado pruebas documentales en apoyo de sus pretensiones, la Comisión considera prematuro proceder a esta remisión y deja en manos de las organizaciones autoras de las protestas la iniciativa de presentar una queja ante el Comité de Libertad Sindical, según lo estimen oportuno.*

Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Liberia

- 74.** La Comisión recibió una protesta, presentada por el Sr. John Nyemah Natt, vicesecretario general del Congreso del Trabajo de Liberia (LLC), relativa a la designación del delegado de los trabajadores. En ella se alegaba que, pese a haber recibido del LLC la lista de las personas verdaderamente elegidas como delegado y consejeros técnicos de los trabajadores, el Ministro de Trabajo había designado unilateralmente al Sr. Obadiah D. Tarlue, antiguo secretario general del LLC en funciones. El Gobierno temía que la delegación incluyese representantes susceptibles de defender a los trabajadores del sector público discriminados y había intervenido en los asuntos del LLC. La Confederación Sindical Internacional (CSI) respaldó esta protesta y añadió que la decisión referente a los nombramientos se había adoptado en el contexto de un conflicto relacionado con la violación de la libertad sindical de los trabajadores del sector público, contra la actual cúpula del LLC se había expresado claramente. Se facilitó a la Comisión copia de una sentencia pronunciada por un tribunal de lo civil el 20 de mayo de 2022 sobre una acción incoada por varias personas, incluido el Sr. Tarlue, con miras a la ejecución de una sentencia pronunciada contra el comité electoral del LLC en el sentido de que se invalidasen las elecciones del LLC celebradas en febrero de 2020, por considerarse que la Asociación de Trabajadores de la Función Pública (CSAL) no era una organización de trabajadores ni un sindicato en el sentido de lo dispuesto en la Ley de Trabajo Decente de 2015

y que, por tanto, tampoco podía estar afiliada al LLC ni participar en sus elecciones. Aunque el LLC enmendó posteriormente sus estatutos a fin de permitir a la CSAL y a la Asociación Nacional de Maestros (NTAL) afiliarse a él y celebró elecciones en marzo de 2022, el tribunal invalidó estas elecciones, por considerar que las asociaciones de funcionarios públicos no podían estar afiliadas a organizaciones de trabajadores ni a sindicatos en virtud de la legislación laboral aplicable. Resolvió también que las organizaciones o asociaciones a las que el Ministerio de Trabajo no reconocía la calidad de organizaciones de trabajadores no podían participar en las elecciones. La organización autora de la protesta consideraba que esta sentencia era discriminatoria y señaló que sería impugnada.

- 75.** En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno explicó que la designación del delegado de los trabajadores obedecía a un error que se había trasladado a la Comisión por conducto de la Misión Permanente en Ginebra. Dicho error se debía a que el Ministro de Trabajo desconocía el conflicto interno existente en el LLC. El Gobierno indicó que, después de ser informado de la sentencia judicial, por la que se ordenaba que esta cuestión fuera resuelta, había solicitado a ambas partes que designaran un miembro de la delegación de los trabajadores. El Gobierno indicó que comunicaría estas designaciones a la Comisión tan pronto como se recibiesen. Adjuntó una comunicación interna, de fecha 25 de mayo 2022, dirigida por el Ministerio de Trabajo al Ministerio de Asuntos Exteriores, rogando que este emitiera una nota verbal a fin de agilizar la expedición de visados para seis miembros de la delegación de Liberia ante la presente reunión de la Conferencia. El nombre del delegado de los trabajadores acreditado, el Sr. Tarlue, no figuraba en la lista de la delegación que contenía el nombre de dos personas distintas en representación del LLC.
- 76.** *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya facilitado en su respuesta detalles ni documentos que la corroboren, y que no conteste la mayoría de las preguntas que le ha formulado la Comisión. Esta considera que lo que se cuestiona no es la representatividad del LLC, sino la calidad de la persona que lo representa —en este caso, el Sr. Tarlue— y que ha sido acreditada como delegado de los trabajadores ante la Conferencia. La Comisión toma nota de que la cuestión sometida a su examen se deriva de un conflicto surgido en torno a la afiliación de asociaciones de funcionarios públicos al LLC y a la validez de las elecciones de la dirección del LLC, antes mencionadas y sobre las que los tribunales nacionales se han pronunciado. Con independencia de que se impugne la sentencia más reciente, la Comisión no es competente para cuestionar la resolución de los órganos judiciales sobre el caso.*
- 77.** *La Comisión toma nota de que en la presente queja también se plantean cuestiones relativas a la libertad sindical. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en el último informe presentado en la presente reunión de la Conferencia (ILC. 110/III (Parte A), página 220), remitió a sus comentarios anteriores según los cuales la Ley de Trabajo Decente de 2015 «excluía de su ámbito de aplicación el trabajo que cubre la Ley sobre los Organizaciones de la Administración Pública», recordando que «todos los trabajadores, con la única excepción posible de la policía y las fuerzas armadas, están cubiertos por el Convenio». Además, se había invitado al Gobierno a facilitar información a la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) de la presente reunión de la Conferencia acerca de la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). A la luz de estas consideraciones, la Comisión observa que no es competente para examinar las cuestiones relativas a la libertad sindical que no se refieren a la designación de la delegación de los trabajadores ante la Conferencia.*
- 78.** *La Comisión toma nota de que, para consultar al LLC sobre la designación del delegado de los trabajadores que debía participar en la Conferencia, el Gobierno debía elegir entre consultar a la dirección del LLC, cuyo mandato había expirado, consultar a la nueva dirección del LLC, cuya elección fue invalidada por decisión judicial, o ambas cosas a la vez. La Comisión toma nota de que,*

según el Gobierno, la designación inicial se había efectuado por error y debió modificarse, y observa que, ello no obstante, no se han recibido nuevos poderes. Considerando el carácter confuso de la información que el Gobierno ha presentado a la Comisión, lo cual esta lamenta, y en vista del carácter limitado del mandato de la Comisión con respecto a los aspectos de la protesta relativos a la libertad sindical, la Comisión no está en condiciones de formular conclusiones adicionales sobre este caso.

Protesta relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Mauritania

79. La Comisión recibió una protesta, presentada por el secretario general de la *Confédération générale des Travailleurs de Mauritanie* (CGTM), relativa a la designación del delegado de los trabajadores de Mauritania.
80. *En virtud de lo dispuesto en el párrafo 1, c) del artículo 32 del Reglamento de la Conferencia, una protesta no es admisible a trámite cuando su autor es consejero técnico del delegado contra cuyo nombramiento se presenta. La Comisión toma nota de que el autor de la protesta figura inscrito como consejero técnico del delegado de los trabajadores en la Lista provisional de delegaciones publicada el 30 de mayo de 2022, así como en la Lista provisional revisada de delegaciones, publicada el 3 de junio de 2022. En vista de que el autor de la protesta ha confirmado su dirección de correo electrónico para poder ejercer sus derechos de participación, ha recibido los enlaces para poder conectarse en videoconferencia y la restante información necesaria, y figura inscrito como miembro trabajador adjunto de la Comisión de Aplicación de Normas, se considera que ha aceptado su calidad de consejero técnico del delegado de los trabajadores. La Comisión decide, por tanto, que la protesta no es admisible.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua

81. La Comisión recibió una protesta, presentada por el Grupo de los Empleadores de la Conferencia, relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua. En ella, los autores de la protesta alegaban que el Gobierno había incumplido sus obligaciones dimanantes de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. La falta de consulta y acuerdo del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) ya había motivado la presentación, por el Grupo de los Empleadores, de varias protestas en reuniones anteriores de la Conferencia, así como de una comunicación en la 109.^a reunión, en las cuales la Comisión de Verificación de Poderes reconoció que el Gobierno había incumplido sus obligaciones. El Grupo de los Empleadores alegaba que la vulneración sistemática del espíritu de la Constitución de la OIT y la negación del derecho de la organización más representativa de los empleadores del país a designar sus representantes en la Conferencia se inscribían en un ambiente contrario a las libertades públicas y, en particular, a la libertad de asociación. Los autores de la protesta recordaron la comunicación presentada por la Organización Internacional de Empleadores (IOE) a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), en la que se resumían graves incumplimientos de los Convenios núms. 87 y 144 por el Gobierno, como actos de persecución, intimidación y represión contra los interlocutores sociales.
82. *La Comisión lamenta profundamente que el Gobierno no haya facilitado la información solicitada ni explicado los motivos de esta omisión. Esta falta de cooperación impide a la Comisión desempeñar plenamente su mandato en virtud del Reglamento de la Conferencia. Según ha recordado a menudo, a falta de respuesta, la Comisión puede decidir examinar la protesta sobre la base de las alegaciones presentadas por la organización autora de la propuesta.*

83. *La Comisión toma nota de que los alegatos formulados en la protesta son similares a aquellos contenidos en la protesta recibida en la 108.ª reunión de la Conferencia (2019) y en la comunicación recibida en 109.ª reunión de dicho órgano (2021). Lamenta la ausencia de progreso que se desprende de la protesta, en particular considerando la gravedad de los demás alegatos presentados por la organización autora de la protesta, que delatan una degradación de la situación para actores de la sociedad civil, como actos de persecución, intimidación y represión. La Comisión insta fuertemente al Gobierno a que ponga todo el empeño necesario en velar por que la designación de la delegación de los empleadores ante la Conferencia se realice de acuerdo con las organizaciones de empleadores más representativas, y en velar por que, para las futuras reuniones de la Conferencia, la designación de la delegación de los empleadores se efectúe con absoluto apego a lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, con la asistencia técnica de la Oficina, si así se solicita.*

Protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela

84. La Comisión recibió una protesta, presentada por los dirigentes de la UNETE y de la CODESA, relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela. Los autores de la protesta alegaban que la propuesta de la UNETE sobre la composición de la delegación de los trabajadores, enviada por correo electrónico de 4 de abril de 2022 directamente al Ministro del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, había quedado sin respuesta. La CODESA, tras enviar el 4 de mayo de 2022 su propuesta al Gobierno, había sido invitada por este a coordinarse con las organizaciones de trabajadores (CBST-CCP, ASI, CTV y CGT) que habían presentado una propuesta consensuada. Los autores de la protesta señalaron que, a diferencia de las organizaciones que habían llegado a la propuesta de consenso, la UNETE y la CODESA no habían apoyado el Plan de acción producto del foro de diálogo social en la República Bolivariana de Venezuela adoptado el 28 de abril de 2022. Alegaban que la falta de apoyo de sus organizaciones al Plan de Acción había provocado la exclusión de sus representantes de la delegación de los trabajadores. Por lo tanto, una vez más, la designación de la delegación de los trabajadores, favoreciendo a la progubernamental CBST-CCP, había sido impuesta por el Gobierno «a su medida». Los autores de la protesta recordaron que en años anteriores se habían presentado varias protestas y quejas ante la Comisión en relación con la designación de delegados y consejeros técnicos de las filas del CBST-CCP, lo cual había justificado la renovación de las medidas de seguimiento. También recordaron las conclusiones de la Comisión de Encuesta que, en su informe, había señalado las estrechas relaciones de colaboración e implicación existentes entre la CBST, el Gobierno y su partido político, y la falta de una verdadera separación entre ellos (véanse el [Informe de la Comisión de Encuesta](#), párrafo 471).
85. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno reiteró la información facilitada en su informe de seguimiento. Además, indicó que desconocía la existencia del correo electrónico supuestamente enviado por la UNETE directamente a la dirección electrónica personal del ex Ministro del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo. Señaló que, en todo caso, la propuesta debiera haber sido comunicada a la dirección de correo electrónico de la Dirección de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT, que era el canal oficial apropiado para este tipo de comunicaciones, y no a la dirección de correo electrónico personal del ex Ministro. El Gobierno indicó además que, a pesar de las reuniones bilaterales y tripartitas mantenidas posteriormente con la UNETE, no había sido informado de la presentación de dicha propuesta. El Gobierno también negó haber acreditado una delegación de trabajadores «a su medida», ya que esta delegación se había conformado con

base en el acuerdo entre organizaciones sindicales que se le había comunicado. Además, el Gobierno negó categóricamente la calificación de la CBST-CCP como progubernamental, o como directamente vinculada o dependiente del Gobierno. El Gobierno subrayó que su relación con la CBST-CCP era estrictamente de carácter sindical, al igual que con el resto de organizaciones sindicales del país.

86. *La Comisión toma nota de que, si bien el Gobierno tomó medidas para promover un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores sobre la designación de la delegación de los trabajadores que había de participar en la presente reunión de la Conferencia, la composición de la delegación de los trabajadores no ha sido, una vez más, consensuada entre todas las organizaciones de trabajadores. La Comisión recuerda que, cuando en un país coexisten varias organizaciones representativas, el Gobierno debe tomarlas todas en consideración a la hora de designar una delegación, y lo ideal sería que se obtuviese el acuerdo de todas las que son más representativas. No obstante, aunque el Gobierno y las organizaciones interesadas deberían poner todo su empeño en alcanzar ese acuerdo, y aunque las opiniones de los empleadores y de los trabajadores del país puedan estar representadas mejor por una pluralidad de organizaciones, esa pluralidad no ha de ser impuesta por el Gobierno. A falta de acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe evaluar, atendiendo a criterios objetivos y verificables, qué organización, o grupo de organizaciones que presentan una propuesta común, tiene mayor representatividad. En lo referente a la instauración y aplicación de dichos criterios por este Gobierno, la Comisión remite a sus conclusiones relativas al seguimiento de la situación en la República Bolivariana de Venezuela (párrafos 24 al 26).*
87. *La Comisión espera que el Gobierno pueda instaurar, con la asistencia de la OIT y en consulta con las organizaciones de trabajadores, un sistema basado en criterios objetivos y verificables que le permita evaluar la representatividad de las organizaciones de trabajadores y, en última instancia, designar a los delegados de los trabajadores que hayan de participar en la Conferencia de acuerdo con las organizaciones que sean más representativas, en riguroso cumplimiento de los requisitos preceptuados en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.*

Protesta relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Yemen

88. La Comisión recibió una protesta, presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los trabajadores por el Gobierno de Yemen. La CSI rogaba a la Comisión exhortase al Gobierno a facilitar explicaciones sobre esta situación.
89. *La Comisión lamenta que el Gobierno no haya facilitado la información solicitada ni haya acreditado una delegación tripartita completa. Toma nota de que, en respuesta a dos protestas anteriores, el Gobierno explicó que si no había acreditado una delegación tripartita completa era porque no había recibido designaciones de las organizaciones de empleadores ni de las organizaciones de trabajadores, pese a haber solicitado que lo hicieran, y también a causa del conflicto armado existente en el país (ILC.104/Actas Provisionales núm. 5C, párrafo 89; ILC.106/Actas Provisionales núm. 5C, párrafo 147). La Comisión lamenta que el Gobierno haya vuelto omitir enviar una delegación tripartita completa a la presente reunión de la Conferencia.*
90. *La Comisión subraya que, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, el Gobierno queda obligado a designar una delegación tripartita ante la Conferencia, obligación que no ha cumplido. Al enviar una delegación exclusivamente gubernamental, el Gobierno priva a los empleadores y a los trabajadores del país del derecho de estar representados en el más alto órgano de decisión de la OIT y de participar en las labores de este. Sin la participación*

de representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, la Conferencia no puede funcionar adecuadamente ni lograr sus objetivos. La Comisión insta fuertemente al Gobierno que realice verdaderos esfuerzos y vele por la acreditación de delegaciones tripartitas completas para las futuras reuniones de la Conferencia.

Quejas

91. Además, la Comisión también ha recibido y examinado 4 quejas, que se indican a continuación.

Queja tardía relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores por el Gobierno de Comoras

92. La Comisión recibió una queja, presentada por la Confédération des Travailleuses et Travailleurs des Comores (CTTC), relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores por el Gobierno de Comoras.
93. *La queja, fechada el 3 de junio de 2022, fue recibida por la Comisión de Verificación de Poderes el mismo día a las 13h06, es decir, mucho después de vencer el plazo señalado en el párrafo 3, a) del artículo 33 del Reglamento de la Conferencia (para la presente reunión de la Conferencia, el miércoles 1.º de junio a las 10 horas). Por tanto, según esta disposición del Reglamento, la queja es inadmisibles a trámite.*

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores por el Gobierno de Costa Rica

94. La Comisión recibió una queja, presentada por la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), la Central General de Trabajadores (CGT), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO), relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores. Según estas organizaciones, el Gobierno se negaba a sufragar los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores invocando el formato «híbrido» de la reunión de la Conferencia y una falta de recursos financieros. La Confederación Sindical Internacional (CSI) respaldaba la queja.
95. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, la Ministra de Trabajo reconoció que, a diferencia de años anteriores, el Gobierno no había podido cubrir los gastos de viaje y estancia de la delegación tripartita a causa de la situación financiera que atravesaba el país, y venía agravada por la pandemia de COVID-19. Ante estas dificultades financieras, ningún miembro de la delegación tripartita había de asistir a la Conferencia en persona. Además, según las disposiciones operativas adoptadas para la presente reunión de la Conferencia (ILC.110/D.1), era necesario limitar la participación en la Conferencia en forma presencial debido a las restricciones sanitarias y de viaje aún vigentes a causa de la COVID-19 y a la escasez de aforo en las salas de reunión en Ginebra con motivo de las obras de renovación de las salas de conferencia en los locales de las Naciones Unidas. Además, las restricciones financieras se paliarían de inmediato para garantizar la participación de una delegación tripartita en las futuras reuniones de la Conferencia.
96. *La Comisión toma nota de que la presente reunión se celebra de manera «híbrida», en el sentido de que combina una participación presencial y a distancia, mediante la tecnología de videoconferencia. Para hacer efectiva esta fórmula, la Conferencia ha adoptado una serie de medidas operativas, incluida la inaplicación de determinadas disposiciones del Reglamento de la Conferencia, la cual es necesaria para poner en práctica dichas medidas. La Comisión toma nota de que, al no figurar el*

párrafo 2 del artículo 8 ni el artículo 33 del Reglamento, relativos a las quejas, entre las disposiciones cuya aplicación ha quedado suspendida, la obligación de los Gobiernos de sufragar los gastos de viaje y estancia de una delegación que incluya al menos un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, y de abstenerse de generar un desequilibrio manifiesto entre el número de consejeros de cada una de las tres partes de la delegación cuyos gastos se han abonado sigue siendo plenamente aplicable pese al formato híbrido de la Conferencia.

- 97.** *La Comisión recuerda que, antes de la pandemia de COVID-19, al aceptar su designación, los delegados y los consejeros técnicos designados ante la Conferencia se han visto obligados de viajar a Ginebra para asistir a la Conferencia en persona. La Comisión considera que esta obligación sigue siendo generalmente aplicable a una Conferencia Internacional del Trabajo «híbrida», al igual que la correlativa obligación de los Gobiernos de sufragar los gastos de viaje y estancia de las delegaciones tripartitas. El uso del acceso a distancia debería limitarse a las situaciones en que circunstancias altamente excepcionales, como restricciones públicas de carácter sanitario vinculadas a la pandemia, impidan viajar o asistir de manera presencial.*
- 98.** *La Comisión toma nota de que el párrafo 6 de las disposiciones operativas, en las cuales «[s]e espera que los Estados Miembros se cercioren de que las delegaciones nacionales presentes en Ginebra sean plenamente tripartitas y respeten el equilibrio en cuanto al número de consejeros que acompañan a los respectivos delegados tripartitos», implican que, pese a existir la posibilidad de que los delegados y consejeros técnicos ejerzan plenamente sus derechos de participación en la Conferencia conectándose de manera telemática a las sesiones, la participación a distancia no puede considerarse totalmente equivalente a una participación presencial. Por ejemplo, la programación de la reunión de la Conferencia de este año no toma en consideración los diferentes husos horarios para los participantes que trabajan a distancia, lo cual tiene por efecto desfavorecer a los que trabajan desde zonas horarias lejanas, como Costa Rica. La Comisión está además convencida de que los contactos en persona propician el consenso.*
- 99.** *La Comisión toma nota de que, en el presente caso, el Gobierno no invoca la existencia de restricciones de viaje específicas vinculadas a la pandemia para justificar su negativa a enviar una delegación a Ginebra, sino restricciones presupuestarias vinculadas a la situación financiera de Costa Rica. La Comisión reconoce la situación financiera adversa que los Estados Miembros pueden estar atravesando y entiende la carga financiera que enviar una delegación tripartita completa a la Conferencia supone en unos tiempos marcados por una crisis sanitaria y otras crisis internacionales. Sin embargo, según la Comisión ha declarado a menudo, la mayoría de los Gobiernos pueden contar con el apoyo de sus respectivas Misiones Permanentes en Ginebra para garantizar la participación de una delegación gubernamental, mientras que los interlocutores sociales no gozan de esta posibilidad. Si bien es cierto que las restricciones financieras han afectado a los Gobiernos, no lo es menos que han castigado aún más severamente a los interlocutores sociales y menguado su capacidad para cubrir sus propios gastos. El formato híbrido no cambia esta realidad. En el presente caso, la Comisión toma nota de que uno de los delegados y uno de los consejeros técnicos de la delegación del Gobierno de Costa Rica son diplomáticos de la Misión Permanente en Ginebra. Según los registros de la Conferencia, ambos se han inscrito y han recogido sendos distintivos para acceder a los locales de la Conferencia, contrariamente a lo que el Gobierno sostiene al afirmar que ninguno de los miembros de la delegación nacional tripartita había de asistir a la Conferencia en persona.*
- 100.** *En vista de las consideraciones que anteceden, la Comisión concluye que la decisión de no sufragar al menos los gastos de la delegada de los trabajadores si esta hubiese manifestado la intención de participar de manera presencial en la Conferencia, es incompatible con la obligación del Gobierno, prevista en el párrafo 2, a) del párrafo 13 de la Constitución de la OIT, de cubrir los gastos de una delegación tripartita completa. En consecuencia, la Comisión confía en que el Gobierno cumpla su*

compromiso de enviar una delegación plenamente tripartita y equilibrada a la próxima reunión de la Conferencia.

Queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los empleadores y la delegación de trabajadores por el Gobierno de Kenya

- 101.** La Comisión recibió una queja presentada por el secretario general de la Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU-K), delegado de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1, a) del artículo 33 del Reglamento de la Conferencia. El autor de la queja alegaba que, en los cinco últimos años, el Gobierno no había abonado los gastos de viaje y estancia de los delegados empleador y trabajador designados para participar en las reuniones tripartitas, incluida la presente reunión de la Conferencia. El Gobierno aducía que esta omisión se debía a una falta de dinero efectivo o a retrasos en el procesamiento del mismo. El autor de la queja observaba con preocupación que, sin embargo, el Gobierno había pagado la totalidad de los gastos de viaje y estancia de más de 24 delegados y consejeros técnicos gubernamentales designados para participar en la presente reunión de la Conferencia.
- 102.** En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a solicitud de esta, el Gobierno declaró que los gastos de viaje y estancia de todos los delegados empleadores y trabajadores designados para participar en la presente reunión de la Conferencia y con derecho a que se les reembolsaran esos gastos cobrarían los importes correspondientes a su regreso a Kenya, previa presentación de los documentos de viaje pertinentes y de conformidad con el procedimiento establecido por el Gobierno, que se aplicaba a todos los ministerios y administraciones públicas. El Gobierno garantizó que se comprometía a abonar los gastos de viaje y estancia de los representantes de los empleadores y de los trabajadores según lo convenido, después de celebrarse las reuniones consideradas.
- 103.** *La Comisión toma nota de que en la queja se alega que el Gobierno lleva cinco años sin pagar los gastos de viaje y estancia del delegado de los empleadores y del delegado de los trabajadores ante la Conferencia. Si bien la Comisión es competente para conocer de esta situación solo con respecto a la presente reunión de la Conferencia, observa que este es un alegato sumamente grave al que el Gobierno no ha contestado. También observa que en los últimos años no recibió las quejas correspondientes. La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, los representantes de los empleadores y de los trabajadores con derecho a que se les reembolsen sus gastos no cobrarán estos últimos hasta después de la Conferencia, a su regreso a Kenya, de conformidad con el procedimiento establecido por el Gobierno. Con todo, la Comisión recuerda que, en virtud del párrafo 2, a) del artículo 13 de la Constitución de la OIT, los gobiernos tienen no solo la obligación de sufragar los gastos necesarios para garantizar la presencia de una delegación tripartita en la Conferencia, sino también la de velar por que los participantes interesados reciban los fondos necesarios con suficiente antelación, a fin de que la participación de los delegados que no puedan permitirse adelantar el pago de sus gastos pueda hacerse efectiva. Por tanto, la Comisión espera que el Gobierno de Kenya reembolse sin demora los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores designada para participar en la presente reunión de la Conferencia y adopte las medidas necesarias para garantizar que, en el futuro, el abono de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los empleadores y la delegación de los trabajadores se efectúe antes de emprenderse el viaje, a fin de permitir la participación de los miembros de esas delegaciones toda la duración de la Conferencia.*

Queja tardía relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de un consejero técnico de la delegación de los trabajadores por el Gobierno de México

104. La Comisión recibió una queja, presentada por el Sr. Héctor Solano Cid, miembro de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) acreditado como consejero técnico en la delegación de los trabajadores, en la que este alega el impago de sus gastos de viaje y estancia por el Gobierno de México.
105. *La Comisión toma nota de que la queja se recibió en la secretaría de la Comisión el jueves 2 de junio a las 10 horas, es decir, un día completo después de vencer el plazo señalado en el párrafo 3, a) del artículo 33 del Reglamento de la Conferencia. En virtud de esta disposición, la queja no es por tanto admisible a trámite.*

Comunicaciones

106. La Comisión ha recibido dos comunicaciones.

Comunicaciones relativas a la composición de la delegación de la Confederación Sindical Internacional

107. La Comisión procedió a examinar una comunicación de fecha 31 de mayo de 2022, dirigida al Director General de la OIT, firmada por el Win Shein, «Viceministro, Ministerio del Trabajo» y titulada «Impugnación de la participación de los representantes de la IWFM en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo». El firmante cuestionaba la participación en la Conferencia de uno de los representantes de la Confederación Sindical Internacional (CSI), el presidente de la Federación de Trabajadores Industriales de Myanmar (IWFM), ya que este se hallaba enjuiciado en Myanmar por actos delictivos. La Comisión también recibió de la Misión Permanente de Myanmar en Ginebra una comunicación por la que se impugnaba la participación de dicho presidente en calidad de representante de la CSI, toda vez que la IWFM era miembro del Comité de Representación de la Pyidaungsu Hlutaw (CRPH) y del Gobierno de Unidad Nacional (NUG), y que ambas entidades habían sido declaradas organizaciones ilegales y grupos terroristas por el Consejo de Administración Estatal (SAC) de Myanmar.
108. *Con respecto al autor de la comunicación, la Comisión reitera sus conclusiones relativas a la cuestión de la representación de Myanmar (ILC.110/Actas núm. 2, párrafos 20 a 29).*
109. *La Comisión observa que cuando la Oficina Internacional del Trabajo respondió a comunicaciones similares fechadas el 1.º de junio de 2022 y recibidas de la misma autoridad, ya indicó que no estaba facultada para impedir la participación de los representantes designados por las organizaciones no gubernamentales invitadas a participar en la Conferencia, ni para intervenir de algún otro modo en su selección.*
110. *La Comisión recuerda, una vez más, como ya lo hizo cuando recibió comunicaciones similares del Gobierno de Myanmar en 2001 y 2002, por parte de las autoridades militares en 2021, que en virtud del párrafo 2 del artículo 8 (antiguo párrafo 2 del artículo 5) y del artículo 32 (antiguo artículo 26bis) del Reglamento de la Conferencia, solo se pueden presentar protestas en las que se alegue que la designación de delegados o de consejeros técnicos de las delegaciones tripartitas de los Estados Miembros no se ha efectuado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Constitución de la OIT. En cambio, ni la Constitución ni el Reglamento de la Conferencia prevén un procedimiento para impugnar las designaciones de otros participantes en la Conferencia, tales como los representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales con las que se han celebrado acuerdos permanentes para su representación en la Conferencia en virtud del párrafo 2, j) del artículo 3 del Reglamento de la Conferencia. En vista de que la CSI participa en la Conferencia*

con esta última calidad, estas comunicaciones no requieren la adopción de medidas por parte de la Comisión.

Otro asuntos

- 111.** La Comisión toma nota de que este año se cumple el centenario de la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI), de 1922. Una opinión consultiva que tiene mucho más peso hoy que cuando fue pronunciada. A este respecto, la Comisión observa que ha recibido varias protestas en que se cuestionan los métodos y mecanismos mediante los cuales los gobiernos llevan a cabo los procesos consultivos a escala nacional para obtener las designaciones de las delegaciones de los empleadores y de los trabajadores ante la Conferencia. La Comisión recuerda que el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, según lo interpretó la CPJI en su opinión consultiva núm. 1, preceptúa que, cuando en un país existan varias organizaciones de empleadores o de trabajadores representativas, el Gobierno de ese país deberá tomarlas todas en consideración al designar la delegación de los empleadores o de los trabajadores. Este proceso requiere que se mantengan consultas de buena fe con todas ellas a fin de obtener su acuerdo sobre la composición de sus respectivas delegaciones. La designación debe realizarse invariablemente de acuerdo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.
- 112.** La Comisión observa, además, que la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022) se celebra en un entorno difícil, debido a su formato híbrido y al contexto postpandémico en que se desarrolla. Considera que estas dificultades no deben ser obstáculo para contar con una participación presencial de delegaciones tripartitas completas y totalmente equilibradas en el más alto órgano de decisión de la OIT, y alberga la esperanza de que dichas dificultades sigan disipándose en las futuras reuniones de la Conferencia.
- 113.** La Comisión también toma nota de que varios casos sometidos a su consideración no contenían información esencial o pertinente. Además, varios casos son todavía presentados fuera de plazo o no son admisibles a trámite por otros motivos. La Comisión considera que la Oficina podría estudiar métodos destinados a facilitar a los mandantes pautas y herramientas que podrían elevar la calidad de las presentaciones y contribuir, así, a agilizar la labor de la Comisión.

* * *

- 114.** La Comisión de Verificación de Poderes adopta el presente informe por unanimidad y lo somete a la Conferencia para que tome nota de su contenido y adopte las propuestas presentadas en los párrafos 11, 18, 26 y 34.

10 de junio de 2022

(Firmado) Sra. Cheryl Daytec, Presidenta
Sr. Fernando Yllanes Martínez
Sr. Magnús Norddahl

Anexo I

- 1) Delegados gubernamentales 4) Consejeros gubernamentales
- 2) Delegados de los empleadores 5) Consejeros de los empleadores
- 3) Delegados de los trabajadores 6) Consejeros de los trabajadores

Lista de delegados y consejeros técnicos acreditados

	1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)		1)	2)	3)	4)	5)	6)							
Afganistán.....	2	1	1	-	-	-	Egipto.....	2	1	1	9	7	12	Kuwait.....	2	1	1	8	1	3	República Dominicana.....	2	1	1	121	6	12
Albania.....	2	1	1	2	1	3	El Salvador.....	2	1	1	121	11	12	Lesotho.....	2	1	1	11	1	1	República Unida de Tanzania.....	2	1	1	124	6	12
Alemania.....	2	1	1	12	4	5	Emiratos Árabes Unidos.....	2	1	1	16	2	2	Letonia.....	2	1	1	4	2	1	Rumania.....	2	1	1	8	6	6
Angola.....	2	1	1	6	1	1	Eritrea.....	1	1	1	1	-	1	Libano.....	2	1	1	6	8	12	Rwanda.....	2	1	1	2	1	3
Antigua y Barbuda.....	2	1	1	1	-	-	Eslovaquia.....	2	1	1	5	3	3	Liberia.....	2	1	1	1	-	-	Saint Kitts y Nevis.....	2	1	1	-	-	-
Arabia Saudita.....	2	1	1	19	4	7	Eslovenia.....	2	1	1	5	1	1	Libia.....	2	1	1	5	1	5	Samoa.....	2	1	1	1	3	3
Argelia.....	2	1	1	13	12	9	España.....	2	1	1	13	9	12	Lituania.....	2	1	1	8	1	-	San Marino.....	2	1	1	4	5	6
Argentina.....	2	1	1	24	12	12	Estados Unidos de América.....	2	1	1	24	6	4	Luxemburgo.....	2	1	1	9	3	6	San Vicente y las Granadinas.....	2	1	1	-	-	4
Armenia.....	2	1	1	4	8	2	Estonia.....	2	1	1	4	-	1	Macedonia del Norte.....	2	1	1	3	-	-	Santa Lucía.....	2	1	1	-	-	1
Australia.....	2	1	1	13	3	3	Eswatini.....	2	1	1	5	2	2	Madagascar.....	2	1	1	12	5	12	Santo Tomé y Príncipe.....	2	1	1	-	-	-
Austria.....	2	1	1	11	3	6	Etiopía.....	2	1	1	6	-	4	Malasia.....	2	1	1	16	12	12	Senegal.....	2	1	1	120	1	12
Azerbaiyán.....	2	1	1	12	5	11	Federación de Rusia.....	2	1	1	10	8	10	Malawi.....	2	1	1	10	6	5	Serbia.....	2	1	1	7	3	2
Bahamas.....	2	1	1	14	3	6	Fiji.....	2	1	1	2	2	2	Maldivas.....	2	1	1	6	5	5	Seychelles.....	2	1	1	1	-	-
Bahrein.....	2	1	1	12	2	11	Filipinas.....	2	1	1	121	12	11	Malí.....	2	1	1	24	2	5	Sierra Leona.....	2	1	1	3	-	-
Bangladesh.....	2	1	1	21	7	8	Finlandia.....	2	1	1	8	3	4	Malta.....	2	1	1	11	5	4	Singapur.....	2	1	1	14	4	8
Barbados.....	2	1	1	2	3	1	Francia.....	2	1	1	24	9	12	Marruecos.....	2	1	1	17	4	12	Somalia.....	2	1	1	2	-	2
Belarús.....	2	1	1	6	5	12	Gabón.....	2	1	1	15	10	11	Mauricio.....	2	1	1	11	-	-	Sri Lanka.....	2	1	1	7	-	6
Bélgica.....	2	1	1	20	5	12	Gambia.....	-	-	-	-	-	-	Mauritania.....	2	1	1	10	2	5	Sudáfrica.....	2	1	1	14	5	5
Belice.....	2	1	1	4	4	4	Georgia.....	2	1	1	1	1	3	México.....	2	1	1	10	12	12	Sudán.....	2	1	1	6	-	-
Benin.....	2	1	1	14	8	12	Ghana.....	2	1	1	8	12	12	Mongolia.....	2	1	1	3	2	1	Sudán del Sur.....	2	1	1	6	1	1
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	1	1	1	6	3	5	Granada.....	2	1	1	-	-	-	Montenegro.....	2	1	1	2	-	-	Suecia.....	2	1	1	7	4	4
Bosnia y Herzegovina.....	1	1	1	-	-	1	Grecia.....	2	1	1	13	9	5	Mozambique.....	2	1	1	8	-	1	Suiza.....	2	1	1	13	2	7
Botswana.....	2	1	1	10	4	11	Guatemala.....	2	1	1	7	4	3	Myanmar.....	-	-	-	-	-	-	Suriname.....	1	1	1	-	-	-
Brasil.....	2	1	1	22	12	12	Guinea.....	2	1	1	24	6	11	Namibia.....	2	1	1	9	1	1	Tailandia.....	2	1	1	24	12	12
Brunei Darussalam.....	2	1	1	7	-	-	Guinea-Bissau.....	2	1	1	1	-	-	Nepal.....	2	1	1	2	2	9	Tayikistán.....	2	1	1	-	-	-
Bulgaria.....	2	1	1	9	5	2	Guinea Ecuatorial.....	-	-	-	-	-	-	Nicaragua.....	2	1	1	2	3	3	Timor-Leste.....	2	1	1	8	-	-
Burkina Faso.....	2	1	1	17	3	5	Guyana.....	2	1	1	1	-	-	Níger.....	2	1	1	23	11	11	Togo.....	2	1	1	14	4	10
Burundi.....	2	1	1	2	-	-	Haití.....	2	1	1	6	1	3	Nigeria.....	2	1	1	24	12	12	Tonga.....	-	-	-	-	-	-
Cabo Verde.....	2	1	1	3	-	1	Honduras.....	2	1	1	5	2	-	Noruega.....	2	1	1	7	8	12	Trinidad y Tabago.....	2	1	1	19	5	12
Camboya.....	2	1	1	14	4	6	Hungría.....	2	1	1	10	3	5	Nueva Zelandia.....	2	1	1	4	1	1	Túnez.....	2	1	1	10	5	10
Camerún.....	2	1	1	9	4	3	India.....	2	1	1	19	12	12	Omán.....	2	1	1	10	12	12	Turkmenistán.....	2	1	1	8	1	1
Canadá.....	2	1	1	15	5	4	Indonesia.....	2	1	1	24	12	12	Países Bajos.....	2	1	1	17	5	12	Türkiye.....	2	1	1	24	12	12
Chad.....	2	1	1	16	1	4	Irán (República Islámica del).....	2	1	1	6	12	11	Pakistán.....	2	1	1	19	2	-	Tuvalu.....	-	-	-	-	-	-
Chequia.....	2	1	1	7	1	3	Iraq.....	2	1	1	18	8	7	Palau.....	-	-	-	-	-	-	Ucrania.....	2	1	1	6	2	9
Chile.....	2	1	1	14	5	4	Irlanda.....	2	1	1	7	-	1	Panamá.....	2	1	1	7	3	3	Uganda.....	2	1	1	2	12	12
China.....	2	1	1	20	7	8	Islandia.....	2	1	1	4	1	3	Papua Nueva Guinea.....	2	1	1	2	-	2	Uruguay.....	2	1	1	8	3	2
Chipre.....	2	1	1	4	8	9	Islas Cook.....	2	1	1	2	-	-	Paraguay.....	2	1	1	4	2	8	Uzbekistán.....	2	1	1	5	1	1
Colombia.....	2	1	1	23	9	12	Islas Marshall.....	-	-	-	-	-	-	Perú.....	2	1	1	23	12	10	Vanuatu.....	-	-	-	-	-	-
Comoras.....	2	1	1	7	4	5	Islas Salomón.....	2	1	1	2	1	1	Polonia.....	2	1	1	13	5	5	Venezuela (Rep. Bolivariana de).....	2	1	1	24	12	12
Congo.....	2	1	1	23	7	10	Israel.....	2	1	1	7	1	1	Portugal.....	2	1	1	13	7	10	Viet Nam.....	2	1	1	7	3	1
Costa Rica.....	2	1	1	8	1	1	Italia.....	2	1	1	14	6	12	Qatar.....	2	1	1	13	6	1	Yemen.....	2	-	-	2	-	-
Côte d'Ivoire.....	2	1	1	24	10	12	Jamaica.....	2	1	1	7	-	-	Reino Unido.....	2	1	1	15	3	5	Zambia.....	2	1	1	23	12	9
Croacia.....	2	1	1	6	1	1	Japón.....	2	1	1	23	4	7	República Árabe Siria.....	2	1	1	3	2	4	Zimbabwe.....	2	1	1	121	1	11
Cuba.....	2	1	1	5	1	2	Jordania.....	2	1	1	14	1	2	República Centroafricana.....	2	1	1	5	1	3							
Dinamarca.....	2	1	1	8	2	4	Kazajstán.....	2	1	1	2	5	5	República de Corea.....	2	1	1	24	7	11							
Djibouti.....	2	1	1	4	1	1	Kenya.....	2	1	1	24	12	12	República de Moldova.....	2	1	1	2	2	5							
Dominica.....	-	-	-	-	-	-	Kirguistán.....	2	1	1	1	2	1	Rep. Democrática del Congo.....	2	1	1	24	12	12							
Ecuador.....	2	1	1	12	1	3	Kiribati.....	2	1	1	1	-	-	Rep. Democrática Popular Lao.....	2	1	1	9	1	2							
																1) 2) 3) Total 352 177 176					4) 5) 6) 1777 713 950						

Anexo II

Proporción de mujeres acreditadas en las delegaciones enviadas a la Conferencia

									%					
	G	E	T	Tot	G	E	T	Tot	G	E	T	Tot		
Afganistán.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Djibouti.....	33,3	100,0	0,0	44,4	Kirguistán.....	50,0	33,3	50,0	42,9
Albania.....	75,0	0,0	50,0	50,0	Ecuador.....	35,7	0,0	25,0	30,0	Kiribati.....	100,0	0,0	100,0	80,0
Alemania.....	57,1	80,0	50,0	60,0	Egipto.....	45,5	25,0	23,1	31,3	Kuwait.....	20,0	0,0	0,0	12,5
Angola.....	33,3	50,0	-	37,5	El Salvador.....	52,2	25,0	23,1	37,5	Lesotho.....	84,8	100,0	0,0	76,5
Antigua y Barbuda.....	33,3	100,0	0,0	40,0	Emiratos Árabes Unidos.....	33,3	33,3	33,3	33,3	Letonia.....	50,0	66,7	50,0	54,5
Arabia Saudita.....	28,6	40,0	0,0	23,5	Eritrea.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Líbano.....	25,0	44,4	15,4	26,7
Argelia.....	6,7	38,5	0,0	15,8	Eslovaquia.....	71,4	25,0	50,0	53,3	Liberia.....	66,7	0,0	0,0	40,0
Argentina.....	46,2	23,1	23,1	34,6	Eslovenia.....	85,7	0,0	0,0	54,5	Libia.....	28,6	0,0	16,7	20,0
Armenia.....	50,0	11,1	66,7	33,3	España.....	46,7	40,0	53,8	47,4	Lituania.....	70,0	50,0	0,0	61,5
Australia.....	73,3	50,0	50,0	65,2	Estados Unidos de América.....	46,2	71,4	60,0	52,6	Luxemburgo.....	45,5	0,0	28,6	31,8
Austria.....	61,5	50,0	28,6	50,0	Estonia.....	83,3	100,0	100,0	88,9	Macედonia del Norte.....	80,0	100,0	0,0	71,4
Azerbaiyán.....	28,6	50,0	50,0	40,6	Eswatini.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Madagascar.....	57,1	66,7	15,4	42,4
Bahamas.....	62,5	50,0	28,6	51,9	Etiopía.....	37,5	0,0	0,0	21,4	Malasia.....	61,1	23,1	7,7	34,1
Bahrein.....	57,1	33,3	8,3	34,5	Federación de Rusia.....	16,7	22,2	18,2	18,8	Malawi.....	25,0	42,9	33,3	32,0
Bangladesh.....	17,4	25,0	11,1	17,5	Fiji.....	0,0	0,0	66,7	20,0	Maldivas.....	87,5	16,7	50,0	55,0
Barbados.....	50,0	100,0	100,0	80,0	Filipinas.....	47,8	61,5	50,0	52,1	Malí.....	19,2	33,3	33,3	22,9
Belarús.....	50,0	0,0	46,2	37,0	Finlandia.....	80,0	75,0	60,0	73,7	Malta.....	53,8	33,3	0,0	37,5
Bélgica.....	50,0	66,7	15,4	41,5	Francia.....	40,0	60,0	50,0	46,8	Marruecos.....	31,6	20,0	38,5	32,4
Belice.....	50,0	80,0	40,0	56,3	Gabón.....	35,3	18,2	8,3	22,5	Mauricio.....	38,5	0,0	0,0	33,3
Benin.....	43,8	77,8	69,2	60,5	Georgia.....	66,7	50,0	25,0	44,4	Mauritania.....	9,1	0,0	16,7	10,0
Bolivia (Estado Plurinacional de).....	42,9	25,0	0,0	23,5	Ghana.....	50,0	46,2	23,1	38,9	México.....	41,7	23,1	30,8	31,6
Bosnia y Herzegovina.....	100,0	0,0	100,0	75,0	Granada.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Mongolia.....	60,0	33,3	0,0	40,0
Botswana.....	58,3	60,0	8,3	37,9	Grecia.....	66,7	30,0	83,3	58,1	Montenegro.....	100,0	0,0	100,0	83,3
Brasil.....	25,0	30,8	23,1	26,0	Guatemala.....	77,8	40,0	0,0	50,0	Mozambique.....	30,0	0,0	0,0	23,1
Brunei Darussalam.....	33,3	0,0	0,0	27,3	Guinea.....	26,9	14,3	50,0	31,1	Namibia.....	54,5	50,0	50,0	53,3
Bulgaria.....	63,6	66,7	0,0	55,0	Guinea-Bissau.....	50,0	0,0	0,0	25,0	Nepal.....	25,0	0,0	0,0	5,9
Burkina Faso.....	42,1	25,0	0,0	31,0	Guyana.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Nicaragua.....	75,0	50,0	50,0	58,3
Burundi.....	0,0	0,0	0,0	0,0	Haití.....	37,5	0,0	0,0	21,4	Níger.....	16,0	25,0	8,3	16,3
Cabo Verde.....	80,0	100,0	50,0	75,0	Honduras.....	14,3	0,0	0,0	9,1	Nigeria.....	34,6	23,1	23,1	28,8
Camboya.....	6,3	40,0	14,3	14,3	Hungría.....	58,3	75,0	33,3	54,5	Noruega.....	55,6	66,7	46,2	54,8
Camerún.....	27,3	60,0	0,0	30,0	India.....	19,0	30,8	46,2	29,8	Nueva Zelandia.....	66,7	0,0	50,0	50,0
Canadá.....	76,5	33,3	40,0	60,7	Indonesia.....	38,5	30,8	15,4	30,8	Omán.....	25,0	7,7	15,4	15,8
Chad.....	41,2	0,0	0,0	29,2	Irán (República Islámica del).....	12,5	23,1	8,3	15,2	Países Bajos.....	52,6	16,7	46,2	44,7
Chequia.....	55,6	100,0	25,0	53,3	Iraq.....	35,0	0,0	25,0	24,3	Pakistán.....	14,3	0,0	0,0	12,0
Chile.....	50,0	16,7	40,0	40,7	Irlanda.....	44,4	100,0	50,0	50,0	Panamá.....	33,3	25,0	25,0	29,4
China.....	45,5	25,0	33,3	38,5	Islandia.....	83,3	50,0	50,0	66,7	Papua Nueva Guinea.....	50,0	100,0	0,0	37,5
Chipre.....	83,3	22,2	30,0	40,0	Islas Cook.....	100,0	100,0	100,0	100,0	Paraguay.....	33,3	0,0	33,3	27,8
Colombia.....	48,0	20,0	38,5	39,6	Islas Salomón.....	25,0	50,0	0,0	25,0	Perú.....	28,0	30,8	36,4	30,6
Comoras.....	37,5	20,0	33,3	31,6	Israel.....	66,7	50,0	50,0	61,5	Polonia.....	80,0	66,7	16,7	63,0
Congo.....	12,0	0,0	27,3	13,6	Italia.....	56,3	14,3	61,5	50,0	Portugal.....	53,3	37,5	36,4	44,1
Costa Rica.....	70,0	50,0	50,0	64,3	Jamaica.....	55,6	0,0	0,0	45,5	Qatar.....	33,3	28,6	0,0	29,2
Côte d'Ivoire.....	19,2	18,2	38,5	24,0	Japón.....	28,0	20,0	50,0	31,6	Reino Unido.....	58,8	100,0	50,0	63,0
Croacia.....	50,0	100,0	100,0	66,7	Jordania.....	18,8	0,0	33,3	19,0	República Árabe Siria.....	20,0	0,0	0,0	7,7
Cuba.....	57,1	0,0	33,3	41,7	Kazajstán.....	25,0	16,7	16,7	18,8	República Centroafricana.....	0,0	50,0	25,0	15,4
Dinamarca.....	30,0	66,7	20,0	33,3	Kenya.....	26,9	46,2	15,4	28,8	República de Corea.....	42,3	37,5	41,7	41,3

G	E	T	Tot
41,5%	33,1%	29,8%	36,5%



► Actas

2C

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 30 de junio de 2022

Sesión plenaria

Informes relativos a los poderes

Índice

	Página
Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota	3
Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión	5

Lunes, 6 de junio de 2022, a las 10.30 horas

Presidente: Sr. Moroni

Presentación del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota

El Presidente

Tengo el honor de declarar abierta la segunda sesión plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Cúmplenos tomar nota del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las [Actas núm. 2A](#).

Dicho informe contiene información detallada sobre la composición de la Conferencia y de las distintas delegaciones. Incluye, asimismo, el cálculo del *quorum* necesario para validar las votaciones que se celebren en la plenaria. Por último, en el informe se proporciona información adicional respecto de la representación de Myanmar.

Permítanme recordarles que la composición de la Mesa de la Comisión es la siguiente: Sra. Daytec (Filipinas), Presidenta; Sr. Yllanes Martínez (México), Vicepresidente empleador, y Sr. Vogt (Estados Unidos de América), Vicepresidente trabajador, sustituido por el Sr. Norddahl (Islandia).

Cedo la palabra a la Sra. Daytec, Presidenta de la Comisión de Verificación de Poderes, quien nos presentará el primer informe de la Comisión.

Sra. Daytec

Presidenta de la Comisión de Verificación de Poderes (original inglés)

Tengo el honor y el placer de presentar a la plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes.

Este informe —que se publica como *Actas* núm. 2A— contiene información sobre la composición de la Conferencia, así como las conclusiones de la Comisión respecto de la cuestión de la representación de Myanmar en la presente reunión de la Conferencia.

En el marco de su mandato de examinar los poderes de las delegaciones que asisten a las reuniones de la Conferencia, la Comisión de Verificación de Poderes habitualmente formula comentarios sobre la composición general de la Conferencia. En este sentido, me gustaría destacar dos puntos.

En primer lugar, puede considerarse que la presencia de 177 de los 187 Estados Miembros de la OIT representa un alto nivel de participación en comparación con años anteriores y esta cifra casi alcanza el nivel sin precedentes de 178 Estados Miembros en la reunión de la Conferencia del centenario de la OIT en 2019. Por supuesto, esa fue la reunión de la Conferencia del centenario y no se ofreció la opción de participar a distancia. Por consiguiente, la Comisión lamenta que no haya aumentado la participación, a pesar del formato híbrido de la presente reunión, que permite participar a distancia y, contrariamente a las reuniones de la Conferencia totalmente presenciales, no entraña costes ni una ausencia prolongada del hogar.

En segundo lugar, tras un decenio de incremento constante de la participación de mujeres en las reuniones de la Conferencia, la proporción de mujeres en las delegaciones ha disminuido en casi el 2 por ciento este año, en comparación con 2021. Además, las mujeres siguen distribuidas de manera desigual por funciones y grupos. La Comisión destaca una vez más la importancia de alcanzar el requisito mínimo del 30 por ciento de participación femenina en todos los grupos y las delegaciones, en particular en las posiciones de liderazgo en las delegaciones, con miras a lograr la paridad de género. Esperemos que esta tendencia negativa se revierta con determinación el próximo año.

Permítanme ahora abordar la cuestión de la representación de Myanmar. En primer lugar, quisiera recordar que, dado su mandato de examinar las protestas relativas a los poderes de las delegaciones, esta comisión fue concebida como un órgano cuasijudicial. Aunque sus tres miembros proceden de cada uno de los grupos de mandantes de la Conferencia y, por tanto, aportan la perspectiva de los Gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, examinan las situaciones que se les presentan con total imparcialidad, basándose solo en la información sometida y en las normas, principios y precedentes jurídicos aplicables.

En el caso de Myanmar, la Comisión recibió, igual que el año pasado, dos grupos de poderes contradictorios: uno del Consejo de Administración Estatal, que cuenta con el apoyo de las autoridades militares que tomaron el poder en febrero de 2021, y el otro del Gobierno de Unidad Nacional, que representa al Gobierno civil depuesto y a los miembros del Parlamento elegidos en noviembre de 2020. La Comisión también examinó varias comunicaciones recibidas de ambas partes en relación con los poderes.

Igual que el año pasado, la Comisión se guió por la Resolución 396, V) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 14 de diciembre de 1950. Conforme a dicha resolución, siempre que más de una autoridad afirme ser el Gobierno con derecho a representar a un Estado Miembro, la actitud adoptada por la Asamblea General respecto a una cuestión de esta naturaleza debería ser tenida en cuenta por los demás órganos de las Naciones Unidas y por los organismos especializados. En consonancia con esta resolución, los órganos de la OIT siempre han considerado que la cuestión del reconocimiento de los Gobiernos y de su representación en la OIT es un asunto político en relación con el cual la Organización debería guiarse por la actitud que la Asamblea General de las Naciones Unidas adopte al respecto.

La Comisión señala que, en diciembre de 2021, la Asamblea General aplazó una decisión relativa a los poderes de Myanmar y que no ha examinado la cuestión desde entonces. También señala que varias entidades han aplazado el examen de esta cuestión, entre ellas la Comisión de Credenciales de la 75.^a Asamblea Mundial de la Salud. A la luz de estas consideraciones, la Comisión decide que no se acrediten delegados para Myanmar en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Con esta decisión, la Comisión armoniza plenamente su actitud respecto de este asunto con la de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, observarán que, a diferencia de lo que ha ocurrido en otras organizaciones, la Comisión también expone en su informe el contexto de la decisión, en particular la evolución de la situación en la OIT respecto de Myanmar desde la clausura de la última reunión de la Conferencia, en diciembre de 2021. La Comisión también reitera que ve un vínculo entre la capacidad y la voluntad de las autoridades para designar delegaciones tripartitas representativas ante la Conferencia Internacional del Trabajo y el cumplimiento de los principios y las obligaciones derivados de la pertenencia a la Organización.

La Comisión concluye expresando su esperanza de que la Asamblea General se halle pronto en condiciones para pronunciarse sobre la representación de Myanmar, ya que la situación

actual no solo afecta al Gobierno de Myanmar, sino que también impide la participación de los empleadores y de los trabajadores de Myanmar en la Conferencia.

El Presidente

De no haber objeciones, ¿debo considerar que la Conferencia toma nota del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes?

(La Conferencia toma nota del primer informe de la Comisión de Verificación de Poderes).

(La Conferencia continúa sus labores en sesión plenaria).

Viernes, 10 de junio de 2022, a las 17.25 horas

Presidente: Sr. bin Samikh Al Marri

Vicepresidente gubernamental de la Conferencia

Presentación del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, del que la Conferencia toma nota y aprobación de las propuestas de la Comisión

El Presidente

(original inglés)

Procedemos ahora a presentar el segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes, que figura en las *Actas núm. 2B*.

Doy la palabra a la Presidenta de la Comisión de Verificación de Poderes, la Sra. Daytec, quien presentará el segundo informe de la Comisión.

Sra. Daytec

Presidenta de la Comisión de Verificación de Poderes

(original inglés)

Es para mí un honor y un placer presentar el segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes a la plenaria de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Esta es una comisión que pasa desapercibida. Se compone de un miembro gubernamental, un miembro empleador y un miembro trabajador, y se reúne en sesión privada. Sin embargo, es la garante institucional de la composición genuinamente tripartita de las delegaciones de la Conferencia. Desde la primera reunión de la Conferencia, que tuvo lugar en 1919, la Comisión examina las protestas presentadas contra los poderes depositados en las que se alega que los Gobiernos no han cumplido con su obligación de designar a los delegados y consejeros técnicos empleadores y trabajadores de acuerdo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas del país. Esta obligación se contempla en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT.

La jurisprudencia de la Comisión relativa a la interpretación y aplicación de esta disposición ha sido admirablemente coherente a lo largo de los años, y ello se debe principalmente a un precedente clave: la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente de Justicia Internacional. Coetánea de la Sociedad de las Naciones, la Corte Permanente fue la antecesora de la Corte Internacional de Justicia. Inició su andadura el 15 de junio de 1922, hace casi 100 años. El primer

caso que los jueces tuvieron ante sí fue una solicitud de opinión consultiva relativa a la designación del delegado trabajador de los Países Bajos en la tercera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El 31 de julio de 1922 la Corte Permanente emitió su opinión consultiva núm. 1.

A continuación se exponen algunas de las principales conclusiones de la Corte Permanente, que la Comisión de Verificación de Poderes aplica en numerosos casos de los que conoce. En primer lugar, la cuestión de determinar qué organizaciones son las más representativas debe decidirse en cada caso particular, con arreglo a las circunstancias del país correspondiente. Aunque el número de afiliados no sea el único criterio para juzgar el carácter representativo de una organización, es un factor importante; en igualdad de condiciones, las organizaciones que más afiliados tengan serán las más representativas. En segundo lugar, es posible que haya más de una organización representativa en un país; en ese caso, el Gobierno deberá tomar en consideración a todas ellas al designar los delegados y consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores. En tercer lugar, el objetivo de cada Gobierno debe ser lograr un acuerdo con todas las organizaciones más representativas; sin embargo, se trata únicamente de una aspiración y es muy difícil que esta se materialice. La obligación del Gobierno es hacer todo lo posible por fomentar un acuerdo entre las organizaciones más representativas. En cuarto lugar, varias organizaciones podrán ponerse de acuerdo para designar un delegado si, en conjunto, estas representan a un mayor número de trabajadores que la organización más grande del país. Les invito a leer el informe de la Comisión para que comprueben que esos principios han orientado en todo momento a la Comisión en el ejercicio de su mandato. En homenaje al centenario de la opinión consultiva núm. 1, hemos querido hacer una referencia expresa a esta en el informe.

En la presente reunión, la Comisión de Verificación de Poderes ha examinado tres casos sometidos a seguimiento con arreglo a una decisión que la Conferencia adoptó en su 109.ª reunión. En cada uno de los tres casos, la Comisión consideró necesario renovar las medidas de seguimiento. Las propuestas correspondientes figuran en los párrafos 11, 18 y 26.

La Comisión recibió y examinó 16 protestas. Tres de ellas fueron presentadas fuera de plazo y una no era admisible a trámite por otra razón. De las protestas examinadas, 14 estaban relacionadas con el nombramiento de delegados y dos se referían a delegaciones incompletas, una a la ausencia de un delegado de los trabajadores y otra al envío de una delegación exclusivamente gubernamental.

La Comisión examinó también dos quejas relativas al impago de los gastos de viaje y estancia de delegados, y recibió dos más fuera de plazo.

Quisiera referirme a varios casos en concreto. Diversas protestas hacen referencia a graves alegatos de vulneración de la libertad de asociación y la libertad sindical. En particular, me gustaría referirme a la protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de Nicaragua y a las protestas relativas a la designación de las delegaciones de los trabajadores de Angola y Guinea-Bissau. Aunque los nombramientos fallidos de las delegaciones de empleadores y de trabajadores suelen estar vinculados a las violaciones de la libertad de asociación y la libertad sindical, la Comisión carece de competencia para examinar los alegatos de vulneraciones de esta naturaleza. Desde 2004, la Comisión tiene la posibilidad de proponer a la Conferencia que tales alegaciones se remitan al Comité de Libertad Sindical, en caso de que este aún no las esté examinando. La Comisión ha contemplado esta posibilidad en los tres casos mencionados, pero en última instancia solo se ha acogido a ella en el caso de Angola. La propuesta de la Comisión figura en el párrafo 34 del informe.

Otro caso que quisiera poner de relieve es la queja relativa al impago de los gastos de viaje y estancia de la delegación de los trabajadores de Costa Rica. El Gobierno decidió no enviar a Ginebra ninguna delegación de la capital. A raíz de este caso, la Comisión tuvo la oportunidad de aplicar su jurisprudencia en el marco de la presente reunión de la Conferencia, que combina la participación presencial y a distancia, habitualmente denominada como participación «híbrida». La Comisión tomó nota de que las disposiciones aplicables relativas a las quejas quedaron suspendidas o modificadas por las disposiciones operativas adoptadas para la presente reunión. La Comisión consideró que, en principio, los delegados que hubieran aceptado su nombramiento seguían teniendo la obligación de asistir en persona a la reunión de la Conferencia, y que en consecuencia el Gobierno tenía la obligación de cubrir los gastos correspondientes. La Comisión opinó que la participación a distancia debería limitarse a las situaciones en que circunstancias altamente excepcionales, como restricciones públicas de carácter sanitario vinculadas a la pandemia, impidan viajar o asistir de manera presencial. La Comisión consideró que la participación a distancia no equivale a la participación presencial, entre otras cosas porque, en su opinión, el contacto directo en persona facilita el consenso, que es una de las razones de ser de la Organización.

El segundo informe de la Comisión contiene las conclusiones relativas a las protestas, quejas y comunicaciones recibidas, así como los casos sometidos a seguimiento.

Para concluir, permítanme expresar mi más sincero agradecimiento al Vicepresidente empleador, Sr. Yllanes Martínez, de México, así como al Sr. Vogt, de los Estados Unidos, y al Sr. Norddahl, de Islandia, quienes ejercieron sucesivamente la función de Vicepresidente trabajador de la Comisión. Nuestro equipo tripartito funcionó perfectamente, y este informe refleja nuestra opinión unánime. También quisiera dar las gracias a los miembros de la secretaría de la Comisión, al Sr. Geckeler y la Sra. Beaulieu, así como a su equipo por su apoyo y dedicación, y en particular por las medidas adoptadas para encontrar un entorno adaptado a mi discapacidad física que me permitió concentrarme en mi trabajo. Tengo pues el privilegio de recomendar a la Conferencia que apruebe el informe de la Comisión.

El Presidente (original inglés)

La Comisión de Verificación de Poderes ha aprobado su informe por unanimidad y solicita a la Conferencia que tome nota de su contenido y apruebe las propuestas que figuran en los párrafos 11, 18, 26 y 34 de las *Actas* núm. 2B relativas a Djibouti, Mauritania, la República Bolivariana de Venezuela y Angola.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 31 del Reglamento de la Conferencia, las propuestas se adoptarán sin debate.

De no haber objeciones ¿debo considerar que la Conferencia toma nota del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes y aprueba las cuatro propuestas?

(La Conferencia toma nota del segundo informe de la Comisión de Verificación de Poderes y aprueba las cuatro propuestas).

Quisiera aprovechar esta oportunidad para agradecer a los miembros de la Comisión por su excelente trabajo. Tengo entendido que la labor de la Comisión se ha desarrollado en un ambiente muy positivo y que el espíritu de colaboración imperante ha permitido obtener resultados fructíferos.

(Se levanta la sesión a las 17.35 horas).



► Actas

8B

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Fecha: 11 de julio de 2022

Cumbre sobre el Mundo del Trabajo

Índice

	Página
Mesa redonda de alto nivel sobre el tema «Afrontar múltiples crisis mundiales: promover la recuperación centrada en las personas y la resiliencia».....	3
Intervenciones de alto nivel.....	12
Alocución del Excmo. Sr. Wavel Ramkalawan, Presidente de la República de Seychelles	12
Alocución de la Excma. Sra. Xiomara Castro Sarmiento, Presidenta de la República de Honduras.....	14
Conversación sobre el tema «Afrontar múltiples crisis mundiales: promover la recuperación centrada en las personas y la resiliencia»	16

Viernes, 10 de junio de 2022, a las 10 horas

Presidente: Sr. Moroni

El Presidente

Tengo el honor de declarar abierta esta sesión plenaria especial dedicada a la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Cúmpleme desearles la más cordial bienvenida a este evento de alto nivel, cuyo tema este año será «Superar las múltiples crisis mundiales: promover una recuperación y una resiliencia centradas en las personas».

La sesión de hoy comenzará con una mesa redonda de alto nivel. A continuación, nos honrarán con su presencia el Excmo. Sr. Wavel Ramkalawan, Presidente de la República de Seychelles, y la Excmo. Sra. Xiomara Castro Sarmiento, Presidenta de la República de Honduras.

Estos discursos irán seguidos de una conversación entre la Sra. Passchier, Presidenta del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia; el Sr. McCoy, Director General de la Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda, y el Sr. Ryder, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y Secretario General de esta 110.^a reunión de la Conferencia.

Mesa redonda de alto nivel sobre el tema «Afrontar múltiples crisis mundiales: promover la recuperación centrada en las personas y la resiliencia»

Moderadora

- Sra. Sharanjit Leyl, periodista y presentadora

Composición de la mesa redonda

- Sr. Pierre-Yves Dermagne, Viceprimer Ministro y Ministro de Economía y Empleo, Bélgica
- Sr. Bhupender Yadav, Ministro de Trabajo y Empleo, India
- Sra. Isabelle Durant, Secretaria General Adjunta, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD)
- Sra. Foni Joyce Vuni, Directora de Investigación del Refugee-Led Research Hub, Kenya
- Sra. Saïda Neghza, Presidenta, Confédération Générale des Entreprises Algériennes, Argelia
- Sr. Omar Faruk Osman Nur, Secretario General, Federación de Sindicatos Somalíes, Somalia

En sus observaciones preliminares, **el Director General** de la OIT, Sr. Guy Ryder, subraya que la pandemia de COVID-19 ha agravado la incertidumbre en los ámbitos social, político y económico y ha tenido un profundo impacto en los países, en los trabajadores y en las empresas. El mundo apenas se estaba recuperando de la crisis de la COVID-19, cuando una nueva crisis derivada del conflicto de Ucrania ha provocado una onda de choque que ha venido a agravar los problemas que ya afrontaban los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Recalca que la recuperación del mercado de trabajo del año pasado era frágil y desigual y que en algunos países y regiones incluso se ha producido un retroceso en esta recuperación.

Advierte que el objetivo colectivo que se estableció en la reunión de la Conferencia del año pasado en pro de una recuperación sostenible centrada en las personas se ve amenazado en la actualidad.

Declara que el número de horas trabajadas en todo el mundo durante el primer trimestre de 2022 era un 4 por ciento inferior al promedio que se registraba antes de la pandemia, lo que se traduce en la pérdida de 112 millones de empleos a tiempo completo con respecto a ese periodo anterior. En su opinión, se trata de un importante motivo de preocupación, porque detrás de estas estadísticas hay personas, familias y comunidades. Los países de bajos y medianos ingresos se han visto especialmente afectados por esta situación. Recalca que, debido a estas crisis, los precios de los alimentos y de la energía están aumentando, y que el aumento de la inflación combinado con el de los tipos de interés más las perturbaciones de las cadenas de suministros están exacerbando aún más la situación actual.

El Director General subraya que estos factores ejercen una presión enorme en los mercados de trabajo, y particularmente en grupos vulnerables tales como las mujeres, los refugiados o las personas desplazadas y los jóvenes. Antes de la pandemia, muchas personas ya afrontaban problemas de desigualdad, desempleo, informalidad crónica, falta de protección social, limitaciones en materia de derechos laborales y de diálogo social. En este contexto, cita la Constitución de la OIT, según la cual «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos».

Señala que, aunque el panorama es incierto y sombrío, los responsables de las políticas no deben perder de vista el futuro del trabajo, ya que de él dependen las esperanzas y aspiraciones de millones de personas. Pide que las partes interesadas se unan para lograr un futuro mejor, más justo y más inclusivo para todos. Añade que debe garantizarse el trabajo decente para todos, especialmente para los más vulnerables. Es necesario esforzarse por alcanzar colectivamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Para concluir, dice que el camino a seguir consiste en lograr una recuperación centrada en el ser humano, inclusiva, sostenible y resiliente.

Se proyecta un vídeo de introducción que muestra las múltiples facetas de las crisis actuales del mundo del trabajo, que incluyen la evolución demográfica, la difusión desigual de la tecnología, la COVID-19 y las repercusiones mundiales del conflicto de Ucrania, que está perturbando el suministro de alimentos y de combustibles y agravando la crisis financiera. En 2022, alrededor de 207 millones de personas están desempleadas y será muy difícil que podamos volver a la situación que había antes de la crisis de la COVID-19. En el vídeo se destacan las diferentes repercusiones que afectan a las mujeres, a los jóvenes y a los refugiados, así como a los trabajadores de la economía informal y de las microempresas y las pequeñas y medidas empresas. Se insta a las partes interesadas de los Gobiernos, a los trabajadores y a los empleadores a que participen y hagan oír su voz en la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo y a que pongan en práctica el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente.

La moderadora explica el funcionamiento de un elemento novedoso de la Cumbre, —la aplicación «ILO Events»— con el cual los participantes podrán interactuar a través de una «encuesta en línea»; luego los invita a que respondan a la primera pregunta de la encuesta: «¿cuál es el principal reto que afronta el mundo del trabajo?» Opciones de respuesta:

- a) altos niveles de informalidad y desempleo, y una protección social inadecuada;
- b) el aumento de las desigualdades entre los países y dentro de las sociedades;

- c) la falta de un diálogo social adecuado y de respeto por los derechos laborales;
- d) la emergencia climática;
- e) las crisis mundiales de los alimentos, financieras y del combustible.

El 34 por ciento de las personas encuestadas respondieron a favor de la opción *a*): altos niveles de informalidad y desempleo, y una protección social inadecuada. El 26 por ciento seleccionó la opción *b*): el aumento de las desigualdades entre los países y dentro de las sociedades.

La moderadora formula la primera pregunta a los panelistas: «Desde su punto de vista (como trabajador, empleador, Gobierno, etc.), ¿cómo se está produciendo esta combinación de *nuevos* y *viejos* retos? ¿Cómo están configurando el mundo del trabajo estas múltiples crisis y retos? ¿Cuáles son las consecuencias que ve desde su perspectiva?» La moderadora aclara que los *viejos* retos incluyen la crisis climática, los conflictos, la brecha demográfica y la brecha tecnológica, y los *nuevos* retos son la COVID-19, la crisis de Ucrania, y las crecientes presiones inflacionarias, entre otros.

El Sr. Dermagne empieza recalando que desde hace varias décadas se viene registrando un proceso de desregulación y de pérdida de poder de las autoridades públicas, incluido el Estado. Luego afirma que la desregulación en torno al cambio climático ha tenido efectos particularmente preocupantes que se han hecho evidentes en los últimos años. En general, los países del hemisferio Sur son los más afectados, pero los efectos de este fenómeno también se han acelerado en el hemisferio Norte. Llama la atención sobre las recientes inundaciones ocurridas en Bélgica en 2021, que causaron la muerte de 41 personas, y que constituyen la mayor catástrofe natural de la historia reciente del país.

También subraya su preocupación por el aumento de la desigualdad, que suele tener efectos en cadena, como lo demuestra la pandemia de COVID-19. La pandemia ha afectado a los más vulnerables en todas las naciones y ha sido más compleja en los países que no contaban con sistemas de salud o de protección social adecuados.

El Sr. Dermagne subraya que la globalización de la cadena de valor es un reto adicional, sobre todo teniendo en cuenta la desregulación y la pérdida de control por parte de los Estados y las autoridades públicas. Añade que esta situación se ve agravada por los elevados costes medioambientales, que no se tienen en cuenta en los precios de mercado.

Señala que el conflicto de Ucrania ha acelerado aún más estos retos interconectados. Por esta razón, es necesario que la comunidad internacional adopte medidas prioritarias inmediatas, similares a las adoptadas durante la pandemia de COVID-19.

Preservar los empleos y crear nuevos empleos sigue siendo igual de importante ahora como durante toda la pandemia. Subraya que los Gobiernos deben actuar con rapidez para adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo que están vinculados a retos sociales y económicos. Señala también que ha aumentado el recurso al teletrabajo y a la inteligencia artificial, y en ambos casos se requiere una atención renovada por parte de los Gobiernos. Los Gobiernos también deben proporcionar marcos de política para apoyar el desarrollo de nuevas competencias a efectos de ayudar a los trabajadores a afrontar la transición medioambiental y la transición digital en Europa.

Subraya que, para lograr una transición digital mundial exitosa, es importante desarrollar las competencias focalizándose en ciertos grupos que están al margen o más aislados del mercado de trabajo, y que en muchos casos están constituidos por mujeres, trabajadores

migrantes y jóvenes. Cita el ejemplo del Pacto Verde Europeo, que busca crear 1 millón de empleos para 2030, como una prueba determinante para garantizar el trabajo decente.

El Sr. Dermagne subraya la importancia de garantizar empleos de calidad y trabajo decente, y destaca su satisfacción por los recientes avances obtenidos en Europa, por ejemplo, en relación con la garantía de un salario mínimo, y la adopción de disposiciones sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo y una remuneración justa.

Por último, destaca el reto que supone la regulación de las cadenas de valor globalizadas, teniendo en cuenta la aparición de nuevos actores económicos en las cadenas de valor que escapan al control directo de los Estados y las organizaciones multilaterales. Es esencial que estos actores comprendan e incorporen los valores y principios de la OIT y los promuevan a lo largo de la cadena de valor.

El Sr. Yadav comienza su respuesta señalando la dicotomía a la que se había enfrentado el mundo, con las consecuencias negativas de la COVID-19 por un lado y los impactos positivos de la transformación digital por otro.

Sigue destacando algunos ejemplos de las medidas adoptadas por el Gobierno de la India para garantizar una recuperación de la pandemia centrada en las personas. Destaca la importancia de tener acceso a datos de buena calidad sobre los trabajadores del sector informal y señala que en la India se ha creado una plataforma digital en la que se registran 280 millones de trabajadores informales y sus 400 ocupaciones. Debido a la digitalización, el trabajador de plataformas está surgiendo como un nuevo tipo de mano de obra. Además, explica que es importante contar con una definición legal para esta categoría de trabajadores. Señala que el nuevo código laboral de su país también tiene como objetivo proporcionar a los trabajadores del sector informal una protección social adecuada.

El Sr. Yadav subraya además la importancia de la movilidad y la migración y la manera en que puede utilizarse la tecnología para esta categoría de trabajadores. Cita como ejemplo el caso de la India, que está incrementando sus esfuerzos para comprender mejor las razones de la migración a través de una encuesta sobre la mano de obra migrante, que ayudará a diseñar un plan de acción apropiado. También da otro ejemplo de cómo los trabajadores del sector informal (vendedores ambulantes, tiradores de *rickshaw* (bicitaxis)) pueden acceder a regímenes universales de seguridad social, que incluyen pensiones, como el Pradhan Mantri Rojgar Protsahan Yojana.

Por último, señala que la evolución demográfica mundial actual refuerza la importancia de que los trabajadores tengan una movilidad adecuada y la importancia de los factores necesarios para asegurar una migración laboral exitosa.

La Sra. Durant subraya la dificultad de establecer prioridades entre estos retos, ya que todos están interrelacionados y crean un círculo vicioso. Por lo tanto, es necesario analizarlos y tratarlos de forma integral. Sostiene que el aspecto más importante y más frecuente de estos retos es la importancia primordial de la vida humana. Dado que el acceso a los alimentos es vital para la supervivencia humana, la cuestión prioritaria que hay que abordar es la crisis alimentaria. La cooperación internacional es necesaria para hacer frente al aumento de los precios y los tipos de interés. La crisis de la deuda y los problemas de protección social están intrínsecamente relacionados.

La Sra. Durant reflexiona sobre la cuestión de la formalidad y la informalidad desde la perspectiva de diferentes países. Señala que la informalidad en el mundo desarrollado tiene que ver sobre todo con la «Uberización», mientras que en los países en desarrollo tiene que ver con las oportunidades económicas y la digitalización para millones de personas

marginadas. Hace hincapié en la necesidad de romper este círculo vicioso a nivel mundial mediante el trabajo conjunto.

La Sra. Vuni también dice que es difícil decidir cuál es el principal reto, porque están interrelacionados. Basándose en sus intercambios con los refugiados durante los últimos seis años, describe cómo viven y perciben estos retos las personas desde el terreno. En primer lugar, las personas, y especialmente los refugiados, quieren dignidad. Su prioridad no es tener acceso a la tecnología, sino a la alimentación, a la seguridad y a la autosuficiencia.

Otra prioridad clave es la marginación de las mujeres y los niños, especialmente en los espacios públicos. El acceso a la educación es una forma de empoderar a esta comunidad. La responsabilidad y las políticas progresistas son esenciales para superar estos retos. Además, subraya que la gente sobre el terreno ya ha pensado en soluciones a sus problemas. Para concluir, afirma que sería muy útil tender puentes y retomar esta conversación a nivel comunitario.

La Sra. Neghza señala que toda medida que se emprenda debe tener una dimensión centrada en el ser humano. Añade que la manera en que el mundo respondió a la crisis de la COVID-19 constituye un símbolo de esperanza para la humanidad. Subraya que una estrategia o una política solo tendrá éxito si reconoce la importancia de desarrollar las capacidades y los puntos fuertes de cada persona.

Advierte que muchas buenas iniciativas han fracasado en el pasado por no tener en cuenta la dimensión humana. Las disparidades entre los países ricos y los países en desarrollo se han acentuado aún más debido a las múltiples crisis actuales derivadas de la pandemia de COVID-19 y de la situación en Ucrania. Menciona el ejemplo de Argelia, donde se empezaba a perfilar una recuperación que ha sido frenada por la guerra de Ucrania. En estas circunstancias, los empresarios han pedido al Gobierno una reducción de la presión fiscal.

El Sr. Osman Nur presenta un panorama completo de los retos en el contexto somalí. Afirma que, dentro de Somalia, los retos derivados del conflicto y del desempleo han interactuado con las nuevas crisis derivadas de la COVID-19 y han exacerbado las brechas de la protección de los trabajadores, la protección social, la atención sanitaria, el empleo productivo y el acceso a las vacunas. Siete de cada diez personas en Somalia están clasificadas como pobres, mientras que el desempleo juvenil se sitúa en un porcentaje muy alto del 67 por ciento. Nueve de cada diez hogares somalíes no tienen cubierta al menos una necesidad humana esencial, como educación, dinero y agua. El 73 por ciento de los niños están atrapados en el ciclo de la pobreza, a la vez que existe un nivel galopante de inseguridad y terrorismo. Alrededor del 43 por ciento de las mujeres participan en el mercado de trabajo, frente al 67 por ciento de los hombres.

A continuación, destaca los problemas no resueltos en la economía informal, como los bajos salarios, los altos niveles de pobreza laboral y la falta de derechos. Se refiere específicamente a los impactos desproporcionados sobre las mujeres. Destaca que no existe ninguna protección social dirigida por el Gobierno y que más del 90 por ciento de la población no está cubierta por la seguridad social. Además, las catástrofes naturales, como las inundaciones repentinas, las sequías, los ataques de langostas y los daños a las cosechas han introducido nuevas perturbaciones. Estos problemas están vinculados a cuestiones internas de Somalia, pero también son importantes en otros países africanos.

Tras esta primera parte del debate, centrada en la identificación de los retos, **la moderadora** pasa a la segunda parte de la sesión, centrada en la búsqueda de soluciones. Presenta una segunda encuesta del público sobre: «¿cuál es la máxima prioridad de la

comunidad internacional para permitir una recuperación centrada en las personas?» Opciones de respuesta:

- a) lograr que el sistema multilateral funcione mejor;
- b) aumentar los flujos financieros hacia los países menos adelantados y otros países en desarrollo;
- c) asegurar la sostenibilidad medioambiental;
- d) mejorar la aplicación de los derechos laborales internacionales;
- e) fomentar la inversión privada socialmente responsable.

La abrumadora mayoría de los participantes vota a favor de la opción *b*): aumentar los flujos financieros hacia los países menos adelantados y otros países en desarrollo (36 por ciento) y por la opción *a*): lograr que el sistema multilateral funcione mejor (25 por ciento).

A continuación, **la moderadora** plantea la segunda pregunta a los panelistas: «En la encuesta, hemos examinado cinco acciones clave para fomentar una recuperación centrada en las personas y resiliente. Desde su punto de vista, ¿cómo se combinan o deberían combinarse estas acciones para lograr este objetivo? ¿Y hay alguna más importante que la otra, en la que nosotros —y la OIT— deberíamos centrarnos?»

El Sr. Dermagne comienza recordando una cita de Winston Churchill: «Nunca dejes que una buena crisis se desperdicie», y argumenta que los responsables políticos deben aprender las lecciones de la pandemia de COVID-19 y sus repercusiones. Señala que es fundamental que las autoridades públicas protejan a los trabajadores de la COVID-19 mediante sistemas eficaces de protección social y asistencia sanitaria, con la negociación colectiva y el diálogo social como instrumentos fundamentales para atenuar las repercusiones humanas y económicas.

A continuación, recalca que es importante que las autoridades dispongan de marcos normativos aplicables a nivel internacional o multilateral, y elogia al Director General de la OIT por su labor a este respecto. Promover la protección social por un lado e imponer políticas de austeridad por otro no sería una solución viable. Subraya además que es importante asegurar la coherencia entre las políticas y su puesta en práctica, y aumentar los flujos financieros hacia los países que necesitan ayuda.

Pide a los responsables de las políticas que reflexionen sobre el tipo de contribuciones que podrían hacer las empresas multinacionales, y destaca el ejemplo de la propuesta de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos de aplicar un impuesto mundial a estas empresas acorde con la era digital. Subraya el papel fundamental que desempeña la OIT, destacando las características específicas que la hacen única dentro de las organizaciones internacionales, gracias a su estructura tripartita y al lugar central que ocupa la justicia social en su mandato. Hay que reforzar a la OIT para que pueda desempeñar mejor su papel a la hora de afrontar los retos combinados del futuro.

Para concluir, elogia el papel de la OIT en la promoción del trabajo decente en Bélgica y reitera su apoyo a las actividades del Secretario General de las Naciones Unidas y del Director General de la OIT para promover el Acelerador mundial del empleo y la protección social para una transición justa.

El Sr. Yadav retoma la cuestión planteada por la Sra. Durant sobre el acceso al sector formal y los medios de vida. Destaca tres etapas —o prioridades— para los refugiados o

trabajadores en situación de precariedad: dignidad, empleos decentes y competencias tecnológicas.

El orador subraya que los países en desarrollo necesitan una ayuda financiera coherente y la transferencia de tecnología, así como el fortalecimiento de los marcos jurídicos. Llama la atención sobre el impacto del cambio climático en el futuro de la mano de obra migrante en los países vulnerables, porque afectará profundamente a las condiciones de trabajo.

A **la Sra. Durant** no le sorprende el resultado de la segunda encuesta, en la que más de un tercio de los participantes considera que aumentar los flujos financieros hacia los países menos adelantados y otros países en desarrollo es una prioridad absoluta. Este resultado subraya la importancia de las negociaciones en las instituciones financieras internacionales. Para abordar las lagunas en materia de protección social, es necesario contar con ingresos suficientes, pero las exigencias del servicio de la deuda suponen una carga importante para muchos países en este sentido. El Fondo Monetario Internacional es el principal actor para facilitar el alivio de la deuda. Cita el ejemplo de Sri Lanka, donde han surgido problemas sociales y societales debido al impago de la deuda.

La Sra. Durant también habla del mecanismo de deuda por naturaleza y afirma que el cambio climático requiere una profunda reflexión. Considera que los debates de la próxima conferencia ministerial de la Organización Mundial del Comercio sobre las subvenciones a la pesca tienen una importancia crucial para que la gente pueda vivir y trabajar protegiendo a la vez los océanos. Por último, comparte su opinión sobre la transición energética y dice que la guerra de Ucrania no debería frenar la actual transición energética entre los países y dentro de ellos. También insta a escuchar la opinión de los países en desarrollo en lo que respecta a la ayuda financiera. Si estos retos no se abordan adecuadamente, se podría perder la confianza en el sistema internacional y agravar aún más la inestabilidad.

La Sra. Vuni afirma que la pandemia de COVID-19 puso de manifiesto tanto la resiliencia como las necesidades insatisfechas de las comunidades. Dado que la mayoría de los retos actuales son muy atípicos y considerables, es necesario pensar de manera no convencional y encontrar soluciones innovadoras, ya que nuestro sistema actual podría no ser capaz de resolverlos. Para aclarar su punto de vista, cita dos ejemplos exitosos de trabajos de grupo con refugiados: uno en Uganda y otro en Zimbabwe. Subraya la importancia de focalizarse nuevamente en el ámbito comunitario para encontrar soluciones, especialmente a través de la inversión en educación para la construcción de la paz.

La Sra. Neghza declara que la Confederación General de Empresas de Argelia adoptó medidas para beneficiar a las personas más vulnerables y abogó por la exención fiscal de los ingresos más bajos. Añade que se ha establecido un sistema de subsidios con disposiciones para estimular la inversión y promover la recuperación. Pide más solidaridad internacional y respeto por los valores ante el aumento del hambre, de la migración y de los desplazamientos forzados, ya que mantener un diálogo social global inclusivo sobre la aceleración del desarrollo sostenible para todos podría garantizar un mundo pacífico para el futuro. Destaca que la OIT y los empleadores podrían desempeñar un papel esencial movilizándolo fuerzas contra el calentamiento global, el cambio climático e incluso las tormentas de arena. Concluye diciendo que todos los participantes en esta sesión tienen un destino común. La OIT ha sido de gran ayuda para proporcionar un apoyo muy necesario, sobre todo a los países africanos.

El Sr. Osman Nur afirma que las intervenciones realizadas hasta ahora han sido todas muy pertinentes desde el punto de vista de los trabajadores. En Somalia las medidas para mejorar la aplicación de las normas del trabajo se han reforzado, ya que el país ratificó siete convenios de la OIT en el año anterior, incluido el Convenio sobre seguridad y salud de los

trabajadores, 1981 (núm. 155). Subraya que el mayor reto, sin embargo, es la integración a nivel interno y la aplicación de estas normas. La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) de la OIT debería utilizarse para abordar la crisis y la resiliencia.

En cuanto a la reforma del sistema multilateral, el orador dice que las instituciones financieras internacionales, como el Banco Mundial, proporcionan ayuda inmediata, pero no soluciones a largo plazo en Somalia. Pide coherencia y una mejor coordinación dentro de las organizaciones internacionales y entre ellas para evitar la duplicación de esfuerzos. Añade que los trabajadores desean un nuevo contrato social con respecto a la creación de puestos de trabajo durante la recuperación posterior a la COVID-19. Las asociaciones estratégicas son fundamentales y constituyen la base de la institucionalización del diálogo social bipartito y tripartito, que Somalia está adoptando activamente a nivel federal.

En cuanto a la cuestión del cambio climático, cita la investigación del Banco Africano de Desarrollo según la cual Somalia tiene el mayor potencial de África en materia de energías renovables: un largo litoral, diez horas diarias de luz solar y un régimen de fuertes vientos. Se muestra optimista sobre las oportunidades de este sector. Para concluir, afirma que los responsables políticos deben pasar de las palabras huecas a los hechos.

A continuación, **la moderadora** abre el debate a la asistencia:

- a) El Sr. Juan Ramón Lira Loayza, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Perú, formula la siguiente pregunta: «¿De qué manera la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021) actúan como mecanismos para impulsar la recuperación mundial?»
- b) El Sr. Farooq Ahmed, Secretario General y Jefe Ejecutivo, Federación de Empleadores de Bangladesh, pregunta: «¿Cómo se pueden conciliar las desventajas con las ventajas del trabajo informal, que está mal protegido y mal reglamentado, pero que también proporciona empleo y oportunidades de subsistencia a millones de personas?»
- c) La Sr. Tess Upperton del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda formula la siguiente pregunta: «En Bélgica existe un sistema en el que los salarios y la inflación están indexados entre sí. ¿Ha sido eficaz este sistema y puede adoptarse en otros países?»
- d) Un representante de la delegación de Sudáfrica pregunta: «¿Cómo podemos pasar de la identificación de los retos a soluciones concretas?»
- e) Un representante del Uruguay formula una pregunta acerca de la financiación: «¿Con qué recursos se podrá contar para alcanzar nuestros objetivos? Las empresas multinacionales que dominan el comercio y las materias primas son una parte importante de los problemas que estamos examinando. ¿Cómo promoverán los países desarrollados el desarrollo de los países más pobres?»

Los panelistas abordan brevemente una o varias de las preguntas formuladas por la asistencia y añaden sus observaciones finales.

El Sr. Dermagne responde a la pregunta de la representante de Nueva Zelanda sobre la indexación de los salarios. Menciona la indexación automática de los salarios y las prestaciones en Bélgica, que están vinculados a un índice de precios al consumo, con exclusión del tabaco, el alcohol y el combustible. Este mecanismo se estableció al final de la Primera Guerra Mundial para hacer frente a los periodos de alta inflación.

A continuación, destaca la eficacia de este sistema, a pesar de sus defectos, porque ha permitido que Bélgica resista ciertas presiones inflacionistas.

El Sr. Yadav responde a la pregunta del representante de Bangladesh acerca de cómo conciliar los sectores formal e informal. También formula comentarios sobre las demás preguntas de los participantes y reitera que es importante disponer de datos y establecer definiciones jurídicas de los «trabajadores informales» para aplicar regímenes eficaces de seguridad social.

Cita a Mahatma Gandhi, quien dijo que «En la Tierra hay suficiente para satisfacer las necesidades de todos, pero no tanto como para satisfacer la avaricia de algunos», y a continuación llama la atención sobre la importancia de los emprendedores locales y del valor de un estilo de vida respetuoso del medio ambiente.

La Sra. Vuni también aborda la cuestión del trabajo formal frente al trabajo informal. Opina que no es posible encontrar un equilibrio perfecto entre ambos, pero que es necesario reconocer las competencias de las personas que trabajan en la economía informal y crear un sistema que permita reconocerlas. El reto es que las personas evalúen el problema y entiendan la solución. Alude a un marco innovador para que las soluciones lleguen a los actores locales de modo que puedan entenderlas y beneficiarse de ellas.

El Sr. Osman Nur responde a la pregunta del delegado sudafricano. Subraya que los responsables políticos deben pasar de las promesas a la acción y asumir sus responsabilidades. Dice que los sindicatos no temen denunciar en público irregularidades.

La Sra. Durant complementa la respuesta a la pregunta sobre la formalidad frente a la informalidad, porque considera necesario ir más allá de la noción de seguridad comunitaria. Concretamente, afirma que no es posible abordar la cuestión de la informalidad sin crear un sistema de seguridad social. Por otra parte, en relación con la rendición de cuentas, dice que la población tolera cada vez menos que se le hagan promesas que no se cumplen, razón por la cual es muy importante, aunque muy difícil, que el sistema multilateral pueda encontrar soluciones adaptadas a las múltiples crisis.

La moderadora expresa su agradecimiento a los panelistas y cede la palabra al Director General para concluir la discusión.

El Director General resume las conclusiones de la mesa redonda en tres puntos. En primer lugar, señala que los retos a los que se enfrentan los países en relación con la pandemia y la guerra en Ucrania se han sumado a otros importantes retos preexistentes relacionados con la tecnología, el medio ambiente, la demografía, y otros factores. Ninguna de estas cuestiones incumbe directamente a la OIT; sin embargo, estas perturbaciones se están combinando de tal manera que tienen profundas implicaciones para el mundo del trabajo. Están contribuyendo a generar una crisis social que sí forma parte del ámbito de la labor y la responsabilidad de la OIT. Por lo tanto, estos problemas acaban siendo problemas que la OIT debe afrontar.

En segundo lugar, el Director General se refiere a la reforma del sistema internacional y dice que esta reforma podría ser necesaria, porque las políticas que aplican las organizaciones multilaterales no son siempre del todo coherentes. Sin embargo, lo más fundamental es tener un objetivo político común y la voluntad de invertir los recursos adecuados para alcanzar las metas que se han fijado. En un momento de crisis y tensión, lo más importante es mancomunar esfuerzos para perseguir este objetivo común.

Por último, destaca que es importante seguir teniendo en cuenta las realidades humanas de esta crisis. Para millones de personas, lo que está en juego es su supervivencia, su dignidad y su autonomía. Y dado que el acceso a un trabajo decente es un requisito fundamental para la dignidad y la autonomía humanas, es esencial recordar lo mucho que ambas dependen de la labor que realiza la Conferencia Internacional del Trabajo.

Intervenciones de alto nivel

Alocución del Excmo. Sr. Wavel Ramkalawan, Presidente de la República de Seychelles

Sr. Ryder

Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
y Secretario General de la Conferencia
(original inglés)

Es un placer presentar a su Excmo. Sr. Wavel Ramkalawan, Presidente de la República de Seychelles. Seychelles es Miembro de la OIT desde 1977. El Gobierno, en colaboración con la OIT, ha apoyado, a través de su Programa de Trabajo Decente por País, el desarrollo sostenible, la creación de empleo, especialmente de los jóvenes, el crecimiento inclusivo y la diversificación económica, y se ha mostrado determinado en sus esfuerzos por reducir los efectos del cambio climático. Bajo el liderazgo del Presidente Ramkalawan, Seychelles se encuentra ahora en la senda de la recuperación del impacto de la pandemia de COVID-19. Sus estrategias nacionales se han centrado en aumentar la productividad, empoderar a las personas y facilitar la creación de empleos decentes cuyos beneficios se han compartido ampliamente. Por todo ello, estamos deseando escuchar el discurso del Presidente.

Sr. Ramkalawan

Presidente de la República de Seychelles
(original inglés)

Es para mí un honor y un privilegio poder expresarme en esta importantísima cumbre, en momentos tan críticos de la historia mundial. En nombre del pueblo de Seychelles, felicito a la OIT por facilitar esta plataforma, en la cual los Estados Miembros y sus principales interlocutores tienen la oportunidad de hablar de su experiencia y de aprender unos de otros. Esta tribuna es tanto más importante hoy día cuanto que en ella pretendemos compartir nuestra perspectiva sobre el tema tan acertadamente titulado «Afrontar múltiples crisis mundiales: promover la recuperación centrada en las personas y la resiliencia».

Seychelles también ha debido asumir su cuota de dificultades desde que la pandemia de COVID-19 hizo su aparición en su territorio. La situación se degradó con rapidez en nuestra pequeña nación. El aeropuerto se cerró de la noche a la mañana y nuestro sector turístico —pilar de nuestra economía— se hundió más de un 80 por ciento. Las empresas lucharon por conservar a sus trabajadores mientras la economía del país agonizaba. Conseguimos mantener a los trabajadores gracias al estímulo financiero que el Gobierno otorgó a las empresas y al que se sumaron audaces decisiones políticas y económicas oportunamente adoptadas para restablecer nuestra frágil economía en la senda de la recuperación.

El programa de vacunación salvó a nuestro país que, con la apertura de nuestra economía en marzo de 2021, se fue recuperando. Dos años después, como sucede en todo el mundo,

todavía notamos secuelas. Con la actual situación que opone la Federación de Rusia y Ucrania, nuestro mayor problema reside en la incertidumbre relacionada con el costo de los alimentos.

Mientras procuramos ofrecer a nuestra población un buen nivel de vida, el precio de los productos básicos es la corriente más fuerte contra la que debemos nadar. Mantener el equilibrio entre los desafíos económicos y los sociales es hoy un arte que procuramos dominar a duras penas.

Todo ello culmina en una inseguridad derivada de los elevados precios de los alimentos y la energía, que provocan una grave inflación y afectan no solo a Seychelles, sino también a los demás países del mundo. Así, pues, si bien el efecto inicial de la pandemia fue principalmente sanitario, diríase que el verdadero problema estriba ahora en la sostenibilidad presupuestaria.

El Gobierno promovió un cambio de mentalidades y empoderó a nuestros conciudadanos a fin de que tomaran empleos formales, en aras de un trabajo decente y estable. Ello ha permitido moderar los costos económicos de la pandemia mientras se gestionaban los riesgos sanitarios y se evitaba crear un lastre económico para las futuras generaciones. Es verdad que la pandemia habría tenido un costo general mucho mayor sin esta conducta proactiva, a su vez potenciada por el incremento sustancial de las llegadas de visitantes, un aumento de la demanda de mano de obra, la vacunación de la población, los esfuerzos abnegados de nuestros trabajadores sanitarios y nuestro empeño por establecer expectativas en momentos de gran incertidumbre. Es importante tener una visión y un plan.

La pandemia mundial ha demostrado lo inseguros que pueden ser los empleos. Los trabajadores que normalmente son los motores de la economía fueron los más afectados. De repente, nuestro pueblo empezó a preocuparse por su futuro, que se tornó incierto. Desde el estallido de la pandemia hasta la fecha, hemos recibido numerosas solicitudes de reducción de plantilla. Al mismo tiempo, las arcas públicas se han vaciado con rapidez, añadiendo aún más presión a la asistencia social.

Los jóvenes, que suelen tener dificultades en conseguir un primer empleo, las mujeres que interrumpen su carrera laboral para asumir responsabilidades familiares y los trabajadores con empleos precarios debido a su menor nivel educativo son quienes están en primera línea y padecen, más que otros colectivos, la desigualdad y los efectos adversos de la crisis.

Tampoco se debe perder de vista que la pandemia ha puesto de relieve los riesgos y los problemas de un pequeño Estado insular totalmente dependiente del turismo y que el nuevo mensaje apunta hacia la diversificación económica. No será tarea fácil, pero sí una tarea inaplazable, que también nos permitirá mantener los logros conseguidos con tanto esfuerzo en los últimos decenios. ¿Cómo podemos comprometernos, en cuanto líderes mundiales de grandes o pequeños países, a conducir a nuestros pueblos a tiempos mejores?

Nuestro mensaje debe ser de esperanza. Nuestras acciones y políticas deben transmitir perspectivas a nuestros pueblos mientras luchamos contra flagelos como la corrupción, la explotación y la injusticia. Seychelles se adhiere al compromiso de la OIT con estas normas. Los trabajadores son protagonistas de la recuperación y no deben quedar excluidos. Antes bien, deben ocupar un lugar destacado y recibir protección. Esta óptica es importante porque implica que existe voluntad de escuchar las voces de nuestros pueblos. Unos pueblos a quienes nos comprometemos a ofrecer un futuro en el cual se protejan los derechos laborales, se creen oportunidades de empleo, exista un acceso universal a la protección social y se fomenten relaciones laborales armoniosas a través del diálogo social.

Infundamos a nuestros jóvenes el ánimo que merecen y esperan de nosotros. Me alienta ver que muchos jóvenes de Seychelles han perseverado durante estos tiempos difíciles. Me refiero, por ejemplo, a los solicitantes de empleo de nuestro programa de desarrollo de competencias, que fue financiado por la OIT durante la pandemia de COVID-19. Hoy trabajan felizmente o prosiguen sus estudios.

Ello evidencia que la recuperación de la crisis depende de la colaboración y la creación de redes con nuestros asociados multilaterales. Continuemos así para cumplir las aspiraciones de nuestro pueblo.

(El orador prosigue en francés).

Lo que hemos vivido en los dos últimos años ha sido cuando menos espeluznante y así seguirá siendo, a menos que todos convengamos en trabajar juntos en tan crucial momento para preservar la paz, a fin de que podamos centrarnos en reconstruir nuestra nación y en ofrecer un futuro mejor a nuestro pueblo. Con el apoyo de nuestros asociados, como la OIT y otras instituciones de las Naciones Unidas, seguiremos creciendo y desarrollando nuestra resiliencia para eludir los futuros desastres que se nos puedan presentar.

En conclusión, debo decirles que el pueblo de Seychelles, como nación, ha sido admirablemente resiliente frente a esta adversidad inaudita. Estoy orgulloso de pronunciar estas palabras como su Jefe de Estado y confío en que saldremos victoriosos. Mi país sigue comprometido a honrar los compromisos contraídos con su pueblo y se suma a los demás Estados Miembros para lograr una recuperación económica centrada en las personas.

Alocución de la Excm. Sra. Xiomara Castro Sarmiento, Presidenta de la República de Honduras

Sr. Ryder

**Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
y Secretario General de la Conferencia**

Es un gran placer para mí presentar a la Excm. Sra. Xiomara Castro Sarmiento, Presidenta de la República de Honduras, un país que es uno de los miembros fundacionales de la OIT. La Presidenta Castro, primera mujer en ocupar la Presidencia de Honduras, ha demostrado su compromiso a la hora de promover el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, defender el medio ambiente, abordar la cuestión de la migración y proteger a los grupos más vulnerables. Nos sentimos muy alentados por sus esfuerzos para reducir la pobreza, su solidaridad con los más vulnerables y su espíritu de cooperación, multilateralismo e inclusión. Esperamos escuchar su discurso con gran interés.

Sra. Castro Sarmiento

Presidenta de la República de Honduras

Excelentísimos representantes ante la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, desde Honduras, un saludo fraterno, solidario y comprometido con la clase trabajadora.

La emergencia sanitaria de la COVID-19 mostró que el sistema capitalista desconoce el derecho de los pueblos a la salud y que las necesidades del mercado son su único interés.

El sistema hegemónico no ha sabido dar respuesta a la pandemia, más bien ha profundizado las históricas desigualdades estructurales y la pobreza en nuestras naciones. La

aplicación de monopolios y oligopolios financieros, que con sus créditos excluyen a millones de personas del derecho al trabajo, y al poco acceso a la producción y al consumo de bienes y servicios, se traduce en un aumento de las caravanas de emigrantes hacia las metrópolis de Europa y los Estados Unidos de América.

En este contexto, la guerra de Ucrania nos enfrenta como especie humana a tres nuevas grandes crisis: la alimentaria, la energética y la financiera, que golpean con mayor fuerza a los países más pobres.

Por ejemplo, en la lucha contra la COVID-19, los países postergados invirtieron un 4 por ciento de su producto interno bruto, los países en desarrollo un 8 por ciento y los países desarrollados un 16,3 por ciento. Una diferencia abismal, de hasta 477 veces, en valores absolutos.

Las estimaciones del rendimiento agrícola que se proyectan para nuestros países son de hasta un 50 por ciento por debajo de lo normal debido a la guerra que ha interrumpido y encarecido los alimentos y los fertilizantes. Los precios del petróleo y el gas natural han superado casi en 50 por ciento sus niveles desde el inicio del año. Los países en desarrollo importadores de alimentos pagan 2 puntos porcentuales más que los países exportadores.

Hoy por hoy, se deben revisar los tratados de libre comercio, aclaró «libre», porque a quienes más afectan son a los trabajadores de los países más rezagados, los cuales se caracterizan por su dependencia del sector agrícola tradicional. Nuestros pequeños productores no pueden competir frente a las grandes corporaciones, subsidiadas por el sistema capitalista y sus economías de escala.

En este sistema de exclusión, las mujeres, las niñas y los niños nos llevamos la peor parte entre las poblaciones. El sector informal y el trabajo infantil aumentaron producto de la crisis.

Este orden de cosas solo se puede cambiar con transformaciones radicales y el rescate de las instituciones públicas absorbidas por las privatizaciones. El mercado no vela por el objetivo común, donde debe prevalecer el bienestar social. Para poder alcanzar la justicia y la paz, el trabajo debe ser digno y justo.

El Gobierno que estoy iniciando está comprometido con la libertad sindical, la contratación colectiva y el aumento de los trabajadores afiliados a la seguridad social.

Asimismo, la Ley de Consulta Previa busca proteger a los pueblos indígenas y originarios en sus derechos ancestrales respecto a sus tierras y territorios que habitan. Apoyaremos los derechos del trabajo doméstico y combatiremos la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, usando el diálogo como el mejor instrumento de la democracia y la civilización.

Ya derogamos la ley más degradante para los derechos de los trabajadores: la Ley de Empleo por Hora. Así también derogamos la Ley de Secretos, con la que se fomentó la corrupción, y la Ley de las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico, con la que se estaba vendiendo a las trasnacionales nuestro territorio. La seguridad y la salud en el trabajo, y el aprendizaje, así como la economía social y solidaria también cuentan con nuestro apoyo.

Para concluir quiero exponer que en Honduras estamos desmontando una dictadura que se impuso desde el año 2009. Resistimos 12 años de crimen, persecución y escuadrones de la muerte que asesinaron a la ambientalista Berta Cáceres y a decenas de periodistas.

Deseo terminar este mensaje con unas palabras del poeta hondureño Alfonso Guillén Zelaya: «Dentro de la justicia no pueden existir aristocracias del trabajo. Dentro de la acción laboriosa todos estamos nivelados por esa fuerza reguladora de la vida que reparte los dones

e impulsa actividades. Solamente la organización inicua del mundo estanca y provoca el fracaso transitorio del esfuerzo humano».

Conversación sobre el tema «Afrontar múltiples crisis mundiales: promover la recuperación centrada en las personas y la resiliencia»

El Director General pide a los dos interlocutores, la Sra. Catelene Passchier (Presidenta del Grupo de los Trabajadores en la Conferencia) y al Sr. Danny McCoy (Director General de la Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda), que reflexionen sobre las cuestiones y los mensajes principales de los oradores de alto nivel, y sobre el modo en que esos mensajes podrían ayudar a afrontar múltiples tipos de crisis.

El Sr. McCoy destaca que las crisis actuales se desarrollan en un contexto medioambiental, social y de gobernanza interdependiente. Sugiere que para disponer de un enfoque de recuperación centrado en las personas, se necesita: 1) capital natural (medio ambiente); 2) capital humano; 3) capital social, y 4) capital tradicional, como tecnología y maquinaria. Afirma que los debates sobre la crisis medioambiental tienden a enmarcarse en una visión del mundo ecocéntrica o centrada en el capital natural. Observa que la sesión anterior se centró más en las dimensiones del capital humano y social que en el enfoque tecnocéntrico. Reconoce que es partidario de la visión tecnocéntrica del mundo, mientras que la OIT se centra principalmente en un enfoque —centrado en las personas—, pero dice que está abierto a que se cuestione su punto de vista.

En respuesta a la pregunta del Director General, **la Sra. Passchier** dice que el mensaje más importante que se desprende del debate de los panelistas es la importancia de poder vivir y sobrevivir. En el contexto actual de crisis y guerras, el derecho a la vida debería ser un derecho fundamental. No debería haber trabajadores que mueren en el trabajo. Lamenta que en la encuesta realizada durante la mesa redonda anterior no se hayan considerado los derechos de los trabajadores como la máxima prioridad. En su opinión, después de la seguridad vienen la dignidad y los derechos habilitantes, y luego el empleo y la protección social. No obstante, para que exista una protección social adecuada, los puestos de trabajo deben pagar un salario vital adecuado, tal como lo establece la Constitución de la OIT; sin embargo, miles de millones de personas siguen sin tener un salario vital adecuado. Para tener protección social, los trabajadores deben poder pagar impuestos, y para ello necesitan tener empleos que les proporcionen un salario vital adecuado. Mientras las empresas piden reducciones de impuestos, los trabajadores piden impuestos justos. El alivio de la deuda es otra cuestión importante.

El Director General pregunta qué se entiende por un enfoque tecnocéntrico. ¿Qué medidas se requerirían para aplicar este enfoque y si se adoptaran, pondrían en marcha todo lo demás?

El Sr. McCoy reitera que la utilización de un enfoque exclusivamente ecologista puede ser a veces limitante para el desarrollo humano. Lamenta que no se inviertan suficientes recursos en capital social y en capital humano, pero dice que podrían establecerse condiciones propicias para ambos mediante un enfoque tecnocéntrico. Con demasiada frecuencia se considera que el capital y el trabajo son dos factores opuestos, y no lo son, porque considera que un mayor recurso a la tecnología daría a las personas la oportunidad de trabajar menos horas con el mismo rendimiento. Afirma que, en ocasiones, las perspectivas ecocéntricas y centradas en el ser humano socavan la capacidad del sistema capitalista para generar los recursos que, en última instancia, se requieren para apoyar el progreso de los niveles de vida y preparar

respuestas eficaces a las crisis. Por las razones expuestas, es más partidario de utilizar un enfoque tecnocentrista que un enfoque ecocentrista o un enfoque centrado en las personas.

El Director General pregunta si de lo que se trata es de tener que elegir entre los enfoques tecnocéntrico, ecocéntrico, tecnosocial o el enfoque centrado en las personas.

La Sra. Passchier afirma que la tecnología es un instrumento en manos de los seres humanos, que pueden utilizarlas para hacer el bien o para hacer cosas terribles, como en el caso de las guerras. Por esta razón, advierte que el mundo no debe depender exclusivamente de la tecnología, y apoya el enfoque centrado en el ser humano formulado por la OIT. Dicho esto, añade que no debemos pensar que el mundo y el planeta se resumen al ser humano porque no podemos vivir en un planeta muerto porque no hay puestos de trabajo en un planeta muerto. Millones de especies están desapareciendo y el medio ambiente debe ser también una prioridad. También se necesitan acciones concretas en este sentido.

Aludiendo a los altibajos económicos de Irlanda, **el Director General** pregunta al Sr. McCoy si cree que la actual serie de crisis se puede comparar a la de un avión que atraviesa una zona de turbulencias en la que simplemente hay que abrocharse los cinturones de seguridad, o si existe un mayor riesgo de aterrizaje difícil o incluso de aterrizaje forzoso. ¿Qué haría falta para un aterrizaje seguro con el paradigma tecnocéntrico?

El Sr. McCoy responde que es algo más que una cuestión de turbulencias. Estamos en el punto álgido de una recesión mundial relacionada con las perturbaciones de la cadena de suministro generadas por la COVID-19 y por la guerra de Ucrania. Más fundamentalmente, esta crisis también tiene que ver con el futuro del trabajo, porque cuando surgió la pandemia de COVID-19, los bancos centrales y las autoridades monetarias pensaron que tendrían que paralizar el trabajo. Lo que no se pudo apreciar del todo era hasta qué punto la tecnología permitiría a la gente trabajar desde casa. Gracias a ello, la economía mundial ha resistido relativamente bien y ahora hay un exceso de liquidez, y será necesario inducir una recesión para eliminarla.

La Sr. Passchier dice que es difícil hacer predicciones, pero que ha observado un sentimiento de inseguridad mucho mayor entre la población. Advierte que, de no tratarse este problema, se producirán más turbulencias económicas y sociales. La historia podría dar lecciones en este sentido, como en 1919 y 1944, cuando se realizaron esfuerzos de colaboración y se tomaron acciones concretas para garantizar la participación de todos y para establecer marcos capaces de garantizar la equidad y la justicia social. En la actualidad, los trabajadores sienten que no se les trata con justicia, porque hay un aumento de la pobreza mientras aumentan exponencialmente los beneficios de las empresas. Es necesario que la gente participe activamente en la búsqueda de soluciones porque, de no tomarse medidas, se producirá un mayor malestar social.

El Director General pregunta cuáles son algunas de las enseñanzas que pueden extraerse de la pandemia de COVID-19 para el mundo del trabajo y si el mundo del trabajo será diferente en el futuro o si debería cambiar.

El Sr. McCoy dice que la pandemia de COVID-19 dejó en evidencia que la mano de obra mundial ha adquirido un nivel más alto de formación en las últimas tres décadas y que se adapta mejor a la tecnología. La proporción de trabajadores no cualificados está disminuyendo en el total de la mano de obra, y habrá una mayor demanda de trabajadores semicualificados y cualificados en la era postCOVID. Con la aparición de la inteligencia artificial y la robótica, la gente ha aprendido a adoptar la tecnología con más facilidad.

La Sra. Passchier piensa que en el mundo postCOVID es probable que se produzcan cambios en los sectores de los viajes y el turismo. Es de esperar y desearía que se reduzcan los viajes superfluos. Sin embargo, las reuniones en persona seguirán siendo necesarias, y la Conferencia es un buen ejemplo de la importancia de esta dimensión humana. No se puede confiar únicamente en la tecnología para resolver todos los problemas del mundo del trabajo, ya que la búsqueda de soluciones requiere a menudo el debate y la colaboración cara a cara. Por último, refiriéndose a los incansables esfuerzos de los trabajadores del sector asistencial durante la pandemia de COVID-19, destaca la necesidad de prestar más atención al papel de la mujer. Durante las guerras mundiales, cuando los hombres iban a la guerra, las mujeres los sustituían en las fábricas, mientras que cuando la guerra terminaba y los hombres regresaban, las mujeres tenían que volver a prestar apoyo en los cuidados y a criar a los hijos. Advierte que esto no debería volver a ocurrir.

El Director General expresa un cálido agradecimiento al Sr. McCoy y a la Sra. Passchier por haber encontrado tiempo para hacer una importante contribución a los trabajos de la Conferencia.

El Presidente

Agradezco encarecidamente su asistencia a la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los debates que hemos presenciado han sido sumamente enriquecedores y las conclusiones que de ellos hemos podido extraer sin duda quedarán firmemente grabados en nuestra memoria.

(Se levanta la sesión a las 18.30 horas).



► Actas

8C

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Fecha: 11 de julio de 2022

Sesión plenaria

Clausura de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Índice

	Página
Firma del instrumento aprobado por la Conferencia en su 110. ^a reunión.....	3
Presentación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, en su forma enmendada en 2022	3
Declaraciones de clausura	3

Sábado, 11 de junio de 2022, a las 16 horas

Presidente: Sr. Moroni

Firma del instrumento aprobado por la Conferencia en su 110.^a reunión

El Presidente

Empezaremos por celebrar una ceremonia muy simbólica en la que firmaremos los textos auténticos de las enmiendas de 2022 al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su forma enmendada (MLC, 2006). Como recordarán, dichas enmiendas adoptadas por la Comisión de Asuntos Generales fueron aprobadas como resultado de la votación celebrada el lunes 6 de junio.

(El Presidente de la Conferencia y el Director General firman el instrumento).

Presentación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, en su forma enmendada en 2022

El Presidente

El día de ayer asistimos a la adopción, en sesión plenaria, de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Con su permiso, hoy quisiera aprovechar este momento tan simbólico para presentarles la nueva edición de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en su forma enmendada en 2022, que se publicará en breve.

Invito a los miembros de la Mesa de la Comisión de Asuntos Generales, así como a la Presidenta del Grupo de los Empleadores, la Sra. Hornung-Draus, a la Presidenta del Grupo de los Trabajadores, la Sra. Passchier, y a la Directora General Adjunta de Políticas, la Sra. Newton, a que se unan a mí y al Director General para inmortalizar este momento histórico juntos.

(Se procede a una foto de grupo).

Declaraciones de clausura

El Presidente

La Conferencia ha culminado su labor y alcanzado sus objetivos. Ha llegado el momento de proceder a la ceremonia de clausura, y para ello invito a cada uno de mis colegas de la Mesa de la Conferencia a que nos compartan sus reflexiones y pronuncien sus discursos de clausura ante esta asamblea mundial, en la que se han considerado temas de importancia fundamental para el mundo del trabajo.

Sr. Furlan

Vicepresidente empleador de la Conferencia
(original inglés)

Hoy concluimos esta reunión excepcional de la Conferencia Internacional del Trabajo. Excepcional porque muchos de nosotros hemos tenido por fin el privilegio de vernos las caras,

al cabo de dos años. Esta no ha sido una reunión ordinaria, sino un feliz reencuentro de nuestra comunidad de la OIT que, con renovada energía, ha logrado alcanzar los objetivos señalados en el ambicioso orden del día de la Conferencia.

De esta reunión también merece la pena destacar que es la última del Sr. Guy Ryder como Secretario General. Guy, en nombre del Grupo de los Empleadores, deseo agradecerle su dedicación para asegurar que las reuniones de la Conferencia dirigidas por usted cumplieran sus objetivos, incluso cuando debieron celebrarse de modo virtual. Usted y su equipo lograron congregarnos a todos en los días difíciles de 2020 y 2021 y garantizar la cohesión de los interlocutores sociales tripartitos de la OIT.

El Grupo de los Empleadores también desea agradecer la Memoria del Director General, que este año versaba sobre los países menos adelantados. Las gravísimas dificultades que estos países atraviesan justifican plenamente que en ella se destaque la necesidad urgente de incrementar la solidaridad e intensificar las actividades.

En nombre de la Organización Internacional de Empleadores y de todo el Grupo de los Empleadores agradezco, en particular, al excelente equipo técnico que con tanto éxito ha llevado a bien la complejísima tarea de organizar una reunión híbrida, pese a las actuales renovaciones de los edificios del Palacio de las Naciones y de la OIT, que dejan pocas salas de reunión disponibles para recibir al buen número de delegaciones tripartitas presentes en Ginebra, y al ingente número de participantes que al mismo tiempo se conectan desde todos los rincones del mundo. También expresamos nuestra gratitud a los cientos de colegas gubernamentales, trabajadores y empleadores que han perseverado en su labor con horarios intempestivos e innumerables inconvenientes para hallar soluciones viables, equilibradas y realistas a cuestiones complejas. Todos compartimos el compromiso de hallar vías realistas de avanzar para lograr una recuperación de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, incluso cuando no siempre estemos de acuerdo en cada detalle relativo a la orientación que esas vías deberían seguir.

Esto me lleva a referirme a los resultados de esta reunión de la Conferencia, la mayoría de los cuales podemos celebrar sin reservas.

Quisiera formular dos reflexiones acerca de los poderes. En primer lugar, acogemos favorablemente las conclusiones adoptadas por la Comisión de Verificación de Poderes en relación con el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), que es la federación de empleadores más representativa de Nicaragua. En su informe, la Comisión reconoce indiscutiblemente que se han vuelto a burlar los derechos del COSEP al designar a los delegados empleadores. Este incumplimiento por parte del Gobierno de Nicaragua se produce en un contexto de violencia y acoso contra los dirigentes, el personal y los miembros del COSEP. El Grupo de los Empleadores repudia tales actos en los términos más enérgicos y seguirá esta situación de cerca hasta que se resuelva.

En segundo lugar, el Grupo de los Empleadores observa con profunda preocupación que el formato híbrido de la Conferencia ha servido de pretexto para justificar el incumplimiento de las obligaciones constitucionales relativas al abono de los gastos de viaje y estancia de delegaciones tripartitas. A este respecto, los empleadores desean recordar a los Gobiernos que el formato híbrido debería dejar en manos de los delegados de los empleadores y de los trabajadores la opción de elegir entre una asistencia telemática o presencial. Esta decisión no se les puede imponer de manera unilateral.

En lo referente al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como quinto principio y derecho fundamental en el trabajo, la Declaración de la OIT relativa a los

principios y derechos fundamentales constituye la respuesta que la OIT dio en 1998 al fenómeno de la mundialización, amén de ser una herramienta esencial para promover el progreso social y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La inclusión de la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es una decisión histórica que tendrá trascendencia tanto dentro de esta organización como fuera de ella. Representa una ocasión histórica y todos deberíamos enorgullecernos de ello.

Las discusiones celebradas en la Comisión de Aplicación de Normas se han vuelto a desarrollar de manera constructiva. Los debates relativos al Estudio General y a la lista de casos individuales no han estado exentos de dificultades, pero han resultado fructuosos. El principal mensaje que los miembros empleadores de la Comisión han transmitido este año es que las necesidades de las empresas sostenibles deberían hacerse más visibles en la promoción y el control de la aplicación de las normas de la OIT, de conformidad con el enfoque convenido en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

La discusión recurrente sobre el empleo ha puesto de manifiesto los ámbitos amplios y complejos en que la OIT debe intervenir para tratar este tema tan importante. En las conclusiones de la Comisión se definen los ámbitos de interés esenciales y en la mayoría de ellas se refleja un entendimiento común sobre la importancia de estos ámbitos para el mundo del trabajo. La resolución y las conclusiones son harto pertinentes en estos tiempos de incertidumbre persistente, en que los mercados de trabajo cambian rápidamente y de forma dinámica. Las dificultades que se arrastran desde antiguo, en particular las cicatrices dejadas por la crisis de la COVID-19 y otros problemas estructurales y geopolíticos que aquejan al mundo de hoy, requieren medidas reforzadas.

A fin de facilitar buenas pautas de orientación a la Oficina con miras a la adopción de un programa ajustado, eficaz y adaptado a los objetivos, esta comisión deberá definir los ámbitos donde la consignación de recursos y la adopción de medidas permitan coadyuvar lo mejor posible a la creación de entornos favorables a las empresas para que estas sigan contribuyendo al desarrollo sostenible y a un crecimiento económico inclusivo. De estos ámbitos hemos destacado sobre todo los siguientes: las políticas destinadas a aprovechar el uso de la tecnología y su potencial para generar empleo; unos marcos de educación y capacitación mucho más adaptados y reactivos; la productividad y la innovación; ayudas e incentivos especialmente destinados a impulsar la iniciativa empresarial, junto con unas políticas de mercado de trabajo bien definidas para la empleabilidad y, finalmente, la sostenibilidad y la capacidad de resiliencia de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.

Si bien estas conclusiones representan la sustancia de unos debates exhaustivos sobre las prioridades programáticas, conviene señalar que, desgraciadamente, algunos grupos caen todavía en la tentación de utilizar las discusiones recurrentes para adelantarse a los resultados de los debates técnicos. También es de lamentar que algunos grupos y Gobiernos sigan intentando instrumentalizar esta discusión recurrente para impulsar programas nacionales e ideológicos en beneficio de unos pocos, en menoscabo del enfoque coherente que merece la necesidad mundial de lograr el empleo pleno y productivo para todos. Pese a ello, nuestro grupo seguirá contribuyendo de manera constructiva y con un talante tripartito a que la Oficina implemente estas conclusiones.

La discusión general sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria ha brindado la oportunidad de aclarar los contornos precisos de esta economía y de encontrarle una definición tripartita. La Comisión ha adoptado una resolución en que se incluyen conclusiones

equilibradas. En ellas se reconoce la necesidad de buscar un entorno propicio para unas empresas y unas entidades de la economía social y solidaria sostenibles, de promover la complementariedad entre ellas, y de lograr que las entidades de la economía social y solidaria aspiren a la viabilidad a largo plazo promoviendo su nivel de productividad y desarrollo de competencias. Con razón, la economía social y solidaria no se presenta como un modelo alternativo, sino más bien como una economía confrontada a retos a menudo similares y cuyas complementariedades pueden generar sinergias positivas. En las conclusiones se reconoce además la necesidad de adoptar medidas que no representen un riesgo de competencia desleal en detrimento de las empresas tradicionales, especialmente las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. El Grupo de los Empleadores también ha dejado bien sentado que el diálogo institucional con los representantes de la economía social y solidaria no debe confundirse en ningún momento con el diálogo social, que es responsabilidad exclusiva de los interlocutores sociales.

El Grupo de los Empleadores se ha opuesto al principio de que se adjunte un anexo a las conclusiones, y en particular una referencia al Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el cual es motivo de preocupación para los empleadores desde su adopción, hace veinticinco años, a causa de las pocas ratificaciones que ha merecido (11). Pese a ello, el Grupo de los Empleadores ha apoyado la adopción de estas conclusiones en aras del consenso y también porque reconoce la calidad del trabajo realizado y de los resultados obtenidos. El Grupo de los Empleadores ha solicitado que sus opiniones críticas relativas al Convenio núm. 177 consten en el resumen de las labores.

La Comisión Normativa, que ha celebrado su primer debate sobre el aprendizaje, ha reconocido que cuando las comunidades invierten en aprendizajes de calidad también invierten en sus generaciones futuras. Todo sistema de aprendizaje debe tener por principal objetivo el desarrollo de los jóvenes de cada país y su preparación para el empleo y la empleabilidad a lo largo de la vida. Los aprendizajes mejoran la empleabilidad, las perspectivas de empleo y la capacidad de resiliencia a los cambios económicos y del mercado laboral.

Nos congratulamos de las conclusiones adoptadas, que sientan las bases de una recomendación exclusivamente centrada en los sistemas de aprendizaje. Estas conclusiones alimentan un mensaje positivo sobre este tipo de capacitación en el trabajo y fuera de él. Ofrecen a los Gobiernos consideraciones prácticas a fin de que mejoren los sistemas de aprendizaje y un enfoque pragmático de cara a su implementación.

La Comisión volverá a reunirse el año próximo para finalizar su recomendación. Aguardamos con interés poder continuar la discusión en aras de un resultado que no deje de ser ambicioso, aliente a las empresas a proponer aprendizajes y anime a las generaciones jóvenes y a los adultos a optar por la vía del aprendizaje.

En conclusión, quisiera dar nuevamente las gracias a cuantos han trabajado incansablemente para hacer posible esta reunión híbrida, a cuantos están físicamente presentes en Ginebra, a cuantos vemos por la pantalla y a cuantos trabajan entre bastidores, como los intérpretes, sin los cuales nuestro trabajo sería imposible. Finalmente, en nombre de todos mis colegas empleadores, expreso mi gratitud a los equipos de la Organización Internacional de Empleadores y de la Oficina de Actividades para los Empleadores por el apoyo que nos prestaron antes de esta reunión de la Conferencia y nos han seguido brindando durante la misma. Y, subsidiariamente, permítanme una observación: la principal lección que deberíamos derivar de nuestras aventuras híbridas es que nada reemplaza una buena participación presencial en nuestras negociaciones. Dicho esto, esperamos verles a todos ustedes personalmente en Ginebra en junio del año próximo.

Sra. Egúsqiza Granda

Vicepresidenta trabajadora de la Conferencia

Para mí ha sido un honor haber formado parte de la Mesa como Vicepresidenta de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Esta ha sido una reunión de la Conferencia emblemática e histórica, por lo que significa volver a encontrarnos después de enfrentar una pandemia que ha dejado a su paso la pérdida de vidas de millones de personas, entre ellos trabajadores y trabajadoras, la pérdida de más de 25 millones de empleos, la agudización de la pobreza y el trabajo infantil, todas estas situaciones muy lamentables. Por eso, el día de hoy, con estas palabras, rindo homenaje a cada uno de los compañeros y las compañeras que a causa de la pandemia ya no están con nosotros.

Es por esto que hoy la tarea que recae sobre los hombros de la Organización Internacional del Trabajo debe hacerse centrada en las personas, con capacidad de resiliencia y en la búsqueda de una sociedad verdaderamente justa e igualitaria.

Tarea histórica que hoy empieza a tomar forma a través de la Resolución que ha aprobado la Conferencia a través de la cual se reconoce la seguridad y salud en el lugar de trabajo como un principio y derecho fundamental; esto significa el derecho a un ambiente seguro y saludable para los trabajadores y las trabajadoras del mundo.

Como inspectora del trabajo en el Perú, he visto en carne propia como un trabajador que ingresó sano a su centro de trabajo, ya no va a volver a trabajar nunca más o nunca más salió del centro de trabajo producto de un accidente de trabajo. Así mismo, he constatado cientos de accidentes de trabajo producto de la falta de protección de los trabajadores y las trabajadoras por la no eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, la no adecuación de las instalaciones o lugares de trabajo o el no otorgar equipos de protección adecuados para los trabajadores. Todo esto ha dejado a su paso trabajadores heridos, en condiciones de discapacidad y miles de muertes. Al año, más de 3 millones de personas en el mundo pierden su vida por falta de previsión o condiciones adecuadas en el lugar de trabajo. Por eso, agradezco a quienes han trabajado a lo largo de estas dos semanas para que esta reunión de la Conferencia pudiese elevar a rango fundamental la salud y seguridad en el lugar del trabajo, declarando además que 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) sean considerados convenios fundamentales en el sentido de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, pues la inclusión de estos en su constitución, refleja la dimensión de su importancia y se centra en el principio de prevención y en el deber de protección ante accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Se han aprobado las enmiendas al Convenio sobre el trabajo marítimo, en su versión enmendada (MLC, 2006). El Comité Tripartito Especial del MLC, 2006 se creó con el objetivo de reunir a todas las partes interesadas y mantener el funcionamiento del Convenio en continua revisión a fin de mejorar las condiciones de trabajo. Su papel en los últimos tiempos ha sido crucial, puesto que la pandemia ha sido devastadora para muchos de nuestros compañeros en el sector, que sufrieron hasta abandonos y horas extremas de trabajo por falta de recambio de las tripulaciones.

En cuanto al trabajo normativo, para establecer un instrumento que permita regular y mejorar las condiciones laborales del aprendizaje profesional estamos a mitad de camino y llenos de esperanza de poder adoptar una norma el año próximo. En estos días en la

Conferencia, he escuchado varios discursos hablando sobre la importancia de la juventud. ¿Entonces por qué no la protegemos como se debe? Esta es una oportunidad histórica para evitar abusos y para que el empleo decente comience desde los primeros pasos en el mundo del trabajo.

Sabemos que los sistemas de aprendizaje de calidad ponen a los aprendices en el camino hacia una vida mejor; el reconocimiento de la necesidad de proveer una remuneración adecuada y un entorno libre de discriminación son pasos fundamentales. Creamos aperturas para una mejor articulación de los derechos de los aprendices, en línea con las normas internacionales del trabajo, que son nuestro norte y la mejor herramienta que tenemos para equiparar derechos.

En la Comisión de la Discusión Recurrente: Empleo, hemos llegado a importantes conclusiones que reafirman la necesidad de marcos integrales de políticas de empleo de calidad, junto con la necesidad de políticas que faciliten una transformación estructural inclusiva para crear empleos decentes, incluso en las economías de los cuidados, digitales, circulares y verdes, y que fomenten la transición a la economía formal.

Se ha hecho valer el mandato constitucional de la OIT, que destaca el rol crucial de los salarios dignos, dando un paso fundamental hacia un entendimiento común a nivel internacional sobre los «salarios vitales», con el apoyo de la Oficina. La garantía de un salario decente con mecanismos de ajuste salarial y también alcanzable a través de la negociación colectiva es también otro elemento a destacar de estas importantes conclusiones. Hemos acordado que los Miembros promuevan la calidad y seguridad y salud del trabajo, garantizando la adecuada protección de los trabajadores, y la correcta clasificación de las relaciones laborales, incluso en las plataformas. Otro elemento a destacar es que se han dado pasos hacia la regulación del teletrabajo y el derecho a la desconexión.

Las Conclusiones reconocen la necesidad de promover el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales. También reconocen la importancia de abordar la igualdad de género en el mercado de trabajo.

En la Comisión de la Discusión General: El trabajo decente y la economía social y solidaria, se ha elaborado la primera definición tripartita sobre los principales valores, principios, reglas de gobernanza y tipos de organización que componen la economía social y solidaria. Las Conclusiones reconocen el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva para los trabajadores y las trabajadoras de estas entidades, un paso histórico para avanzar en la justicia social. Para eso, se llama a establecer un marco regulatorio, que facilite el crecimiento de las entidades de la economía social y solidaria, pero que tenga como objetivo proteger a las personas que obtienen su fuente de ingresos mediante esta forma alternativa de vida que busca anteponer a las personas y el planeta sobre el lucro. Luego de 100 años de historia de la OIT, se abre un camino para seguir avanzando y construyendo derechos donde hay necesidad.

Todo lo anterior sería imposible sin condiciones de protección y respeto por la libertad sindical, es por esto que el trabajo en la Comisión de Aplicación de Normas es sumamente importante. Debe rechazarse cualquier intento de socavar la independencia de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Si bien los discursos de la Comisión han evidenciado nuevamente las divergencias que existen en relación con el derecho de huelga, nuevamente se ha reiterado la importancia de que este se respete como un elemento fundamental para el desarrollo de la libertad sindical; oponerse al reconocimiento del derecho de huelga y su base en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) es oponerse a la realización efectiva de los objetivos fundacionales

de la OIT. La huelga contribuye al pleno ejercicio de la libertad sindical, a alcanzar el objetivo de la justicia social y a la consecución de condiciones de empleo más justas y dignas.

En la misma vía, es inseparable del derecho a la negociación colectiva. Por tanto, esto no será posible si una de las partes se niega a sentarse en la mesa. Resulta vital que todos los actores del diálogo tripartito apuesten por cumplir con su deber de emprender y llevar a cabo la negociación colectiva, logrando progreso social y crecimiento de las normas que regulan el empleo y las condiciones de trabajo a nivel de la empresa y a nivel del sector de actividad, siendo, por otra parte, un derecho fundamental reconocido por los Estados Miembros a través de su presencia o pertenencia a la Organización Internacional del Trabajo.

Los países no solamente tienen la obligación constitucional de respetar el derecho a la negociación colectiva, sino que deben arbitrar mecanismos para su promoción y cumplimiento de buena fe, de forma que las partes en la negociación colectiva no puedan de manera unilateral e injustificada desentenderse del proceso de negociación.

En suma, ha sido para mí un inmenso honor y responsabilidad asumir la Vicepresidencia de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, lo que significó, antes que otra cosa, un reconocimiento a los aportes que históricamente ha hecho la región latinoamericana a la OIT desde su momento fundacional.

También doy las gracias a mis compañeros de la Conferencia por su excelente cooperación; a los representantes de los trabajadores, de los Gobiernos y de los empleadores por su disposición para construir normas y acuerdos que aporten a la justicia social y al trabajo decente; al personal de la OIT por su dedicado apoyo y, por supuesto, a los traductores por hacer su máximo esfuerzo para romper barreras de entendimiento y con su aporte hacernos sentir un poco más cerca.

Quisiera terminar con una cita de Paul Auster: «Si la justicia existe, tiene que ser para todos y para todas, nadie puede quedar excluido, de lo contrario, ya no es justicia social».

Sr. Ali bin Samikh Al Marri
Vicepresidente gubernamental de la Conferencia
(original árabe)

Ha sido un privilegio trabajar con ustedes en esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Quisiera dar las gracias al Presidente y a los Vicepresidentes de la Conferencia y rendir homenaje a los representantes de los distintos grupos —los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos— por su cooperación tan positiva y productiva durante esta reunión. Han vuelto ustedes a demostrar la importancia que revisten el diálogo social y la colaboración entre las distintas entidades para el futuro del trabajo, de conformidad con los principios establecidos por la OIT.

Quisiera aplaudir los resultados de esta reunión de la Conferencia, en particular por los retos que la comunidad internacional afronta en la actualidad, en especial el mercado de trabajo. Ustedes se han concentrado en los países menos adelantados, que corren el riesgo de quedar marginados, y quisiera dar las gracias al Director General por haber elegido este tema para su Memoria. Durante esta reunión hemos subrayado una vez más la necesidad de emprender importantes cambios estructurales, como se pide en el Programa de Acción de Doha. Permítanme recalcar que Qatar acogerá la quinta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados en marzo de 2023. Así confirmamos nuestra adhesión a la cooperación internacional para ayudar a los países menos adelantados a que estén al mismo nivel que los demás países en términos de desarrollo.

Durante esta reunión, la Conferencia ha brindado a las delegaciones la oportunidad de deliberar sobre los diversos medios destinados a garantizar el trabajo decente y a afrontar las dificultades que atraviesa el mercado de trabajo. Celebro en particular las conclusiones que nos han permitido aprobar las enmiendas al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, adoptadas por el Comité Tripartito Especial en su cuarta reunión. Las enmiendas se aprobaron de forma mayoritaria, en sintonía con nuestras discusiones mantenidas desde que comenzó la pandemia de COVID-19, la cual ha tenido efectos lesivos en el trabajo marítimo y las condiciones de trabajo de la gente de mar y obliga a garantizar un entorno de trabajo decente a bordo de los buques y a adoptar las medidas necesarias en vista de los riesgos existentes.

También quisiera aplaudir la decisión que nos permitirá tomar medidas para introducir normas fundamentales, en particular mediante la enmienda al párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, sobre la seguridad y salud en el trabajo. La COVID-19 ha afectado al mundo del trabajo y esta decisión nos permitirá apuntalar los principios fundamentales del trabajo decente y avanzar en su consecución. Además, hemos designado al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) como convenios fundamentales. Esta decisión también nos permitirá introducir las enmiendas necesarias en materia de justicia social, para garantizar una globalización equitativa.

Aplaudimos la celebración de la primera discusión sobre los aprendizajes de calidad en respuesta a los retos actuales en el mundo del trabajo y también la crisis causada por la COVID-19 de forma que las competencias se ajusten a las necesidades laborales. En lo sucesivo, los trabajadores tendrán la posibilidad de adquirir las competencias correspondientes a las necesidades del mercado de trabajo.

También celebrarnos las conclusiones de la discusión sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria. Unas conclusiones que nos permitirán afrontar los desafíos y promover la económica social y solidaria para un futuro del trabajo que esté realmente centrado en las personas. Asimismo, aplaudimos la discusión recurrente sobre el empleo, que ha dado continuidad a los esfuerzos de la OIT por garantizar la justicia social. Apoyamos las actividades de la Organización y los programas destinados a alcanzar estos objetivos y acogemos con beneplácito los logros obtenidos gracias al programa de cooperación técnica entre la OIT y el Gobierno de Qatar. Este programa se considera un ejemplo que los países vecinos de nuestra región pueden seguir.

Aplaudimos asimismo la participación de todas las delegaciones que asisten a esta reunión de la Conferencia en la discusión del anexo a la Memoria del Director General, en la cual se han destacado los problemas de los trabajadores de los territorios árabes ocupados, como son la agravación de su situación por efecto de la COVID-19, la degradación de sus condiciones laborales, el desempleo, la situación de los niños y la ausencia de trabajo decente a causa de la ocupación y las actividades de colonización. Es indispensable que todas las partes respeten el derecho internacional.

Estamos convencidos de que los resultados de esta reunión de la Conferencia fortalecerán el trabajo decente y promoverán el desarrollo sostenible, y reiteramos nuestra adhesión a los principios de la OIT y a sus objetivos en aras de un futuro mejor del trabajo.

Finalmente, permítanme dar las gracias al Director General, el Sr. Guy Ryder, por los esfuerzos que ha realizado en estos últimos diez años y que han permitido a la Organización introducir numerosas reformas y lograr resultados muy importantes. También quisiera

agradecerle la labor que ha realizado en el ámbito del diálogo social y la justicia social, así como del tripartismo.

Aplaudo en particular a la OIT por su papel durante la pandemia y al Sr. Guy Ryder por su función en la respuesta de la Organización para apoyar a sus Estados Miembros y permitirles hacer frente a la pandemia. Mi especial gratitud también a la Sra. Newton, al Sr. Oumarou y al Sr. Vignes por cuanto han hecho para ayudar al Director General en tan noble empeño.

Finalmente, expreso mi agradecimiento a la Secretaría de la Conferencia por todo el trabajo que ha realizado para garantizar el buen éxito de nuestra Conferencia. Gracias al Sr. Hagemann, Director del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales; a la Sra. Dimitrova, por su apoyo y por todo lo que ha hecho durante mi mandato, y a la Sra. Juvet-Mir, Jefa de Protocolo. Gracias también a la Sra. Muller, a la Sra. Mbinkar-Gondo, a la Sra. Ontal y al Sr. Antonietti, por ayudarnos en nuestro trabajo. Gracias a todo el equipo, incluido el equipo técnico y por supuesto a los intérpretes, por toda la labor que han realizado.

Sr. Moroni

Presidente de la 110ª. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

Inicio dándoles las gracias por haberme otorgado el privilegio de presidir la 110ª. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ha sido una experiencia inolvidable y de muy buenos resultados gracias al trabajo de todas y todos los delegados, autoridades y funcionarios de la OIT, que han trabajado excelentemente. Agradezco y felicito a la Sra. Dimitrina Dimitrova por su excelente gestión y, en su nombre, a todos sus colaboradores y colaboradoras.

Esta reunión de la Conferencia es la primera luego de la pandemia. Hemos retomado, aunque parcialmente, el contacto personal y comenzado a analizar las consecuencias de una crisis epidemiológica que transita su final, en un entorno signado por violentos conflictos internacionales que creíamos de otros tiempos y que sumergen al mundo en una nueva situación crítica.

Estos factores de diversa naturaleza, que afectan a muchos de los principios rectores de esta organización, estuvieron presentes en las discusiones en las comisiones técnicas y en las exposiciones de los delegados y las delegadas durante las sesiones plenarias.

Somos conscientes del momento difícil que estamos viviendo. La paz política y social está severamente afectada, con un presente complejo y pronósticos sombríos sobre las posibilidades ciertas de que el mundo siga adelante con un proceso de desarrollo sostenible, integral y, sobre todo, inclusivo, que permita ir borrando la distinción entre ganadores y perdedores sin esperanza. Las predicciones de hambrunas extendidas son generalizadas. Las desigualdades se exacerban en lugar de disminuir y nada parece indicar que, tal como están las cosas, esta tendencia cambie por sí sola. El sistema multilateral se encuentra bajo tensión y se enfrenta a una opción ineludible: ser herramienta de solución o guardián de una situación injusta. Los desequilibrios actuales pueden, lamentablemente, generar nuevos equilibrios que para determinados sectores económicos o políticos resulten confortables, pero no para el resto de la humanidad. Los organismos multilaterales no deben permanecer ajenos, para esto fueron creados.

Las conclusiones de esta reunión de la Conferencia van en el sentido correcto y esperamos que el resto de los organismos asuman igual conducta, poniendo al ser humano en el centro de sus políticas.

Hoy más que nunca, es necesario sujetar nuestra actuación a estos ejes. Aun cuando los resultados no sean todos los esperados ni los más brillantes, sin duda serán mejores que la falta de acción conjunta de los países.

El respeto a las identidades del capital, y el trabajo y el diálogo social como instrumentos al servicio de ese desarrollo equitativo, siguen siendo valores que deben ser promovidos, como hemos hecho en este encuentro.

La nueva normalidad a la que aspiramos va a requerir mayores y continuos esfuerzos y, por supuesto, cambios de algunos paradigmas. Aquellos cánones económicos y la arquitectura financiera internacional, que alguna vez se juzgaron útiles, deben ser puestos en revisión, como sostuvo el representante de mi Gobierno.

Como ya dije, pero amerita reiterar, la más firme certeza que nos han dejado esta pandemia y los trágicos sucesos de hoy en día es que la opción ética de colocar en el centro de toda política a las personas es el único camino.

Los acuerdos a los que hemos llegado en los distintos debates tienen una base común: que la situación no nos permite prescindir de nadie. Un Estado activo, trabajadores y trabajadoras con derechos, empresas con el mejor ambiente para su progreso y distribución equitativa de los resultados de ese progreso siguen siendo los puntos de partida para esa nueva normalidad anhelada.

Durante esta reunión de la Conferencia abordamos temas imprescindibles. Tratamos las situaciones que más afectan la dignidad del trabajo y para esto hicimos buen uso del instrumento que tiene la Organización a esos fines, que es la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

Avanzamos en el mejoramiento de nuestra ciudadanía laboral, con la incorporación de la seguridad y la salud en el trabajo en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, otorgando el rango de derechos fundamentales al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Es una deuda cumplida.

Al sector marítimo, le hemos reconocido derechos elementales de la dignidad del trabajo, como son el servicio de agua potable, comida saludable y normas mínimas de protección social.

Pusimos el acento con mayor énfasis en el fenómeno de la economía social y solidaria, lo que importa un reconocimiento a estas formas de organización como agentes concretos y en crecimiento del entramado productivo.

Nos ocupamos del empleo y del aprendizaje frente a una dinámica que exige cada vez mayores y distintas habilidades a los trabajadores y las trabajadoras y, como un modo primordial para la inserción laboral de los sectores más vulnerables de la población, con el acento en la igualdad de género.

Todas las conclusiones fueron acompañadas por una hoja de ruta con roles específicos para el Estado, los sectores empresariales y los trabajadores y las trabajadoras, demostración empírica de que el camino a un mundo más justo se construye entre todos y todas.

Durante la Cumbre, escuchamos interesantes intercambios de opiniones, de necesidades y de reclamos disímiles que muestran lo complejo de nuestro panorama actual y la dificultad tanto para Gobiernos como para organismos multilaterales de encontrar una respuesta

uniforme. Quizás no exista tal cosa y deban generarse respuestas tan distintas como los reclamos y las necesidades.

Señor Guy Ryder, quisiera señalar en la última Conferencia bajo su dirección que su conducción ha sido valiosa. La justicia social, la dignidad del trabajo, la importancia del empresariado, el papel del Estado y el diálogo social constituyeron en todo momento el eje de su actuación. La Organización actuó con mayor eficacia al servicio de sus mandantes, gracias a la reforma administrativa que usted impulsó.

Las iniciativas del centenario marcaron también la impronta de su gestión. La Declaración respectiva con la centralidad en las personas y su llamado a la acción nos recordó donde están el origen y la finalidad del ejercicio de toda función que pueda modificar la realidad, aquellas reformas que debemos encarar en los organismos multilaterales y el lugar que debe ocupar la OIT en ese sistema para lograr un mundo más justo, de atención urgente a quienes más necesitan, sostenible y resiliente.

Estimado Guy: además de respeto, le tengo un particular aprecio. Usted es un inglés muy especial, habla perfecto español con acento andaluz, le gusta el fútbol, aprecia a mi país pese a los dos goles de Maradona en México '86 e intentó elaborar una tesis sobre el peronismo, tarea que, como buen peronista, no envidio. Muchas gracias por su gestión en mi nombre y en nombre de los y las mandantes, y mis mejores deseos en todo aquello que decida llevar adelante.

Sr. Ryder

**Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
y Secretario General de la Conferencia
(original inglés)**

Estoy seguro de que todos compartimos un sentimiento no solo de satisfacción, sino también de cierto alivio, al encontrarnos ya en el tramo final de esta reunión de la Conferencia, que ha sido memorable, ha transcurrido de forma armoniosa y ha resultado productiva. Digo que ha sido memorable porque, tras todas las interrupciones y las complicaciones sufridas durante los dos últimos años, muchos de nosotros hemos podido reunirnos de nuevo aquí en Ginebra para retomar el contacto con viejos conocidos, establecer nuevas relaciones y poder interactuar de una manera que no es del todo factible cuando nos comunicamos solamente a través de una pantalla. Tenemos una gran deuda con los participantes que se han conectado a distancia, a menudo soportando trastornos de todo tipo. Al mismo tiempo, creo que tenemos motivos para afirmar que, tras haber capeado el temporal de la pandemia, la vida institucional de nuestra organización está recuperando su curso normal.

Como informó ayer la Comisión de Verificación de Poderes, nada menos que 177 de los 187 Estados Miembros de la OIT han participado en esta reunión de la Conferencia, a la que han asistido algo más de 4 000 delegados. Me parece que estas cifras son una prueba concluyente del compromiso constante de todos ustedes con la OIT a escala mundial y demuestran que este parlamento mundial del trabajo está vivo y en buen estado. El único dato negativo es que la tasa de participación de las mujeres ha vuelto a caer al 36,5 por ciento. La conclusión es simple: tenemos que hacerlo mejor.

En efecto, esta reunión ha transcurrido de una manera extraordinariamente fluida y armoniosa. Puede deberse, en parte, a lo mucho que valoramos el hecho de reunirnos de nuevo de forma presencial; una especie de efecto de rebote tras la pandemia de COVID-19. Pero también tiene que ver, me parece a mí, con nuestro sentimiento de responsabilidad

colectiva. La responsabilidad colectiva de encontrar soluciones consensuadas para los grandes retos a los que se enfrenta el mundo del trabajo, retos que se señalaron muy claramente ayer en el marco de la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, que organiza la OIT.

Esto no significa que nuestros debates hayan sido fáciles. Como siempre, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores han defendido sus posiciones e intereses con la habilidad y determinación que les caracteriza. Se ha trabajado durante muchas horas, y todos han dado el pequeño empujón necesario para alcanzar los resultados convenidos. Ha sido una prueba más de la eficacia del tripartismo, que muestra lo que somos capaces de lograr y dónde radica la importancia de la OIT.

Cabe preguntarse qué resultados hemos conseguido después de tanto esfuerzo. En primer lugar, un resultado que es un ejemplo muy concreto de lo que significan realmente las funciones de establecimiento de normas y control de su aplicación de la OIT, y lo que de ellas se deriva. Ya he mencionado en numerosas ocasiones el carácter primordial de estas funciones y, no se preocupen, no volveré a insistir en el tema.

Es muy relevante que en esta reunión de la Conferencia se hayan sentado unas bases muy sólidas sobre las que, el año próximo, podría adoptarse una recomendación relativa a un marco regulatorio para aprendizajes de calidad. De esa manera, se ha demostrado que somos capaces de elaborar nuevas normas para responder a los principales problemas del mercado de trabajo, y espero que sigamos por esta vía en el futuro. Los aprendizajes, al facilitar la transición de la escuela al trabajo y ayudar a combatir la lacra del desempleo juvenil, merecen desempeñar un papel más importante en el futuro del trabajo, y este es precisamente el objeto de la recomendación en cuestión. Como han confirmado esta mañana personas que han hecho aprendizajes y que saben mejor que nadie de lo que hablan, los aprendizajes no son itinerarios «de segunda».

Permítanme también reconocer la importancia de las enmiendas introducidas en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, que acabamos de aprobar formalmente. Es un ejemplo de la adaptabilidad de este convenio, que tiene un valor extraordinario dadas las circunstancias que afronta actualmente el sector marítimo.

Todos estamos de acuerdo en que las normas —o, al menos, los convenios— una vez establecidas deben ser ratificadas y aplicadas. La misión de asegurar el cumplimiento y, en caso de infracción, de velar por que se tomen medidas correctivas corresponde esencialmente a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

Por tanto, es una excelente noticia que, una vez más, la Comisión haya concluido con éxito su dura, y a veces delicada y difícil, tarea. Soy consciente, como también lo son ustedes, de las complicaciones y las controversias que han rodeado la labor de la Comisión en los últimos años. Como señalé en la apertura de la reunión de la Conferencia, algunas de esas dificultades todavía no se han resuelto y es preciso encontrar una solución. Pero, aun así, los resultados obtenidos son realmente notables, tanto con respecto a los casos individuales relativos a algunos países como con respecto al tema de los actores clave en la economía asistencial y el funcionamiento general del sistema de normas.

Con el paso de los años he comprendido que el funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas es un indicador y un barómetro fidedigno del estado general de salud de nuestra conferencia y, en ese sentido, puedo afirmar que este año hemos realizado una excelente labor.

Esta certeza no significa que no sea consciente de que la labor de la Comisión genera malestar, e incluso enfrentamientos. Por supuesto que soy consciente de ello. Tal vez resulte

inevitable, y quizá sea incluso necesario. Pero he de decir que durante esta reunión de la Conferencia he recibido, fuera de las salas de reunión, testimonios alarmantes, incluso desgarradores, sobre la situación de personas cuyas vidas, medios de subsistencia y libertad están en juego. Nuestra capacidad de acudir en su ayuda radica sobre todo en la Comisión de Aplicación de Normas. Creo que el hecho de que en las salas de reuniones de Ginebra se produzca un cierto nivel de malestar resulta irrelevante habida cuenta de nuestra responsabilidad colectiva de prestar ayuda a esas personas. Hacerlo es tan solo parte de la tarea que nos ha sido asignada y de cuyo cumplimiento no debemos desistir nunca.

Las discusiones recurrentes sobre los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente han pasado a figurar sistemáticamente como un punto del orden del día de la reunión de la Conferencia, lo cual no quiere decir que hayan adquirido un carácter rutinario. Les recuerdo que la finalidad de esas discusiones queda establecida en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. Tienen por objeto captar mejor las necesidades y prioridades reales de los mandantes para que, sobre esa base, la Organización pueda configurar y desarrollar programas y actividades que les den respuesta.

Creo que la discusión recurrente sobre el empleo de este año ha servido admirablemente a este propósito. Ha permitido dotar a la Organización de los medios para enriquecer la labor general de promover una recuperación centrada en las personas con intervenciones en materia de política de empleo que se ajusten adecuadamente a las situaciones de los distintos Estados Miembros; asimismo, ha permitido dotar a la Organización de los medios para contribuir a las iniciativas internacionales, principalmente, al Acelerador mundial del empleo y la protección social para una transición justa, de las Naciones Unidas. En particular, deseo invitar a los Estados Miembros a que apoyen y respalden dicho mecanismo.

En este contexto, es importante que la economía social y solidaria haya recibido, en el marco de la discusión general consagrada a esta cuestión en la reunión de la Conferencia, un reconocimiento adecuado como fuente esencial generadora de trabajo decente. La labor de la OIT en este ámbito no es nueva. De hecho, es tan antigua como la propia Organización. Y, sin embargo, las conclusiones adoptadas este año han supuesto un gran avance. Se han concretado cuestiones fundamentales relativas a la definición de la economía social y solidaria y a las medidas de política al respecto, y se han brindado orientaciones para incrementar el apoyo de la OIT y del sistema internacional en su conjunto a los actores de esta economía, cuyas actividades, en última instancia, están estrechamente vinculadas a las que realiza nuestra organización.

Estos son algunos de los abundantes logros cosechados en la presente reunión de la Conferencia. Además, pienso que no cabe negar que, probablemente, el resultado más importante de todos haya sido la decisión de incluir el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en la categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo con arreglo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

Cuando se adoptó dicha decisión, algunos de ustedes dijeron que la Conferencia estaba haciendo historia. Ahora tenemos la responsabilidad de lograr cambios significativos. Porque hemos asumido el compromiso colectivo de actuar de común acuerdo —y espero sinceramente que lo hagamos mejor que en el pasado— para asegurar a todos un entorno de trabajo seguro y saludable. El grado de cumplimiento de este compromiso se cuantificará en número de accidentes y enfermedades que puedan evitarse y, en última instancia, en número de vidas que puedan salvarse. ¿Qué otro objetivo podría ser más valioso que este?

Permítanme completar el balance de los logros con algunas observaciones sobre el examen en sesión plenaria de mi memoria consagrada al tema de los países menos adelantados. Por supuesto, el debate sobre dicha memoria no ha dado lugar a la adopción de conclusiones específicas por parte de la Conferencia. No era esa la intención. Sin embargo, ello no significa que no tenga repercusiones. De hecho, espero que el debate actúe como una suerte de catalizador, porque los oradores de todos los grupos y de todas las regiones han suscrito la propuesta central de mi memoria, a saber, que esta organización, que tiene el mandato universal de lograr la justicia social y la voluntad de no dejar a nadie atrás, debe actuar conforme a las responsabilidades particulares que le incumben con respecto a sus Estados Miembros menos adelantados. Si somos consecuentes, el Programa de Acción de Doha y la próxima quinta Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Países Menos Adelantados, que se celebrará en Doha en marzo de 2023, serán excelentes oportunidades para que asumamos tales responsabilidades.

A ese respecto, y teniendo en cuenta el contenido del anexo de mi memoria sobre *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados*, quisiera expresar una vez más la esperanza de que podamos redoblar nuestros esfuerzos y movilizar recursos que permitan intensificar la cooperación técnica, en particular para financiar la Estrategia Nacional de Empleo.

Si hoy podemos concluir esta reunión de la Conferencia y regresar a nuestros países con la sensación de haber realizado satisfactoriamente una importante labor ha sido gracias a los esfuerzos desplegados por muchos hombres y mujeres: los miembros de las delegaciones nacionales e internacionales quienes, bajo el liderazgo de las personas que han ejercido la presidencia y las vicepresidencias, han negociado con empeño, habilidad y tesón los textos que hemos adoptado; el personal de la OIT que, con su habitual dedicación, profesionalidad y competencia, han brindado a los participantes, como muchos de ustedes han tenido la amabilidad de reconocer, el apoyo y la orientación que necesitaban para cumplir su misión; todas las personas que han velado por nuestra salud y seguridad y se han ocupado de los servicios de restauración; los intérpretes, quienes, de un modo que sigue suscitando la admiración unánime, nos permiten comunicarnos y entendernos, y quienes, en ocasiones, sospecho que transmiten mejor que nosotros mismos lo que decimos; y más que nunca, nuestros expertos en tecnología, que han hecho posible que esta reunión híbrida haya transcurrido de forma tan fluida. Todos ellos, de forma más o menos visible, e independientemente de la labor realizada, han cumplido con su cometido de manera admirable, y merecen nuestro agradecimiento.

Esta es mi última intervención ante la Conferencia Internacional del Trabajo, razón por la cual deseo expresar mi agradecimiento personal no solo a los participantes en la reunión, sino también a todas las personas con las que he tenido el placer y el privilegio de trabajar a lo largo de mi mandato como Director General y, de hecho, durante los numerosos años que precedieron ese mandato. Debo decir que la idea de dejar el cargo no me provoca ningún sentimiento de pesar, salvo por el hecho de separarme de tantos buenos amigos y colegas, de todos los grupos y todas las regiones, de los que he aprendido muchísimo. Tengo numerosos amigos y, que yo sepa, ningún enemigo. He sido muy afortunado.

Quiero expresar un reconocimiento especial a mi predecesor en el cargo, el Sr. Juan Somavia, que está hoy con nosotros, y que tanto hizo para que yo fuera capaz de desempeñar mis funciones. También me gustaría dar las gracias, por motivos bien distintos, a mi esposa Carine, que está sentada al lado de Juan. Tengo que decir que, si algo he aportado a esta organización, ha sido gracias al amor, el apoyo, la tolerancia y los consejos de Carine.

El sentimiento que me embarga no es de tristeza. Es el sentimiento de llegar al final de una larga jornada de trabajo —una jornada de trabajo muy gratificante— en compañía de colegas admirables y competentes; un poco cansado, es cierto, sabiendo que todavía falta mucho por hacer y que los retos que tenemos por delante son enormes, pero también aferrado a la firme convicción de que, bajo nuestro liderazgo de nuevo Director General, el Sr. Gilbert F. Houngbo, los objetivos que persigue esta organización podrán lograrse gracias a su determinación, perseverancia y talento. Tendrá, como he tenido yo, la ventaja y el privilegio de dirigir a un extraordinario grupo de colegas en la Secretaría de la OIT.

No voy a importunarles con consejos para el futuro ni con reflexiones sobre los logros conseguidos y las frustraciones experimentadas en los últimos diez años. Ese tipo de consideraciones no suelen ser muy útiles, y ustedes tiene cosas más importantes en las que pensar. Además, se está haciendo tarde. Aun así, quisiera concluir mi intervención citando unas palabras que me han inspirado desde que asumí el cargo, y que espero que también los animará a todos ustedes a promover la labor de la OIT. Las palabras a las que me refiero las pronunció el gran Jean Jaurès, que fue asesinado días antes del inicio del primer conflicto mundial que acabó dando origen al nacimiento de la OIT. Jaurès fue asesinado por su defensa a ultranza de la causa de la paz mundial. Estas fueron sus palabras:

(El orador prosigue en francés).

El trabajo debería ser una función y una alegría; demasiado a menudo no es más que una servidumbre y un sufrimiento. Debería ser el combate de todos los hombres unidos contra las cosas, contra las fatalidades de la naturaleza y las miserias de la vida; es el combate de los hombres entre ellos mismos [...] en medio de la violencia de una competencia ilimitada.

(El orador prosigue en inglés).

Creo que esta declaración capta bien el significado y la importancia del mandato de la OIT y de los retos del futuro. Concluyo mi intervención deseándoles todo lo mejor en su recorrido por el largo camino en pos de la justicia social.

El Presidente

Después de semejantes palabras, cedo la palabra a los delegados que han expresado su deseo de saludar al Sr. Director General.

Sra. Hornung-Draus

Presidenta del Grupo de los Empleadores de la Conferencia (original inglés)

En nombre del Grupo de los Empleadores, deseo tomar un momento para expresar nuestra más profunda gratitud a Guy Ryder por su dedicación y determinación a lo largo de este último decenio en la Organización Internacional del Trabajo y, por supuesto, en las diversas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Guy, aunque todavía quedan unos meses hasta que se vaya, deseamos agradecerle en esta instancia suprema de la OIT su entrega incansable e inquebrantable en defensa de nuestros valores comunes y de las necesidades de los diversos mandantes de la OIT, entre los cuales figuramos, claro está, los empleadores.

No cabe duda de que fue usted un dirigente sindical sin parangón, como uno de los impulsores de la creación de la Confederación Sindical Internacional y primer Secretario General de esta última.

Después, su mandato de Director General de la Oficina Internacional del Trabajo coincidió con un decenio convulso. Baste recordar que, cuando tomó posesión de su cargo, el mundo restañaba aún las heridas de la crisis financiera de 2008. Poco después se cernieron amenazas sobre el sistema multilateral. Y ahora todavía sufrimos las consecuencias de una pandemia mundial. Es verdad que una crisis puede forjarnos o quebrarnos. Pero usted supo pilotar la Oficina Internacional del Trabajo a través de estas crisis y, por supuesto, también de otras más, con suma destreza y comprendiendo muy bien las necesidades de los mandantes. Aunque no siempre hemos coincidido con su manera de ver las cosas, honramos su voluntad de escucha, admiramos su firme compromiso con la Organización Internacional del Trabajo y apreciamos de veras su proximidad con todos los mandantes, al margen de toda consideración jerárquica.

Permítame concluir destacando lo que para mí ha sido uno de los mayores logros de la OIT durante su mandato: la adopción, en 2019, de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. El apoyo que usted prestó a la Comisión Plenaria en aras de esta iniciativa mundial permitió fraguar un consenso sobre este texto histórico. Un texto que tiene el potencial necesario de incidir en esta organización y en las actuaciones de la Oficina y los mandantes durante muchos decenios. Guy: nos deja usted un legado sumamente impresionante. Y aunque de sobra sabemos que se mantendrá conectado con la comunidad de la OIT, no quiero dejar de agradecerle nuevamente su labor en esta organización y su defensa incondicional del diálogo social y la justicia social. Querido Guy: gracias.

Sra. Passchier

Presidenta del Grupo de los Trabajadores de la Conferencia (original inglés)

Necesito algo más de tiempo que mi vecina. Soy consciente de que todos queremos marcharnos y disfrutar al aire libre de estos hermosos días soleados, pero creo que después de los diez años que el Director General ha transcurrido al mando de esta organización, también debemos dedicar un tiempo a la reflexión y la celebración.

Guy, otrora dirigiste con éxito el movimiento sindical internacional en tiempos convulsos. Y quiero decir a todos los que no han formado parte de una organización sindical que si puedes gestionar los múltiples desafíos para mantener unido un movimiento sindical mundial —que es como intentar poner orden en una jaula de grillos, como decimos en mi país, o como criar gatos, como se diría en inglés— entonces puedes dirigir cualquier organización. Por ello, los trabajadores nos sentimos muy orgullosos cuando te eligieron para dirigir esta augusta institución. Eso demuestra que todos nosotros, representantes de todos los bandos, somos capaces de servir a la causa pública con altura de miras. De igual modo, también vemos a muchos de nuestros antiguos colegas sindicalistas y empleadores en las bancadas de los Gobiernos.

Cuando fuiste elegido, Guy, no estoy segura de que fueras consciente de la magnitud de los desafíos a los que tendrías que enfrentarte. Para empezar, como también ha dicho Renate, la crisis financiera, que para los trabajadores supuso niveles de desempleo a gran escala, con medidas de austeridad y una enorme presión sobre el gasto público en protección social. Luego he de mencionar, por supuesto, la crisis de 2012, cuando el Grupo de los Empleadores cuestionó el derecho de huelga en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), haciendo temblar los cimientos mismos de nuestro sistema de control. Más tarde, en 2015 se llegó a un acuerdo —o más bien a una tregua— que permitió que el sistema de control volviera a funcionar de forma más o menos correcta, aunque el conflicto sigue latente y, en mi opinión, ahora debe zanjarse

definitivamente. Pero eso también planteará, sin duda, un desafío para el próximo Director General. Asimismo, quiero mencionar, significativamente, el inicio de nuestra labor con respecto al mecanismo de examen de las normas: hasta la fecha, el Grupo de trabajo tripartito se ha reunido en seis ocasiones, pero también ha tenido que enfrentar algunas dificultades. Al final de tu mandato, has tenido que hacer frente a la pandemia, la guerra en Ucrania, así como muchas otras guerras virulentas en el mundo, tensiones geopolíticas y un sistema multilateral sometido a una enorme presión.

Has dirigido la Organización con mano firme en estas aguas turbulentas, sorteando las dificultades con tenacidad, imparcialidad e integridad, concentrado cabalmente en el mandato tripartito de la OIT de promover la justicia social y la paz. Entre los importantes logros obtenidos, cabe citar la inclusión del trabajo decente y la protección social en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas; el papel cada vez más importante y visible que ha ido adquiriendo la OIT en el sistema de las Naciones Unidas; y, aunque el establecimiento de normas se convirtió en una tarea aún más difícil —y sigue siendo, creo, una tarea difícil— fuimos testigos de la creación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, que es un logro muy importante, así como de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) y, por supuesto, este año iniciamos la discusión sobre los aprendizajes.

No obstante, por lo que serás verdaderamente recordado —como también ha mencionado Renate— es por haber sabido articular el pensamiento de la Organización, centrándolo en las razones de su existencia durante más de cien años, con siete iniciativas para el centenario, una Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo y, luego, por supuesto, una Declaración del Centenario, en la que participamos Renate y yo, junto con uno de los Directores Generales Adjuntos. (Suelo decir que estábamos en los calabozos del Palacio, ya que no vimos la luz diurna. Aunque en esta bonita sala tampoco vemos mucho la luz del día). Obtuvimos un resultado muy importante que hoy sigue siendo muy pertinente, aun cuando el mundo ha experimentado nuevas turbulencias desde 2019. Y, en esa misma reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, fuimos testigos de la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, los cuales revisten gran importancia. Por último, pero no por ello menos importante, como ya dije ayer, te ofrecimos todos juntos un regalo de despedida que acabamos de celebrar con una fotografía. Se trata de la adición de un quinto derecho fundamental a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Esta es la Organización Internacional del Trabajo. No es la organización *de los* trabajadores, sino la organización *para* los trabajadores. No has sido el Director General de los trabajadores, sino el Director General de todos. Muchas gracias, Guy, en nombre del Grupo de los Trabajadores de la OIT y también en nombre de todos los trabajadores del mundo.

Sra. Daytec

Gobierno (Filipinas), hablando en nombre del Presidente del Grupo Gubernamental de la Conferencia
(original inglés)

Me gustaría decir que la declaración del Grupo Gubernamental será pronunciada por varios oradores de diferentes lugares del mundo, quienes hablarán en diferentes idiomas, para mostrar la universalidad de nuestro mensaje.

Sra. Fohgrub

Gobierno (Alemania), hablando en nombre de la Vicepresidenta del Grupo Gubernamental de la Conferencia
(original alemán)

Esta 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo será la última que celebraremos con el Sr. Guy Ryder como nuestro Director General. Es difícil de creer. Ha sido Director General de la OIT durante una década y nueve reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Resulta difícil imaginarse la Organización sin él.

Nos deja en un momento decisivo de la historia, cuando nos estamos dando cuenta más que nunca del valor de la cooperación tripartita. Necesitamos esta cooperación para afrontar los retos que plantean nuestros esfuerzos por alcanzar la meta de la justicia social a través del trabajo decente. En este periodo estamos observando un aumento de las desigualdades en un mundo del trabajo donde los patrones están cambiando. Al mismo tiempo, el mundo del trabajo lucha por recuperarse de una pandemia sin precedentes.

Sr. Samasme

Gobierno (Marruecos), hablando en nombre del grupo de África
(original árabe)

El Sr. Ryder siempre ha sido la verdadera personificación del tripartismo, que constituye el corazón y el alma de la OIT y la diferencia de las otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Muchos de nosotros recordamos el momento en el que aceptó su elección como décimo Director General de la OIT en 2012 con estas palabras memorables:

Conservemos también lo que tenemos y lo que es valioso para nosotros y en nosotros. La capacidad que tenemos en el mundo del trabajo —empleadores, trabajadores y Gobiernos— de sentarnos, hablar y encontrar buenas soluciones. La idea de que el tripartismo no es una conspiración contra las buenas prácticas en el ámbito de la adopción de decisiones, sino el camino hacia la justicia social.

Sra. Durbin

Gobierno (Australia), hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico
(original inglés)

El Sr. Ryder propugnó la idea de una OIT que fuera pertinente para todos los trabajadores, incluidos los de la economía informal y aquellos en situaciones de vulnerabilidad, y puso todo su empeño en lograr ese cometido, como se desprende de su memoria presentada a la reunión de la Conferencia que finaliza hoy.

Bajo el firme liderazgo del Sr. Ryder, se adoptaron en la OIT importantes instrumentos que promueven la justicia social a través del trabajo decente, tales como: el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, para hacer frente a las formas contemporáneas de esclavitud; 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 el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Sr. Carvajal

Gobierno (Chile), hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe

Asimismo, se ratificó universalmente el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). El Sr. Ryder también lanzó una decidida campaña para la ratificación del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1986, que ahora requiere solo unos pocos votos para su entrada en vigor, incluidos los de tres Estados Miembros de mayor importancia industrial.

Durante su mandato se adoptó una importante hoja de ruta para un futuro del trabajo centrado en el ser humano que no solo contribuye a una fuerte reafirmación del mandato de justicia social de la OIT y del papel crucial del diálogo social y de las normas internacionales del trabajo, sino que también guía el trabajo de la OIT en los próximos años. Queremos referirnos también a la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo puesto que sirvió de base para el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente emitido el año pasado. Otro hito en la historia de los logros del Sr. Ryder es la decisión de esta reunión de la Conferencia de declarar un entorno de trabajo seguro y saludable como el quinto principio y derecho fundamental del trabajo.

Sr. Dedieu

Gobierno (Francia), hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros (original francés)

Nos consta que las iniciativas que ha promovido el Sr. Guy Ryder se han basado en los valores y principios comunes de la Organización Internacional del Trabajo y han estado en conformidad con su mandato, incluso en el caso de la aplicación de su sistema normativo. Puede decirse lo mismo del programa de reformas que puso en marcha y que aplicó con verdadera pasión. El Sr. Guy Ryder ha demostrado siempre que está abierto a la crítica constructiva. Voy a dar un ejemplo: el Comité Consultivo de Supervisión Independiente informó al Consejo de Administración que la OIT es una organización cooperativa, dispuesta y capaz de poner en práctica las observaciones de las auditorías. Los Estados Miembros de la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (Red MOPAN) hicieron una observación similar. No cabe duda de que, bajo su dirección, se ha reforzado el papel de liderazgo de la OIT en el sistema de las Naciones Unidas para garantizar el trabajo decente.

Sra. Draksler

Gobierno (Eslovenia), hablando en nombre del grupo de Europa Oriental

El Sr. Ryder será siempre recordado por su liderazgo en tiempos de crisis. Cuando nuestra organización tuvo que enfrentarse a la pandemia de COVID-19, que no tenía precedentes, fuimos testigos de su hábil gestión a la hora de dirigir la OIT para que fuera visible, pertinente y útil. Veló por que la OIT siguiera trabajando con normalidad, pese a que la mayoría de las actividades de la Oficina debían realizarse virtualmente. Los canales de comunicación con los mandantes tripartitos de la OIT, incluidas las Misiones Permanentes, se mantuvieron abiertos en todo momento.

Sra. Daytec**Gobierno (Filipinas), hablando en nombre del Presidente del Grupo Gubernamental de la Conferencia
(original inglés)**

Si bien nos entristece la partida del Sr. Ryder, deseamos dar una cordial bienvenida al Sr. Gilbert F. Hougbo, quien entrará en funciones en octubre de 2022 como nuevo Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Le felicitamos por su elección. No hay duda de que será un digno sucesor del Sr. Ryder porque sus impresionantes credenciales y su notable y probada trayectoria lo habilitan para dirigir una organización internacional. No es un desconocido para la OIT porque fue Director General Adjunto en esta institución antes de asumir su actual cargo de Presidente del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola. También es importante señalar que durante su mandato como Director General Adjunto trabajó en colaboración con el Sr. Ryder, quien ya ocupaba el cargo de Director General de la OIT. Recordamos que cuando el Sr. Hougbo habló tras su elección, se comprometió a continuar los notables programas de su gran predecesor. Por lo tanto, confiamos en que la transición entre estos dos grandes hombres será perfecta.

Además, observamos que el Sr. Hougbo es la primera persona de África y del Sur Global en ser elegida para dirigir esta organización que trabaja y se esfuerza por crear a nivel mundial trabajo decente y un entorno laboral que otorguen protagonismo a los trabajadores y a los empleadores en el logro de una paz duradera, prosperidad y progreso. Esperamos que aporte a la Organización perspectivas que permitan dar un carácter más inclusivo al mandato de la OIT de promover una globalización equitativa y la justicia social a través del trabajo decente. Le aseguramos el apoyo del Grupo Gubernamental para que pueda liderar con éxito esta organización.

Expresamos nuestro agradecimiento al Sr. Ryder por su gran contribución al servicio de la humanidad y le deseamos una feliz jubilación.

Esperamos trabajar con el Sr. Hougbo y con el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores en pro de un mundo del trabajo que beneficie a todos en todas partes, sin dejar a nadie atrás.

Sra. Qian**Gobierno (China)
(original chino)**

China desea felicitar a todos los participantes por la satisfactoria conclusión de la 110.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y dar las gracias a todos los organizadores y a los miembros del personal técnico.

También quisiéramos dar las gracias al Director General, Guy Ryder, por su contribución al movimiento sindical internacional en este último decenio. Bajo su liderazgo, la OIT ha proporcionado asesoramiento en materia de políticas y asistencia técnica de forma oportuna y eficaz a los Estados Miembros, a fin de promover el trabajo decente, mejorar la seguridad social y fortalecer la protección de los derechos e intereses de los trabajadores. La posición de la OIT en la gobernanza laboral mundial también se ha fortalecido. China expresa su especial agradecimiento al Director General, Guy Ryder, por su interés en las cuestiones relativas al empleo y la seguridad social en China y por la fructífera cooperación entre la Oficina y nuestro país. China espera con interés seguir estrechando su cooperación con la OIT en el futuro y

promover conjuntamente la causa mundial de los derechos laborales. Le deseamos lo mejor al Director General, Guy Ryder.

Por último, deseamos a todas las delegaciones un viaje de regreso seguro y sin contratiempos.

El Presidente

La 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ha sido una reunión extraordinaria para todos nosotros, puesto que las circunstancias por fin nos han permitido trabajar en persona después de tantos meses. Hemos valorado la importancia de negociar cara a cara para alcanzar el consenso tripartito que ha caracterizado nuestras labores. Dicho consenso ha quedado plasmado en los excelentes resultados de nuestra reunión.

En la Comisión encargada del tema de los aprendizajes se ha emprendido una discusión normativa que facilitará la inclusión de los jóvenes en los mercados laborales. Hemos ampliado los horizontes de nuestra labor con la discusión sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria. Juntos hemos logrado fortalecer el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo con la inclusión de la salud y la seguridad en el trabajo. Creo que podemos felicitarnos por los excelentes resultados que juntos hemos alcanzado este año.

Sr. Ryder

Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
y Secretario General de la Conferencia

Todavía me queda una intervención en esta conferencia y, si le pido la palabra señor Presidente, es para poder cumplir con una larga e importante tradición de esta casa. Quiero entregarle un mazo grabado como símbolo de su autoridad en esta reunión de la Conferencia, pero sobre todo como símbolo de reconocimiento de todos los delegados y delegadas aquí presentes, ya que, si hemos tenido una reunión de la Conferencia exitosa y productiva, en gran medida, es gracias a su presidencia.

El Presidente

Estimado Director General, se lo agradezco de verdad. Voy por tanto a utilizar el nuevo mazo para declarar clausurada la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Se levanta la sesión y se clausura la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo a las 17.30 horas).



► Enmiendas de 2022 al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Enmiendas al Código relativas a las reglas 1.4, 2.5, 3.1, 3.2, 4.1, 4.3 y 4.4, y a los anexos A2-I y A4-I del MLC, 2006

Enmienda al Código relativa a la regla 1.4 - Contratación y colocación

Norma A1.4 - Contratación y colocación

Substituir el inciso vi) del apartado c) del párrafo 5 por el siguiente:

- vi) establezcan un sistema de protección, por medio de un seguro o de una medida apropiada equivalente, para indemnizar a la gente de mar por las pérdidas pecuniarias que esta podría tener a raíz del incumplimiento de las obligaciones que para con ella tenga el servicio de contratación o colocación o el armador en virtud del acuerdo de empleo de la gente de mar, y garanticen que se informe a la gente de mar de sus derechos en virtud de ese sistema antes o durante el proceso de contratación.

Enmienda al Código relativa a la regla 2.5 - Repatriación

Norma A2.5.1 - Repatriación

Insertar un nuevo párrafo 9 y reenumerar el párrafo subsiguiente:

9. Los Miembros deberán facilitar la pronta repatriación de un marino, incluso si consideran que el marino está abandonado en el sentido del párrafo 2 de la norma A2.5.2. Los Estados del puerto, los Estados del pabellón y los Estados que suministran mano de obra deberán cooperar para garantizar que a los marinos contratados a bordo de un buque para reemplazar a la gente de mar que hubiera sido abandonada en su territorio o en un buque que enarbore su pabellón, se les reconocerán los derechos y prestaciones previstos en el presente Convenio.

Enmiendas al Código relativas a las reglas 3.1 y 4.4 - Alojamiento y servicios de esparcimiento/Acceso a instalaciones de bienestar en tierra

Norma A3.1 - Alojamiento y servicios de esparcimiento

Substituir el párrafo 17 por el siguiente:

17. A bordo de los buques se deberán facilitar a toda la gente de mar instalaciones, comodidades y servicios de esparcimiento, incluida la conectividad social, apropiados y adaptados para atender a las necesidades específicas de la gente de mar que debe vivir y trabajar en los buques, que estén en conformidad con la regla 4.3 y las disposiciones del Código relativas a la protección de la seguridad y la salud y la prevención de accidentes.

Pauta B3.1.11 - Instalaciones de esparcimiento, y disposiciones relativas al correo y a las visitas a los buques

Substituir el apartado *j*) del párrafo 4 por el siguiente:

- j*) un acceso razonable a las comunicaciones telefónicas entre el buque y tierra, cuando las haya, a precio razonable.

Insertar un nuevo párrafo 8:

8. Los armadores deberían proporcionar, en la medida en que sea razonablemente factible, a la gente de mar a bordo de sus buques, acceso a Internet, con tarifas, cuando las haya, a un precio razonable.

Pauta B4.4.2 - Instalaciones y servicios de bienestar en los puertos

Insertar un nuevo párrafo 5 y renumerar los párrafos siguientes:

5. Los Miembros deberían proporcionar, en la medida que sea razonablemente factible, a la gente de mar a bordo de los buques en sus puertos y fondeaderos asociados, acceso a Internet, con tarifas, cuando las haya, a un precio razonable.

Enmiendas al Código relativas a la regla 3.2 - Alimentación y servicio de fonda

Norma A3.2 - Alimentación y servicio de fonda

Substituir los apartados *a*) y *b*) del párrafo 2 por lo siguiente:

- a*) habida cuenta del número de marinos a bordo, de sus exigencias religiosas y prácticas culturales en relación con los alimentos, y de la duración y naturaleza de la travesía, el abastecimiento de víveres y agua potable deberá ser adecuado en cuanto a su cantidad, valor nutritivo, calidad y variedad, y deberá ser gratuito durante el periodo de contratación;
- b*) la organización y el equipo del servicio de fonda permitirán suministrar a la gente de mar comidas adecuadas, variadas, equilibradas y nutritivas, preparadas y servidas en condiciones higiénicas, y

Substituir el apartado *a*) del párrafo 7 por el siguiente:

- a*) las provisiones de víveres y agua potable en cuanto a su cantidad, valor nutritivo, calidad y variedad;

Enmiendas al Código relativas a la regla 4.1 - Atención médica a bordo de buques y en tierra

Norma A4.1 - Atención médica a bordo de buques y en tierra

Insertar nuevos párrafos 5 y 6:

5. Todos los Miembros deberán velar por que la gente de mar que necesite una atención médica inmediata sea desembarcada rápidamente de los buques que se encuentran en su territorio, y tenga acceso a instalaciones médicas en tierra para recibir un tratamiento apropiado.

6. Cuando un marino muere durante una travesía del buque, el Miembro en cuyo territorio se haya producido el fallecimiento, o si este fallecimiento tiene lugar en alta mar, el Miembro en cuyas aguas territoriales el buque entre a continuación deberá facilitar la repatriación del cuerpo o las cenizas del marino fallecido, a cargo del armador, según los deseos del marino o de sus parientes más próximos, según proceda.

Pauta B4.1.3 - Atención médica en tierra

Insertar nuevos párrafos 4 y 5:

4. Todo Miembro debería velar por que a la gente de mar no se le impida desembarcar por razones de salud pública, y por que pueda reponer provisiones en sus almacenes y reabastecerse de combustible, agua, víveres y suministros.

5. Debería considerarse que la gente de mar necesita asistencia médica inmediata en los siguientes casos, aunque no únicamente:

- a) lesiones o enfermedades graves;
- b) lesiones o enfermedades que podrían conducir a una discapacidad temporal o permanente;
- c) enfermedad transmisible que pueda propagarse a otros miembros de la tripulación;
- d) lesiones resultantes de fracturas de huesos, hemorragias graves, fracturas de dientes, inflamación dental o quemaduras graves;
- e) dolores intensos que no pueden tratarse a bordo del buque, teniendo en cuenta el modo operativo del buque, la disponibilidad de analgésicos apropiados y los efectos para la salud de tomarlos por un largo periodo de tiempo;
- f) riesgo de suicidio, y
- g) recomendación de un tratamiento en tierra por un servicio consultivo de telemedicina.

Pauta B4.1.4 - Asistencia médica a otros buques y cooperación internacional

Substituir el apartado *k)* del párrafo 1 por el siguiente:

- k) adoptar disposiciones oportunas para repatriar lo antes posible los cuerpos o las cenizas de la gente de mar fallecida, de conformidad con los deseos que manifiesten el marino o sus parientes más próximos, según proceda.

Enmienda al Código relativa a la regla 4.3 - Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Norma A4.3 - Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Substituir el apartado *b)* del párrafo 1 por el siguiente:

- b)* precauciones razonables para prevenir los accidentes del trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales a bordo de los buques, en particular a través del suministro a la gente de mar de todo equipo de protección personal necesario en tallas apropiadas, y de medidas para reducir y prevenir el riesgo de exposición a niveles perjudiciales de factores ambientales y de sustancias químicas, así como al riesgo de lesiones o enfermedades que puedan derivarse del uso del equipo y de la maquinaria a bordo de buques;

Enmiendas al Código relativas a la regla 4.3 - Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Norma A4.3 - Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes

Substituir el texto introductorio del párrafo 5, insertar un nuevo apartado *a)* y reenumerar los apartados siguientes:

- 5. Todo Miembro deberá asegurar que:
 - a)* todas las muertes de la gente de mar empleada, contratada o que trabaje a bordo de los buques que enarbolan su pabellón se investiguen y registren de manera adecuada, y se notifiquen cada año al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo a efectos de que se publiquen en un registro mundial;

Pauta B4.3.5 - Notificación y compilación de estadísticas

Insertar nuevos párrafos 4 y 5:

4. Las estadísticas de muertes, en virtud del apartado *a)* del párrafo 5 de la norma A4.3 deberían notificarse según las modalidades y la clasificación especificadas por la Oficina Internacional del Trabajo.

5. Las estadísticas de muertes deberían incluir, entre otros, datos sobre el tipo (clasificación) de la muerte, el tipo de buque y el arqueo bruto, el lugar donde se produjo la muerte del marino (en el mar, en un puerto, en un fondeadero), así como su sexo, edad, función y servicio.

Enmiendas relativas a los anexos

Anexo A2-I - Pruebas de garantía financiera en virtud del párrafo 2 de la regla 2.5

Substituir el punto *g)* por el siguiente:

- g)* el nombre del armador o del propietario registrado, si este fuera diferente del armador;

Anexo A4-I - Pruebas de garantía financiera en virtud de la regla 4.2

Substituir el punto *g)* por el siguiente:

- g)* el nombre del armador o del propietario registrado, si este fuera diferente del armador;



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

(6 de junio de 2022)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 110.ª reunión (2022),

Recordando la adopción en su 86.ª reunión (1998) de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que constituyó un hito determinante para la consecución de los objetivos de la Organización;

Recordando que en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019 con miras a promover un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y configurar un futuro del trabajo que haga realidad la visión fundadora de la Organización, la Conferencia declaró que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente;

Consciente de la vital importancia de la seguridad y salud en el trabajo, que ha quedado claramente demostrada con la pandemia de COVID-19 y sus profundas y transformadoras repercusiones en el mundo del trabajo;

Constatando que, para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable, se requiere la participación activa de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, así como mediante el diálogo social y la cooperación;

Deseosa de incluir un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo como medio para fomentar la visibilidad y el impacto de los valores fundamentales y el Programa de Trabajo Decente de la OIT;

Considerando que ello debería revestir la forma de una enmienda a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

1. Decide enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo para incluir, después de las palabras «la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación», las palabras «y e) un entorno de trabajo seguro y saludable» e introducir las consiguientes enmiendas en el anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y en el Pacto Mundial para el Empleo, las cuales se especifican en el anexo a la presente resolución;
2. Decide que los instrumentos mencionados se denominen en lo sucesivo «Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022», «Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022» y «Pacto Mundial para el Empleo (2009), en su versión enmendada en 2022»;
3. Declara que 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) deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022;
4. Invita al Consejo de Administración a que adopte todas las medidas apropiadas con miras a introducir ciertas enmiendas que se derivan consiguientemente de la adopción de la presente resolución en todas las normas internacionales del trabajo pertinentes, en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, cuando corresponda, y
5. Declara que nada en esta resolución debe interpretarse en el sentido de que afecte de algún modo no intencionado a los derechos y obligaciones de un Miembro dimanantes de los acuerdos de comercio y de inversión existentes entre Estados.

Anexo

Consiguientes enmiendas al anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022

Parte II

A. Objeto y ámbito de aplicación

[...]

2. El seguimiento abarcará las ~~cuatro~~ cinco categorías de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

Parte III

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto del informe global es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo observada en el periodo anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el periodo siguiente, incluso mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

Consiguiente enmienda a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022

Cuarto párrafo del preámbulo

Convencida de que la Organización Internacional del Trabajo ha de desempeñar un papel clave para contribuir a la promoción y al logro del progreso y de la justicia social en un entorno en constante evolución:

[...]

— ~~recogiendo y reafirmando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), en su versión enmendada en 2022,~~ en virtud de la cual los Miembros reconocen, en el cumplimiento del mandato de la Organización, la importancia y el significado especiales de los derechos fundamentales, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil ~~y~~ la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y un entorno de trabajo seguro y saludable;

Consiguientes enmiendas al Pacto Mundial para el Empleo

Párrafo 9

9. Las acciones deben guiarse por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa ~~(2008), de 2008~~ en su versión enmendada en 2022. [...]

Párrafo 14

14. Las normas internacionales del trabajo constituyen una base para sustentar y apoyar los derechos en el trabajo, y contribuyen a desarrollar una cultura de diálogo social especialmente útil en tiempos de crisis. Para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación, es especialmente importante reconocer que:

- 1) el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana. También es esencial para la recuperación y el desarrollo. En consecuencia, hay que aumentar:
 - i) la vigilancia para conseguir la eliminación y evitar el incremento de las distintas formas de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en el trabajo, así como para conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable; y
 - ii) el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en cuanto mecanismos propicios a un diálogo social productivo en tiempos de mayor tensión social, tanto en la economía informal como en la economía formal.

Párrafo 28

28. La OIT se compromete a asignar los recursos humanos y financieros necesarios y a colaborar con otros organismos a fin de prestar asistencia a los mandantes que así lo soliciten para utilizar el Pacto Mundial para el Empleo. En dicha labor, la OIT tomará como guía la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), ~~de 2008~~ en su versión enmendada en 2022, y la Resolución asociada a la misma.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria

(10 de junio de 2022)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 110.ª reunión, 2022,

Habiendo celebrado una discusión general sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria sobre la base del Informe VI, titulado El trabajo decente y la economía social y solidaria,

1. Adopta las siguientes conclusiones;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre su puesta en práctica, y
3. Solicita al Director General que:
 - a) elabore una estrategia y un plan de acción sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria para dar curso a las conclusiones, que serán sometidos a la consideración del Consejo de Administración en su 346.ª reunión (noviembre de 2022);
 - b) comunique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes, y
 - c) tenga en cuenta las conclusiones cuando prepare las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y cuando movilice recursos extrapresupuestarios.

Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria

I. Introducción

1. Guiados por la Declaración de Filadelfia, contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que se afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades», y que «el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional».
2. Reafirmando el mandato de la OIT en favor de la justicia social y el trabajo decente, así como el objetivo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de encontrar un equilibrio entre las dimensiones económica, social y medioambiental del mundo del trabajo y contribuir a un futuro mejor para las personas y el planeta, a la prosperidad, la paz, la cooperación y la solidaridad, a fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, y a reducir las desigualdades.
3. Tomando en consideración que en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, (2008), en su forma enmendada en 2022, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, y el Llamamiento mundial a la acción de la OIT para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID 19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, 2021, se reconoce explícitamente que la economía social y solidaria (ESS) es un medio pertinente para lograr el desarrollo sostenible, la justicia social, el trabajo decente, el empleo productivo y mejores niveles de vida para todos.
4. Reconociendo la relevancia que tiene la ESS para el mandato de la Organización desde su fundación, la OIT ha impulsado la promoción de la ESS en el sistema de las Naciones Unidas, en particular mediante la acción normativa. Aunque la ESS no es algo nuevo, su importancia para las políticas y su visibilidad han aumentado considerablemente desde comienzos de siglo. En la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) se reconoce que la ESS contribuye a reducir la pobreza, lograr sociedades inclusivas, facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia.

II. Definición de la economía social y solidaria

5. La ESS engloba a empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas, sociales y medioambientales de interés colectivo o general, que se basan en los principios de la cooperación voluntaria y la ayuda mutua, la gobernanza democrática o participativa, la autonomía y la independencia, y la primacía de las personas y el fin social sobre el capital en la distribución y el uso de los excedentes o los beneficios, así como de los activos. Las entidades de la ESS aspiran a la viabilidad y la sostenibilidad a largo plazo y a la transición de la economía informal a la economía formal, y operan en todos los sectores de la economía. Ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la autogobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas, y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos. En función de las circunstancias nacionales, la ESS comprende cooperativas, asociaciones, mutuales, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y otras entidades que operan según sus valores y principios.

III. Principios rectores para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades

6. Al explorar oportunidades para promover el trabajo decente y la ESS en aras de un futuro del trabajo centrado en las personas, los Miembros deberían, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales:
 - a) tomar en consideración la contribución de la ESS a la consecución del trabajo decente, la economía inclusiva y sostenible, la justicia social, el desarrollo sostenible y la mejora de los niveles de vida para todos;
 - b) reconocer la función que las entidades de la ESS pueden desempeñar como uno de los actores que pueden contribuir al sentido que se da al trabajo en un momento en que las personas aspiran a un trabajo decente, que tenga sentido para ellas y el planeta;
 - c) respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS;
 - d) valorar el arraigo local de la ESS y su contribución a la aplicación de soluciones tanto ya establecidas como innovadoras para brindar oportunidades de trabajo decente, y responder a las necesidades de los grupos desfavorecidos y las personas en situación de vulnerabilidad, en particular las mujeres, inclusive en las zonas rurales;
 - e) adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para promover la ESS, en particular con respecto a los grupos en situación de vulnerabilidad, reconociendo el valor del trabajo del cuidado y del trabajo no remunerado;
 - f) considerar la necesidad de prestar especial atención a la participación de los trabajadores y las entidades económicas de la ESS en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las estrategias y las medidas destinadas a abordar las causas fundamentales de la informalidad y facilitar la transición de la economía informal a la economía formal y el logro del trabajo decente y de sistemas universales de protección adecuados, integrales y sostenibles;
 - g) tomar en consideración la contribución que aportan las empresas sostenibles al trabajo decente, como se enuncia en las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, de 2007;
 - h) reconocer y promover la complementariedad entre las entidades de la ESS y otras empresas para favorecer el logro del crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos;
 - i) reconocer y apoyar la contribución de la ESS a una transición digital justa;
 - j) considerar la contribución que aporta la ESS al respeto de la dignidad humana, al desarrollo comunitario y al fomento de la diversidad, la solidaridad, así como al respeto de los conocimientos y las culturas tradicionales, incluidos los de los pueblos indígenas y tribales, y
 - k) evaluar la capacidad de la ESS para resistir a las crisis y preservar los puestos de trabajo, inclusive en las pequeñas y medianas empresas, en particular en algunos casos de reestructuración empresarial mediante la transferencia de propiedad a los trabajadores.

7. Sin embargo, se plantean varios retos que los Miembros deben considerar:
- a) los retos particulares que afrontan las entidades de la ESS, además de las dificultades que tienen en común con numerosas microempresas y pequeñas y medianas empresas, entre otros, un entorno desfavorable para las entidades de la ESS, como la falta de participación adecuada, las políticas que agravan la informalidad, la pobreza, el endeudamiento, la inseguridad jurídica, la debilidad del Estado de derecho, el acceso insuficiente a la financiación, la competencia y las prácticas comerciales desleales y otras deficiencias en las condiciones que dificultan la creación de un entorno propicio;
 - b) la facilitación de un mejor acceso de las entidades de la ESS a servicios financieros, entre otras cosas, cuando proceda, a través de una diversidad de medidas e instrumentos financieros específicos;
 - c) el fomento de la contribución de las entidades de la ESS y de las empresas sostenibles a una transición justa hacia economías y sociedades medioambientalmente sostenibles para todos, que promuevan modalidades de consumo y producción sostenibles, teniendo en cuenta los desafíos que se plantean, en particular el cambio climático;
 - d) el reconocimiento y apoyo a la función de la ESS para mejorar la productividad, al posibilitar la organización horizontal, vertical y transversal de las entidades de la ESS, aprovechar la complementariedad y las posibles sinergias con otras empresas, de conformidad con la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), e invertir en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, así como en tecnologías e infraestructura;
 - e) la necesidad de velar por que las entidades y los trabajadores de la ESS gocen de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para propiciar el diálogo social a través de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, a fin de adoptar medidas que atañan directamente a las entidades y los trabajadores de la ESS y, cuando proceda, con las organizaciones pertinentes y representativas de las entidades de la ESS concernidas;
 - f) la necesidad de fomentar las posibilidades que ofrece la ESS para promover la inclusión social, especialmente de las mujeres, los jóvenes y los grupos desfavorecidos, como los desempleados, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas, y
 - g) la importancia de luchar contra las pseudoentidades de la ESS y de impedir que incumplan la legislación laboral y de otro tipo y vulneren los derechos de los trabajadores, así como de combatir el riesgo de competencia desleal con respecto a empresas responsables y empresas que cumplen con la normativa, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, de conformidad con la Recomendación núm. 193.

IV. La función de los Gobiernos y de los interlocutores sociales

8. Los Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, inclusive en todos los tipos de entidades de la ESS.
9. Los Miembros, con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo, deberían:
 - a) establecer un entorno propicio que sea compatible con la naturaleza y la diversidad de las entidades de la ESS para promover el trabajo decente y aprovechar plenamente las posibilidades que ofrecen estas entidades, con objeto de contribuir al desarrollo

sostenible y a las empresas sostenibles, de conformidad con las normas internacionales del trabajo;

- b) asegurar condiciones equitativas de manera que las entidades de la ESS se beneficien de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se conceden a otras formas de empresa, de conformidad con la Recomendación núm. 193;
- c) promulgar políticas que fomenten la creación de empleos de calidad para todos, también en la ESS, a fin de sustentar una recuperación económica sólida, inclusiva, sostenible y resiliente, de conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y las normas internacionales del trabajo pertinentes, entre otros, los consagrados en los instrumentos que se enumeran en el anexo;
- d) integrar la ESS en las estrategias nacionales de desarrollo, recuperación y empleo para favorecer las políticas macroeconómicas, fiscales, industriales, sociales, medioambientales, de fomento del empleo y de otro tipo, a fin de promover transiciones digitales y medioambientales justas y reducir las desigualdades;
- e) reconocer la función de la ESS en la transición de la economía informal a la economía formal, y apoyar la transición a la economía formal de todos los trabajadores y entidades, incluidos los que operan en la ESS;
- f) fomentar la contribución de la ESS al trabajo decente en las cadenas de suministro nacionales y mundiales, inclusive a través del desarrollo del comercio justo, equitativo y sostenible y otras formas de cooperación entre las entidades de la ESS;
- g) reforzar la interacción y las alianzas entre las entidades de la ESS y la administración pública a todos los niveles, incluido a nivel local y regional;
- h) de conformidad con la Recomendación núm. 193, introducir medidas de apoyo para facilitar el acceso a la información, la financiación, los mercados, la tecnología, las infraestructuras y la contratación pública bien regulada y socialmente responsable, en particular de los grupos desfavorecidos y las personas en situación de vulnerabilidad;
- i) asegurar, cuando corresponda, que las medidas encaminadas a promover la ESS fomenten la innovación social, la productividad, el desarrollo de competencias, el emprendimiento y la colaboración, preservando y promoviendo al mismo tiempo las tradiciones y culturas de los pueblos indígenas y tribales;
- j) tomar medidas para promover la lucha contra la corrupción y una buena gobernanza, facilitar el registro de las entidades de la ESS y de las empresas sostenibles, y simplificar los procedimientos administrativos a fin de favorecer su desarrollo y transición hacia la economía formal;
- k) establecer un mecanismo que facilite la colaboración interministerial y la coordinación de políticas relativas a la ESS en el marco de estructuras nacionales;
- l) reforzar la inspección del trabajo, promover la colaboración entre las inspecciones del trabajo, los interlocutores sociales y los representantes de la ESS a fin de prevenir, desalentar y sancionar la formación de seudoentidades de la ESS, las prácticas ilegales y las violaciones de los derechos, brindando así protección a los trabajadores y preservando al mismo tiempo la autonomía e independencia de las entidades de la ESS;

- m) integrar la ESS en todos los niveles de la educación pública e invertir en la educación y la formación de los trabajadores y las entidades de la ESS, especialmente en materia de conocimientos financieros, con objeto de mejorar su resiliencia y eficiencia, y
 - n) mejorar las estadísticas sobre la ESS, por ejemplo, mediante cuentas satélites y la colaboración entre los institutos nacionales de estadística y los representantes institucionales de la ESS, a fin de orientar la formulación y aplicación de políticas.
10. Los interlocutores sociales deberían entablar un diálogo social con una actitud colaborativa y proactiva con respecto a la ESS sobre cuestiones de interés mutuo y compartir conocimientos y experiencias, en particular sobre buenas prácticas para promover el trabajo decente en la ESS.
 11. Los Gobiernos y los interlocutores sociales deberían comprometerse a promover sistemas universales de protección social adecuados, integrales y sostenibles; el acceso al aprendizaje y la formación permanentes; un entorno de trabajo seguro y saludable como derecho fundamental, y un entorno libre de violencia y acoso.
 12. Las organizaciones de empleadores podrían considerar, cuando proceda, la posibilidad de ampliar la afiliación a las entidades de la ESS que así lo deseen y proporcionarles servicios de apoyo adecuados. Las organizaciones de empleadores también podrían facilitar el acceso de las entidades de la ESS a las redes empresariales y socios comerciales que puedan contribuir a su desarrollo, mejorar su potencial empresarial y sus capacidades de emprendimiento y de gestión, reforzar su productividad y competitividad, y facilitar su acceso a los mercados internacionales y a la financiación institucional.
 13. Las organizaciones de trabajadores tienen lazos históricos con las entidades de la ESS porque ambas comparten el objetivo de promover la democracia y la justicia social en la economía y los derechos humanos y laborales. Apoyan y defienden los derechos e intereses de los trabajadores de la ESS y esta interacción debería reforzarse, por ejemplo, mediante una mayor sensibilización de los trabajadores de la ESS sobre sus derechos laborales y la realización de campañas de sindicación dirigidas a estos trabajadores; el apoyo a la sindicación y a la negociación colectiva; el establecimiento de asociaciones y alianzas para lograr objetivos comunes, y el aumento de la visibilidad de los trabajadores de la ESS. Asimismo, podrían realizar aportaciones y proporcionar asesoramiento, especialmente para las entidades de la ESS que se encuentran en fase de formación, facilitar el suministro de bienes y servicios de la ESS a los miembros sindicales, y contribuir al establecimiento de entidades de la ESS, cuando proceda.

V. La función de la Oficina Internacional del Trabajo

14. Sobre la base del mandato constitucional de la OIT, la Oficina debería promover el establecimiento y el desarrollo de entidades de la ESS sólidas y resilientes, teniendo en cuenta las diversas realidades y necesidades de los Miembros, así como los distintos grados de desarrollo de la ESS, y las normas internacionales del trabajo pertinentes. En el anexo del presente documento figura una lista no exhaustiva de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas relacionados con el trabajo decente y la economía social y solidaria.
15. De conformidad con la Declaración del Centenario, la OIT debe orientar sus esfuerzos a promover un entorno favorable para las entidades de la ESS y las empresas sostenibles, a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos.

16. Las medidas que adopte la Oficina a fin de promover la ESS para un futuro del trabajo decente centrado en las personas deberían, con los asociados pertinentes, priorizar la prestación de asesoramiento jurídico y en materia de políticas, las actividades de promoción, la generación de conocimientos, el intercambio y la difusión de buenas prácticas, la formación y la educación, el fomento de la capacidad y la cooperación para el desarrollo. Más concretamente, la Oficina debería tener por objetivo:
- a) ayudar a los mandantes de la OIT a proseguir su labor para establecer un entorno favorable a las empresas sostenibles y un entorno propicio para las entidades de la ESS a fin de superar los obstáculos jurídicos e institucionales existentes, entre otras cosas, mediante la elaboración de marcos normativos sobre: la transición de la economía informal a la economía formal; los retos relacionados con la productividad; la creación de trabajo decente, en particular para los jóvenes y los grupos vulnerables; el desarrollo de competencias y el acceso a una educación y formación de calidad; la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la no discriminación; la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso; un entorno de trabajo seguro y saludable; la transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental, y la transformación digital justa;
 - b) profundizar en los conocimientos sobre la ESS, en particular, a través del intercambio de buenas prácticas, la elaboración y difusión de estudios de investigación y la realización de actividades de sensibilización destinadas a los mandantes, las instituciones académicas, el público en general y otras partes interesadas pertinentes sobre las contribuciones de la ESS al trabajo decente;
 - c) brindar apoyo a los Miembros en sus esfuerzos por elaborar un marco metodológico que permita medir la contribución económica y social de la ESS, reunir y compilar datos comparables, oportunos, fiables y armonizados sobre esta economía, avanzar en la formulación de directrices internacionales sobre estadísticas en la materia y examinar las posibilidades de establecer un observatorio internacional de datos relativos a la ESS, en colaboración con las redes y los órganos representativos de la ESS, las oficinas nacionales de estadística y las organizaciones internacionales, a fin de contribuir a la promoción del trabajo decente;
 - d) seguir integrando la ESS en las actividades de la OIT a nivel regional y nacional, en particular a través de los Programas de Trabajo Decente por País, los proyectos de cooperación para el desarrollo, incluida la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, y otras actividades pertinentes de la OIT, prestando atención prioritaria al fomento de la capacidad de los interlocutores sociales para reforzar el desarrollo institucional de las entidades de la ESS;
 - e) reforzar y acelerar el apoyo que presta la Oficina en la elaboración de estrategias nacionales integrales y programas específicos en los que las entidades de la ESS puedan desempeñar un papel fundamental en ámbitos prioritarios como el trabajo decente en la economía del cuidado y la transición de la economía informal a la economía formal;
 - f) promover el establecimiento de alianzas de colaboración entre las redes de la ESS y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para que dichas estructuras puedan beneficiarse de servicios de apoyo y asesoramiento que favorezcan su desarrollo y la resolución de problemas sociales y económicos;

- g)* fomentar el desarrollo de la capacidad, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, para promover el trabajo decente en la ESS y favorecer el desarrollo de las entidades de esta economía con objeto de mejorar los niveles de productividad, la resiliencia, la contribución social y el bienestar;
- h)* elaborar orientaciones e impartir formación a las inspecciones del trabajo sobre el control del respeto efectivo de la legislación laboral u otra legislación relativa al lugar de trabajo aplicable a la ESS a fin de que las entidades de esta economía no se creen ni se utilicen para eludir el cumplimiento de la legislación laboral ni sirvan para establecer relaciones de trabajo encubiertas;
- i)* integrar mejor la ESS en el marco de resultados, productos e indicadores pertinentes del Programa y Presupuesto de la OIT y examinar la manera de incrementar los recursos que se asignan a la labor de la Oficina en materia de ESS;
- j)* reactivar el mecanismo de coordinación de toda la Oficina para la promoción de la ESS, en particular con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), en estrecha colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- k)* reforzar su liderazgo en materia de ESS para promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible, a través de su labor en el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria, fomentando la coherencia de las políticas dentro del sistema de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otras instituciones multilaterales, con miras a incorporar las normas internacionales del trabajo en las políticas macroeconómicas e industriales de fomento del empleo a través de las actividades sobre la ESS a nivel mundial, y
- l)* mantener, intensificar y, en la medida de lo posible, ampliar las alianzas relativas a la ESS a fin de coordinar mejor los esfuerzos destinados a la formulación de orientaciones de política y la elaboración de herramientas para perfeccionar y complementar los marcos y acuerdos existentes.

Anexo

Lista no exhaustiva de instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas relacionados con el trabajo decente y la economía social y solidaria

Convenios fundamentales

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Convenios de gobernanza

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Otros convenios técnicos

- Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82)
- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)
- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)

- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)
- Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Recomendaciones

- Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)
- Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)
- Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)
- Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 104)
- Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115)
- Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)
- Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)
- Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168)
- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184)
- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)

Resoluciones

- Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles, Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2007
- Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza - Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2008

Declaraciones

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022
- Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019

Instrumentos de las Naciones Unidas

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares, 1990
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, 2007



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Resolución relativa a la inscripción en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia de un punto titulado «Aprendizajes»

(11 de junio de 2022)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,
Habiendo aprobado el informe de la Comisión encargada de examinar el cuarto punto del orden del día,
Habiendo adoptado en particular como conclusiones generales, para fines de consulta con los Gobiernos, una propuesta para la elaboración de una recomendación relativa a un marco para aprendizajes de calidad,
Decide inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «Aprendizajes» para su segunda discusión con miras a la adopción de una recomendación.

Conclusiones propuestas

A. Forma del instrumento

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar un instrumento relativo a un marco para aprendizajes de calidad.
2. El instrumento debería tomar la forma de una recomendación.

B. Contenido del instrumento

Preámbulo

3. En el Preámbulo de la recomendación se debería:
 - a) observar que las tasas mundiales de desempleo y subempleo siguen siendo elevadas y que las desigualdades persisten. Las rápidas transformaciones en el mundo del trabajo, como las resultantes de los desafíos del cambio climático, exacerbaban la inadecuación y la escasez de competencias, lo que lleva a las personas de cualquier edad a recualificarse o

- a perfeccionar sus competencias de manera continua, contribuyendo a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente;
- b) observar que los Miembros reconocen la importancia de un aprendizaje permanente eficaz y una educación de calidad;
 - c) reconocer que la promoción y el desarrollo de aprendizajes de calidad pueden conducir al trabajo decente, contribuir a dar respuestas eficaces y eficientes a los desafíos actuales, y ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente que permitan mejorar la productividad, la resiliencia, las transiciones y la empleabilidad y satisfacer las necesidades actuales y futuras de los aprendices, los empleadores y el mercado de trabajo;
 - d) considerar que un marco eficaz para aprendizajes de calidad requiere que los aprendizajes estén debidamente regulados, sean sostenibles, cuenten con suficiente financiación, sean inclusivos y estén exentos de discriminación y de explotación, promuevan la igualdad y el equilibrio de género y la diversidad, proporcionen una remuneración u otra compensación financiera adecuadas y cobertura de protección social, den lugar a cualificaciones reconocidas y mejoren los resultados en materia de empleo;
 - e) hacer hincapié en que se deberían promover y regular los aprendizajes, inclusive mediante el diálogo social, con el fin de garantizar su calidad, de ofrecer beneficios y protección a los aprendices y a las empresas, y de mejorar el atractivo de los aprendizajes para los aprendices y los empleadores potenciales, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas;
 - f) poner el acento en la importancia de la educación de calidad para todos y de la actitud favorable al aprendizaje permanente;
 - g) reconocer que los aprendizajes de calidad pueden promover la iniciativa empresarial, el empleo por cuenta propia, la empleabilidad, la transición a la economía formal, la creación de puestos de trabajo, y el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas;
 - h) recordar las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
 - i) subrayar la importancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, y de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, para la promoción de aprendizajes de calidad y la protección efectiva de todos los aprendices, teniendo especialmente en cuenta las transformaciones profundas que experimenta el mundo del trabajo, y
 - j) recordar las disposiciones de otros instrumentos pertinentes de la OIT, en particular el Convenio (núm. 122) y la Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

I. Definiciones, alcance y aplicación

4. Para los efectos de la recomendación:
 - a) debería entenderse por «aprendizaje» toda forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje y que permite a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación mediante una formación estructurada, con una remuneración u otra compensación financiera, que consiste en una formación en el trabajo y una formación fuera del trabajo y conduce a la obtención de una cualificación reconocida;
 - b) debería entenderse por «intermediario» toda entidad, distinta de la empresa de acogida o de la institución educativa, que contribuya a proporcionar, coordinar o apoyar un aprendizaje;
 - c) debería entenderse por «programa de preaprendizaje» un programa diseñado para ayudar a los aspirantes a aprendices a desarrollar sus competencias con el fin de mejorar su preparación para integrarse en el lugar de trabajo o de cumplir los requisitos formales de acceso a un aprendizaje;
 - d) debería entenderse por «reconocimiento de conocimientos previos» el proceso de identificación, documentación, evaluación y certificación por evaluadores cualificados de las competencias que una persona adquiere de manera formal, no formal o informal, basándose en normas de cualificación establecidas.
5. La recomendación debería aplicarse a los aprendizajes realizados en todas las empresas y sectores de actividad económica.
6. Los Miembros podrán hacer efectivas las disposiciones de la recomendación por medio de la legislación nacional, los convenios colectivos, las políticas y programas u otras medidas acordadas con la legislación y la práctica nacionales.
7. Los Miembros deberían aplicar las disposiciones de la recomendación en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

II. Marco regulatorio para aprendizajes de calidad

8. Los Miembros deberían incorporar y promover los aprendizajes de calidad en las políticas pertinentes de educación, formación profesional y empleo.
9. Los Miembros deberían establecer marcos que regulen los aprendizajes de calidad, así como sistemas o marcos de cualificaciones que faciliten el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante los aprendizajes. Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían participar en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los sistemas, políticas, programas y marcos para aprendizajes de calidad.
10. Los Miembros deberían establecer o designar una o varias autoridades encargadas de regular los aprendizajes, en las que deberían estar representadas las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
11. Los Miembros deberían velar por que las autoridades competentes tengan responsabilidades claramente definidas, estén adecuadamente financiadas, y trabajen en estrecha colaboración con otras autoridades o instituciones encargadas de regular o proveer la educación y formación, la inspección del trabajo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y los servicios de empleo públicos o privados.

- 12.** Los Miembros deberían adoptar un proceso en el que participen las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para determinar si un oficio cualificado o una ocupación se presta a la realización de aprendizajes de calidad, teniendo en cuenta:
- a)* las competencias necesarias para ejercer ese oficio cualificado o esa ocupación;
 - b)* la idoneidad del aprendizaje como medio para adquirir esas competencias;
 - c)* la duración del aprendizaje requerida para adquirir esas competencias;
 - d)* la demanda de competencias y el potencial de empleo actuales y futuros de ese oficio cualificado o esa ocupación;
 - e)* los conocimientos especializados de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ámbito ocupacional, de la formación y del mercado de trabajo, y
 - f)* la amplia gama de campos ocupacionales emergentes y la evolución de los procesos de producción y los servicios.
- 13.** Los Miembros deberían establecer estándares ocupacionales o generales para los aprendizajes de calidad, según proceda, mediante la adopción de medidas acordes a la legislación y la práctica nacionales, previendo, entre otras cosas:
- a)* la edad mínima de admisión, de conformidad con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);
 - b)* las medidas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187);
 - c)* las cualificaciones educacionales, el nivel de instrucción o los conocimientos previos, si se precisan para la admisión;
 - d)* la necesidad de supervisión de los aprendices por personal cualificado y la naturaleza de la supervisión requerida;
 - e)* el equilibrio adecuado entre aprendices y trabajadores en el lugar de trabajo, y la necesidad de promover los aprendizajes también en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas;
 - f)* la duración mínima y máxima prevista del aprendizaje;
 - g)* la medida en que la duración prevista del aprendizaje pueda acortarse en función de los conocimientos previos o de los progresos realizados durante el aprendizaje;
 - h)* los resultados de aprendizaje y los planes de formación en función de las competencias ocupacionales pertinentes, las necesidades educativas y formativas de los aprendices y las necesidades del mercado de trabajo;
 - i)* el equilibrio adecuado entre formación fuera del trabajo y formación en el trabajo;
 - j)* el acceso a la orientación vocacional y el asesoramiento para el desarrollo profesional, así como a otros servicios de apoyo, según proceda, antes, durante y después del aprendizaje;
 - k)* las cualificaciones y la experiencia requeridas de los docentes y formadores en la empresa;
 - l)* el equilibrio adecuado entre aprendices y docentes, teniendo en cuenta la necesidad de proporcionar una educación y una formación de calidad;

- m)* los procedimientos de evaluación y certificación de las competencias adquiridas, y
 - n)* la cualificación obtenida una vez se haya completado satisfactoriamente el aprendizaje.
- 14.** Los Miembros deberían tomar medidas para que se establezca un proceso justo y transparente que permita realizar el aprendizaje en más de una empresa, previo consentimiento del aprendiz, cuando se considere necesario para completar el aprendizaje.
- 15.** Los Miembros deberían tomar medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con los aprendizajes.
- 16.** Los Miembros deberían tomar medidas, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales, para que los aprendices:
- a)* perciban una remuneración u otra compensación financiera adecuadas, que podrán aumentarse en las diferentes etapas del aprendizaje para reflejar la adquisición progresiva de competencias ocupacionales;
 - b)* no deban trabajar más horas de los límites especificados en la legislación nacional y en los convenios colectivos;
 - c)* tengan derecho a vacaciones con una remuneración u otra compensación financiera adecuadas;
 - d)* tengan derecho a ausentarse por enfermedad o accidente, con una remuneración u otra compensación financiera adecuadas;
 - e)* tengan acceso a la seguridad social y a la protección de la maternidad;
 - f)* se beneficien de protección y reciban formación en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo y en lo que respecta a la discriminación y a la violencia y el acoso;
 - g)* tengan derecho a indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
 - h)* tengan acceso a licencia de maternidad, licencia de paternidad o licencia parental remuneradas, y
 - i)* tengan acceso a un mecanismo eficaz de quejas y solución de conflictos.
- 17.** Los Miembros deberían determinar las condiciones con arreglo a las cuales:
- a)* las empresas pueden ofrecer aprendizajes;
 - b)* las instituciones de educación y de formación pueden impartir formación fuera del trabajo, y
 - c)* los intermediarios pueden contribuir a proporcionar, coordinar o apoyar los aprendizajes.
- 18.** Los Miembros deberían tomar medidas para desarrollar y fortalecer de manera continua la capacidad de los organismos gubernamentales, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de los docentes, los formadores en la empresa y otros expertos involucrados en los aprendizajes.
- 19.** Los Miembros deberían tomar medidas para que las autoridades competentes den seguimiento y evalúen con regularidad los sistemas y programas de aprendizaje. Los resultados del seguimiento y de las evaluaciones deberían utilizarse para adaptar los sistemas y programas en consecuencia.

III. Contrato de aprendizaje

20. Los Miembros deberían asegurarse de que los aprendizajes se rijan por un contrato escrito, concertado entre un aprendiz y una empresa o una autoridad pública, que, si lo permite la legislación nacional, también puede firmar un tercero, como una institución de educación o formación o un intermediario.
21. Los Miembros deberían asegurarse de que el contrato de aprendizaje:
 - a) indique claramente las funciones, derechos y obligaciones respectivos de las partes;
 - b) contenga disposiciones relativas a la duración del aprendizaje, la remuneración u otra compensación financiera y su periodicidad, las horas de trabajo, el tiempo de descanso, las pausas, las vacaciones y licencias, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social, los mecanismos de solución de conflictos y la terminación del contrato de aprendizaje, de conformidad con la legislación nacional;
 - c) indique las competencias, certificaciones o cualificaciones que se prevé alcanzar y todo apoyo educativo adicional que se pueda proporcionar;
 - d) sea registrado según las condiciones establecidas por la autoridad competente, y
 - e) sea firmado, en nombre del aprendiz, por uno de sus padres, tutor o representante legal, cuando el aprendiz sea menor de edad, según se establezca en la legislación nacional.
22. Los Miembros deberían elaborar un modelo de contrato de aprendizaje para favorecer la coherencia, la uniformidad y el cumplimiento de la normativa.

IV. Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad

23. Los Miembros deberían tomar medidas efectivas para prevenir la discriminación y la violencia y el acoso hacia los aprendices.
24. Los Miembros deberían tomar medidas adecuadas para promover la igualdad y el equilibrio de género en los aprendizajes y en el acceso a los aprendizajes.
25. Los Miembros deberían tomar medidas, de conformidad con la legislación nacional, destinadas a promover la igualdad, la diversidad y la inclusión social en los aprendizajes, prestando especial atención a la situación y las necesidades de las personas en situaciones de vulnerabilidad o que pertenecen a grupos desfavorecidos.
26. Los Miembros deberían promover activamente los aprendizajes para los adultos y las personas con experiencia que deseen cambiar de sector o de ocupación, perfeccionar sus competencias o aumentar su empleabilidad.
27. Los Miembros deberían tomar medidas para promover el acceso a los aprendizajes de calidad como medio para facilitar la transición exitosa de la economía informal a la economía formal y del trabajo inseguro al trabajo seguro.

V. Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional

28. Los Miembros, en consulta con los interlocutores sociales, deberían tomar medidas destinadas a crear un entorno favorable para la promoción de aprendizajes de calidad, entre ellas:
 - a) elaborar y aplicar estrategias, definir objetivos a nivel nacional y asignar recursos adecuados para la realización de aprendizajes de calidad;
 - b) integrar los aprendizajes de calidad en las estrategias nacionales de desarrollo y en las políticas de empleo, educación y aprendizaje permanente;

- c) establecer organismos de competencias por sector u ocupación para facilitar la realización de aprendizajes de calidad;
 - d) desarrollar y mantener mecanismos robustos, tales como un sistema de información sobre el mercado de trabajo y consultas regulares con los interlocutores sociales, para evaluar la demanda actual y futura de competencias con vistas a diseñar o adaptar los programas de aprendizaje en consecuencia;
 - e) implementar modelos de financiación efectivos y sostenibles;
 - f) ofrecer incentivos y servicios de apoyo;
 - g) facilitar alianzas público-privadas efectivas para favorecer aprendizajes de calidad en un marco regulatorio nacional;
 - h) estimular a los intermediarios a participar en la provisión, coordinación y apoyo de los aprendizajes, cuando proceda;
 - i) emprender, a intervalos regulares, actividades de sensibilización y campañas de promoción destinadas a mejorar la imagen y el atractivo de los aprendizajes de calidad, dando a conocer los beneficios de los aprendizajes entre los trabajadores y trabajadoras, los jóvenes, las familias, los docentes, los orientadores vocacionales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y los empleadores, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas;
 - j) aumentar la concienciación sobre los derechos, los beneficios y la protección de los aprendices mediante campañas promocionales;
 - k) establecer programas de preaprendizaje basados en las necesidades, dirigidos particularmente a aumentar la participación de los grupos desfavorecidos;
 - l) facilitar el acceso de los aprendices a otras oportunidades de formación profesional y a oportunidades de estudios superiores;
 - m) ofrecer itinerarios formativos flexibles y orientación para el desarrollo profesional a fin de favorecer la movilidad, el aprendizaje permanente y la portabilidad de las competencias y las cualificaciones, y
 - n) utilizar nuevas tecnologías y métodos innovadores para mejorar la eficacia y la calidad de los aprendizajes.
- 29.** Los Miembros deberían promover una cultura de aprendizaje permanente, así como de adquisición y perfeccionamiento de competencias y recualificación.
- 30.** A fin de facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros, en consulta con los interlocutores sociales, deberían tomar medidas para:
- a) reforzar la capacidad de las micro y pequeñas unidades económicas facilitando el acceso a los servicios de desarrollo empresarial y a los servicios financieros, mejorando el entorno de seguridad y salud en el trabajo y perfeccionando los métodos docentes y formativos y las competencias técnicas y empresariales de los maestros artesanos;
 - b) velar por que los aprendices tengan acceso a formación fuera del trabajo y puedan complementar su formación en el trabajo en otras empresas o a través de intermediarios, cuando proceda, y
 - c) reforzar la capacidad de las asociaciones de micro y pequeñas unidades económicas, inclusive mediante apoyo financiero, a fin de mejorar la calidad de los aprendizajes.

31. Los Miembros deberían tomar medidas para:

- a)* reforzar la cooperación internacional, regional y nacional y el intercambio de información sobre buenas prácticas en todos los aspectos de los aprendizajes de calidad;
- b)* cooperar para ampliar las oportunidades de formación que se ofrecen a los aprendices y reconocer las competencias adquiridas en el marco de programas de aprendizaje o formaciones previas, y
- c)* promover el reconocimiento a escala nacional, regional e internacional de las cualificaciones adquiridas al completar un aprendizaje.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo

(11 de junio de 2022)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 110.ª reunión (2022),

Habiendo celebrado una tercera discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, en conformidad con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, en su forma enmendada en 2022, a fin de examinar la manera en que la Organización debería responder a las realidades y necesidades de sus Miembros, y teniendo debidamente en cuenta la Declaración de Filadelfia, 1944, y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019;

1. Adopta las Conclusiones siguientes, que contienen un marco coherente, integral e integrado para las políticas de empleo adaptado a un mundo del trabajo en rápida evolución;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina Internacional del Trabajo sobre la puesta en práctica de las mismas;
3. Solicita al Director General que:
 - a) prepare un plan de acción para dar curso a las Conclusiones, que será sometido a la consideración del Consejo de Administración en su 346.ª reunión en noviembre de 2022;
 - b) transmita y señale las presentes conclusiones a la atención de las organizaciones internacionales y regionales pertinentes;
 - c) tenga en cuenta las presentes conclusiones cuando asigne recursos en el marco del Programa y Presupuesto existente, prepare las propuestas futuras de programa y presupuesto, y cuando movilice recursos extrapresupuestarios, y
 - d) mantenga informado al Consejo de Administración sobre la aplicación de estas conclusiones.

Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo

I. Contexto y retos

1. Entre la segunda discusión recurrente sobre el empleo celebrada en 2014 y 2019, los mercados de trabajo experimentaron algunas mejoras y, debido a que se reconoció en mayor medida el carácter central del empleo, se produjo un aumento del número de políticas nacionales de empleo. Sin embargo, siguió habiendo importantes déficits de trabajo decente.
2. El progreso hacia el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido para todos se vio aún más comprometido por la reciente pandemia de COVID-19. Aunque en muchos países las medidas políticas ayudaron a proteger a los trabajadores y a las empresas, la recuperación sigue siendo desigual e incompleta. Los efectos agravantes de las tensiones geopolíticas, en particular los conflictos armados en curso, el aumento de la inflación, las turbulencias financieras, la elevada carga de la deuda y las perturbaciones de las cadenas mundiales de suministro están exacerbando las desigualdades dentro de los grupos de trabajadores, dentro de las empresas y de los países y entre ellos. Las restricciones fiscales están limitando la capacidad de los países para apoyar la recuperación y están aumentando la probabilidad de un desarrollo desigual, dejando a los países en desarrollo aún más rezagados.
3. Al mismo tiempo, persisten retos de larga data en el mercado de trabajo tanto en materia de cantidad como de calidad del empleo, como lo demuestran el alto nivel de informalidad, las violaciones de los derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro, la baja productividad, la inadecuación de las competencias, el persistente aumento del número de trabajadores pobres, el aumento desigual y generalmente débil de los salarios, los diferentes tipos de desigualdad y las distintas formas de discriminación en el mercado de trabajo, así como las formas de trabajo inseguras. A pesar de los avances obtenidos en algunos ámbitos en las últimas décadas, las oportunidades de trabajo insuficientes reflejan un proceso lento de transformación hacia mercados de trabajo más inclusivos y que funcionan bien para beneficio de todos. Las mujeres reciben remuneraciones más bajas, se enfrentan a tasas de desempleo e inactividad más elevadas que los hombres y realizan la mayoría de los trabajos del cuidado remunerados y no remunerados. Los jóvenes siguen teniendo dificultades para pasar sin problemas de la escuela al trabajo y a su primer empleo decente. A nivel mundial, la informalidad sigue siendo una fuente importante de déficits de trabajo decente, en particular en las microempresas, las pequeñas y las medianas empresas. Las formas de trabajo inseguras también han contribuido a los déficits de trabajo decente y a la informalización del empleo formal.
4. Las oportunidades que pueden generar los factores que impulsan el futuro del trabajo no se han aprovechado plenamente hasta la fecha, en particular en los países en desarrollo. Los cambios demográficos, la brecha digital y el cambio climático siguen relegando a un segundo plano la cuestión del potencial de creación de empleo decente de una transformación estructural inclusiva.
5. A menudo, los déficits de trabajo decente también son una causa fundamental de la vulnerabilidad de las personas pobres y un factor de inestabilidad social, lo cual puede generar conflictos y provocar además una peligrosa espiral descendente.
6. Para alcanzar el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido y avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8, se requiere acelerar las acciones para establecer marcos de políticas de empleo integrales, fortalecerlos y adaptarlos a la rápida evolución del mundo del trabajo.

II. Principios rectores para unas políticas de empleo coherente, integral e integrada en un mundo del trabajo en rápida evolución

7. Los marcos integrales de políticas de empleo deberían tener por objetivo crear empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente, y contribuir a lograr una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente.
8. Esos marcos integrales deberían regirse por los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas pertinentes de la OIT, con inclusión del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), conjuntamente con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que fueron adoptadas después de la segunda discusión recurrente, que tuvo lugar en 2014.
9. Los profundos cambios que se han producido en el mundo del trabajo, a la vez que reafirman la importancia y la pertinencia de las Conclusiones relativas al segunda discusión recurrente sobre el empleo de 2014, requieren marcos integrales de políticas de empleo que sean más sólidos, plenamente reactivos y adaptados, para prestar apoyo a los trabajadores y las empresas, y que estén en conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) y con el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (2021).
10. Para la formulación de marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo, deberían utilizarse los principios siguientes, teniendo en cuenta las circunstancias de los países:
 - a) Aprovechar plenamente las ventajas que ofrecen los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, que son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, al formular enfoques integrados coherentes y coordinados.
 - b) El fortalecimiento de los vínculos entre el crecimiento económico inclusivo, el empleo, los ingresos laborales y la productividad.
 - c) Promover tanto la calidad como la cantidad del empleo, asegurando a la vez una protección adecuada a los trabajadores y el respeto de sus derechos, incluso garantizándoles un entorno de trabajo seguro y saludable.
 - d) Promover una transformación y una diversificación estructurales inclusivas para el trabajo decente.
 - e) Aumentar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades disponibles de trabajo decente, inclusive a través de incentivos para promover el desarrollo de las competencias, la reconversión profesional y el aprendizaje permanente para mejorar su empleabilidad y su adaptabilidad y asegurar transiciones exitosas y equitativas en el mercado de trabajo y acceso al trabajo decente.
 - f) Crear y preservar un entorno propicio para el desarrollo sostenible de las empresas.

- g)* Fomentar la transición de los trabajadores y de las unidades económicas de la economía informal a la economía formal.
- h)* Estar basados en un diálogo social sólido y en el tripartismo por lo que respecta a su formulación, puesta en práctica, y seguimiento y evaluación.
- i)* Tener perspectiva y sensibilidad de género y ser adaptables a la diversidad y a las necesidades de los grupos vulnerables y desfavorecidos.
- j)* Facilitar una transición justa hacia economías y sociedades más sostenibles desde el punto de vista del medio ambiente e inclusivas de conformidad con las Directrices de política para una transición justa a economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- k)* Aprovechar el pleno potencial del progreso tecnológico y del crecimiento de la productividad para la creación de empleos decentes afrontando a la vez la brecha digital dentro de los países y entre ellos.
- l)* Ser ágiles y reactivos frente a las crisis, los conflictos geopolíticos y los riesgos emergentes.
- m)* Crear una base de datos empíricos sólida para apoyar el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, y la formulación de políticas.
- n)* Crear una base de datos empíricos sólida para apoyar el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, y la formulación de políticas.

III. Fortalecimiento, adaptación y puesta en práctica de marcos integrales de políticas del empleo

11. Los Estados Miembros deberían promover el fortalecimiento, la adaptación y la puesta en práctica de marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo, sobre la base de consultas tripartitas, que, si procede, y de acuerdo con las circunstancias específicas de los países, deberían incluir los elementos siguientes:
- a)* Medidas y estrategias para mejorar la adaptación oportuna y la reactividad de las políticas a los retos del mercado de trabajo, incluidos los derivados de crisis económicas, medioambientales, sanitarias, geopolíticas y de otros tipos de crisis.
 - b)* Políticas favorables al empleo, políticas industriales, sectoriales, medioambientales, comerciales y públicas y privadas de inversión que faciliten una transformación estructural inclusiva para crear empleos decentes, incluso en las economías del cuidado, digital, circular y verde, y que fomenten a la vez la transición a la economía formal.
 - c)* Al aprovechar las oportunidades del progreso tecnológico, se debería velar por que los trabajadores, incluidos los trabajadores de las plataformas, estén adecuadamente protegidos, tengan acceso a la protección social y a condiciones de trabajo decente.
 - d)* Políticas e instituciones para velar por que todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, disfruten de una protección adecuada, teniendo en cuenta: el respeto de los derechos fundamentales, un salario mínimo adecuado establecido por ley o negociado, límites máximos al tiempo de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo.
 - e)* Las políticas y reglamentos para abordar la cuestión del trabajo inseguro, inclusive velando por la clasificación correcta de las relaciones de trabajo.

- f) Políticas centradas específicamente en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, que proporcionen un entorno propicio para las empresas sostenibles, que apoyen la continuidad de las empresas y aumenten la iniciativa empresarial, la productividad y la innovación.
- g) Apoyar la función del sector público como un empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad.
- h) Políticas de educación, de desarrollo de las competencias y de aprendizaje permanente que respondan y se anticipen a las necesidades del mercado de trabajo y que aborden los déficits de competencias existentes y previstos, asegurando a la vez inversiones públicas y privadas cuando proceda en educación y formación, con inclusión de aprendizajes.
- i) Políticas destinadas a fomentar el crecimiento sostenible de la productividad y de la economía social y solidaria que hagan hincapié en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y en los sectores con diferencias crecientes de productividad, que aseguren al mismo tiempo una distribución equitativa de los beneficios de la productividad según el valor creado, inclusive a través del fortalecimiento del diálogo social y de la negociación colectiva a todos los niveles.
- j) Políticas que favorezcan salarios y mecanismos de ajustes de los salarios adecuados, justos y no discriminatorios, en conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, a través de salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, y de apoyo a la negociación colectiva a todos los niveles y a la cooperación tripartita.
- k) Políticas para mejorar los resultados en materia de trabajo decente del comercio y las cadenas de suministro, con inclusión del fomento de la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT, inclusive en relación con la transparencia, la diligencia debida en materia de derechos humanos, los mecanismos de presentación de reclamaciones y de reparación, y el fomento del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, los salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, los límites máximos al tiempo de trabajo y la oferta de empleo estable.
- l) Políticas activas de mercado de trabajo y servicios de empleo y suprimir los obstáculos a la iniciativa empresarial y la innovación, y apoyar las transiciones a lo largo de la vida, incluida la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo y del desempleo al empleo, así como la participación en el mercado de trabajo de las mujeres, las personas mayores y las pertenecientes a grupos vulnerables.
- m) Una mayor armonización con las políticas de protección social para apoyar a los trabajadores durante las interrupciones y las transiciones a lo largo de la vida.
- n) Políticas para fomentar la transición de la economía informal a la economía formal, que aborden las causas fundamentales de la informalidad y presten especial atención a las necesidades de los más vulnerables.
- o) Políticas para apoyar y permitir que los trabajadores y las empresas abandonen las economías intensivas en carbono y para crear empleos decentes a través de medidas de adaptación y de mitigación del cambio climático que aseguren una transición justa hacia economías inclusivas y sostenibles desde el punto de vista del medio ambiente y trabajo

decente para todos. Se debería velar por la seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores, incluso en las economías verde y circular.

- p) Políticas de empleo con perspectiva de género para afrontar las desigualdades de género e impulsar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, incluidas: políticas para abordar la segregación profesional por motivos de género, a través de políticas para asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; medidas para asegurar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada y políticas para abordar el reparto desigual de las responsabilidades del cuidado, incluso a través de licencias adecuadas de maternidad y parentales, y la provisión de servicios de cuidado de calidad asequibles; la generalización de las políticas de empoderamiento de género en los ámbitos público y privado; y la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.
- q) Medidas para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, incluso a través de marcos normativos que permitan solicitar regímenes de trabajo flexible y de teletrabajo, que aseguren y que respeten los límites al tiempo de trabajo y que contengan medidas de protección para que los trabajadores puedan desconectarse, de conformidad con la reglamentación nacional y por acuerdo entre las partes.
- r) En los entornos frágiles y afectados por las crisis, la integración de las respuestas inmediatas, con estrategias sostenibles a más largo plazo, para promover el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, en conformidad con la Recomendación núm. 205.
- s) Políticas de inversión intensivas en empleo, que incluyan programas públicos de empleo de calidad y de desarrollo de infraestructuras, para apoyar la creación de trabajo productivo y decente y que incluyan programas de apoyo a la progresión en el mercado laboral, a fin de mejorar los medios de vida.
- t) Intervenciones en materia de empleo en las zonas rurales que aumenten las oportunidades de trabajo decente, promoviendo al mismo tiempo la diversificación de la producción y de los sectores y que ofrezcan mejores beneficios económicos, medioambientales y sociales a nivel local.
- u) Mayor coherencia con las políticas de migración laboral para mejorar la gobernanza de la migración laboral, la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, la portabilidad y el reconocimiento de las competencias, y la portabilidad de los derechos a prestaciones de seguridad social.
- v) Sistemas de información sobre el mercado de trabajo reactivos y actualizados, y políticas y programas eficaces de seguimiento, evaluación y evaluación del impacto.
- w) Estrategias de financiación sostenibles que respondan a las restricciones fiscales de los países y promuevan una movilización de recursos suficiente y oportuna, en particular para los servicios públicos de empleo, junto con otras medidas para reforzar la aplicación de las políticas.
- x) Fortalecer la capacidad de los Gobiernos y de los interlocutores sociales, de manera que estos puedan desempeñar un papel más eficaz en la formulación de políticas, en su aplicación y en la prestación del apoyo necesario para sus miembros.

- 12.** Los marcos integrales de políticas de empleo deberían ponerse en práctica a través de políticas nacionales de empleo e integrarse en los planes nacionales y en otras estrategias de desarrollo

más amplios a través de actividades de seguimiento y evaluación basados en pruebas empíricas.

IV. Diálogo social

13. El diálogo social desempeña un papel fundamental para fomentar la apropiación y encontrar soluciones basadas en el consenso durante la formulación, la puesta en práctica y la evaluación de los marcos de políticas de empleo, inclusive durante las perturbaciones y las crisis. El diálogo social también es una parte importante de los esfuerzos de recuperación para reconstruir mejor y fortalecer la resiliencia de las empresas y los trabajadores.
14. Los procesos tripartitos son decisivos para promover la coherencia de las políticas económicas, medioambientales, de empleo y sociales, junto con mecanismos eficaces de coordinación interinstitucional.
15. El diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, contribuye a la creación de empleos decentes y a un reparto equitativo de los beneficios generados por la productividad y el crecimiento económico y a una distribución más justa del ingreso y en el caso de las cadenas mundiales de suministro, un reparto equitativo de los beneficios cuando se genera valor añadido.
16. En entornos frágiles y afectados por conflictos, el diálogo social es esencial para promover la paz, permitir la recuperación y fomentar la resiliencia.

V. Acción de la OIT

17. La Oficina Internacional del Trabajo debería asistir a los Estados Miembros que lo soliciten en la promoción, la formulación, la aplicación y el seguimiento y la evaluación de las políticas, las estrategias y los programas de conformidad con los marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo antes mencionados. Las actividades de la Oficina deberían ser específicas, medibles y evaluarse de manera rigurosa. La Oficina debería intensificar su labor en los siguientes ámbitos:

A. Promover políticas macroeconómicas y sectoriales coherentes en pro de una recuperación centrada en las personas y la creación de empleos, incluso en las economías verde, circular, digital y del cuidado

18. Mejorar la investigación, los datos, los marcos analíticos y las herramientas de orientación de la Oficina basados en pruebas empíricas para promover políticas macroeconómicas inclusivas y con perspectiva de género y la coherencia con las políticas sectoriales en pro de un crecimiento económico inclusivo, de la creación de empleo y la formalización, con inclusión de trabajos de investigación basados en pruebas empíricas sobre inversión pública para apoyar la transformación estructural en el mercado de trabajo, la creación de empleo y el aumento de la productividad.
19. Reforzar la capacidad de los mandantes en el ámbito de las políticas macroeconómicas, industriales, sectoriales, comerciales, de inversión y de infraestructuras favorables al empleo, así como políticas para mejorar la productividad.
20. Reforzar las capacidades de los Estados Miembros para aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico para la creación de empleo, abordando a la vez los riesgos de las tecnologías en las condiciones de trabajo decente, con inclusión de la gestión algorítmica y asegurando la ciberseguridad y la protección de datos, para afrontar la brecha digital, tanto dentro de los países como entre ellos.

21. Mejorar la capacidad y la orientación sobre la financiación de los objetivos de la política de empleo.

B. Crear un entorno propicio para empresas más sostenibles y productivas

22. Reforzar el apoyo a la continuidad de las empresas y un entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, de conformidad con las Conclusiones relativas a la promoción de las empresas sostenibles adoptadas en 2007 por la Conferencia Internacional del Trabajo.
23. Apoyar a las empresas para crear empleos decentes y mejorar la productividad a través de la investigación, el asesoramiento en materia de políticas y el desarrollo de capacidades, incluso en relación con ecosistemas de productividad.
24. Apoyar y fortalecer el desarrollo de la iniciativa empresarial a través de la supresión de los obstáculos y de incentivos específicos para fomentar la innovación y la creación de empleos decentes.
25. Apoyar a las empresas para lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, mediante la promoción de la aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, incluso en relación con la transparencia, diligencia debida en materia de derechos humanos los mecanismos de presentación de reclamaciones y de reparación.

C. Mejorar las protecciones de los trabajadores, asegurar la calidad del empleo y afrontar las desigualdades

26. Reforzar el apoyo técnico a los mandantes, inclusive a través de los Programas de Trabajo Decente por País para mejorar la calidad del empleo y asegurar una protección adecuada para los trabajadores, con inclusión de los derechos fundamentales, salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, seguridad y salud en el trabajo y límites máximos al tiempo de trabajo de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y otros instrumentos pertinentes.
27. Ayudar a los Estados Miembros a desarrollar y aplicar un enfoque múltiple para apoyar la transición de la economía informal a la economía formal, identificando las causas subyacentes y afrontando los múltiples factores que impulsan la informalidad, de conformidad con la Recomendación núm. 204.
28. Integrar las políticas de empleo y de protección social, teniendo en cuenta las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) (2021) con miras a alcanzar los objetivos establecidos por el Secretario General de las Naciones Unidas en el marco de su iniciativa del Acelerador mundial del empleo y la protección social para unas transiciones justas.
29. Aplicar el Plan de Acción para el Empleo Juvenil OIT (2020-2030) para apoyar a los países, entre otros, en la puesta en marcha de políticas de empleo juvenil con perspectiva de género y fortalecer las alianzas mundiales entre múltiples partes interesadas, que también preste especial atención a los jóvenes sin estudios, sin empleo y sin formación.
30. Apoyar a los Estados Miembros para garantizar el derecho a una educación de calidad, y para promover el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente para todos, afrontando las brechas y la inadecuación de las competencias mediante el fortalecimiento de los sistemas de aprendizaje permanente, y la mejora de la empleabilidad, teniendo en cuenta las

Conclusiones relativas a la discusión general sobre competencias y aprendizaje permanente (2021).

31. Apoyar a los Estados Miembros para formular y aplicar políticas activas del mercado de trabajo y modernizar y fortalecer las capacidades de los servicios públicos de empleo, aprovechar la posible colaboración, cuando proceda, y considerar el papel complementario que pueden desempeñar las agencias de empleo privadas cuando están adecuadamente reguladas, de conformidad con el Convenio núm. 181.
32. Apoyar a los Estados Miembros para promover la conciliación de la vida laboral con la vida privada, incluso mediante la difusión de buenas prácticas para aumentar la disponibilidad del teletrabajo, asegurando a la vez la protección de los trabajadores.
33. Reforzar el enfoque para abordar las desigualdades, con inclusión de las desigualdades salariales, y la discriminación en todas sus formas, incluso en sus formas múltiples e interseccionales en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo (2021).
34. Construir una base de conocimientos empíricos y formular orientaciones para promover mercados de trabajo inclusivos y programas de empleo más eficaces para los jóvenes, las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores migrantes y otros grupos vulnerables.
35. Promover políticas eficaces y documentar buenas prácticas relacionadas con el trabajo decente para las personas con discapacidad, con inclusión de incentivos financieros, asistencia, ajustes razonables en las empresas y, cuando proceda, el establecimiento de cuotas o metas para aumentar la participación en el mercado de trabajo, que hayan sido acordadas por los interlocutores sociales.
36. Apoyar a los Estados Miembros, particularmente en situaciones de catástrofe o conflicto, para que promuevan inversiones intensivas en empleo, inclusive a través de programas públicos de empleo.

D. Acción normativa

37. Reforzar de manera continua la acción normativa, incluida la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva de todas las normas internacionales del trabajo pertinentes.
38. Prestar apoyo a las campañas relacionadas con las normas y al desarrollo de capacidades de los mandantes con respecto a todas las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidas las indicadas en el punto 8.

E. Mejorar el apoyo a la puesta en práctica mediante una asistencia técnica más reactiva, el desarrollo de conocimientos y el establecimiento de alianzas

39. Reforzar el asesoramiento en materia de políticas basado en las prioridades de los Estados Miembros, inclusive mediante cooperación para el desarrollo y servicios de apoyo técnico.
40. Fomentar el diálogo y la coordinación en materia de políticas entre las instancias gubernamentales y con los interlocutores sociales.
41. Desarrollar nuevas herramientas de apoyo innovadoras para hacer evaluaciones y diagnósticos del impacto en el empleo, y realizar actividades de seguimiento y evaluación de manera oportuna y reactiva.

42. Apoyar las respuestas de los Estados Miembros a las crisis, inclusive mediante evaluaciones rápidas de las necesidades en caso de conflicto y catástrofe, y reforzar el papel de los interlocutores sociales en la promoción de la paz y la resiliencia.
43. Ayudar a los Estados Miembros en la realización de evaluaciones del impacto de las políticas y las inversiones en el empleo.
44. Crear conocimientos sobre cuestiones nuevas y emergentes, en particular las señaladas anteriormente, incluso mediante la publicación anual de un informe de referencia sobre el diálogo social, acorde con las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente relativa al diálogo social y el tripartismo de 2018, asignar los recursos financieros necesarios a tal efecto y mejorar la difusión de trabajos de investigación a través de plataformas integradas y bases de datos estadísticas y sobre las políticas, inclusive en relación con los convenios de negociación colectiva y las respuestas a las crisis.

F. Mejorar la coherencia de las políticas y las actividades de promoción a escala mundial

45. La OIT debe desempeñar un papel de liderazgo mundial en las políticas de empleo, reforzando al mismo tiempo la cooperación con las organizaciones y procesos multilaterales y regionales pertinentes, y centrándose en:
 - a) Reforzar la colaboración con instituciones financieras internacionales y asociados para el desarrollo a fin de aumentar los efectos en el empleo de sus operaciones y mejorar la coherencia de las políticas.
 - b) Contribuir a lograr una mejor comprensión de la noción de salario vital realizando estudios de investigación inter pares sobre los conceptos y las estimaciones en la materia, y proporcionando asistencia a los Estados Miembros que lo soliciten.
 - c) Promover políticas macroeconómicas, sectoriales, comerciales y de inversión que favorezcan el empleo y con perspectiva de género en el sistema multilateral.
 - d) Reforzar la colaboración con las organizaciones multilaterales y regionales en el desarrollo y la implementación de estrategias de financiación para unos marcos coherentes, integrales e integrados de políticas de empleo en los Estados Miembros, en el contexto de la implementación del Acelerador mundial del empleo y la protección social para unas transiciones justas de las Naciones Unidas.
 - e) Promover la cooperación internacional para el apoyo técnico y financiero a los países en desarrollo que lo soliciten.
 - f) Promover herramientas de investigación, análisis y estudio de impacto de las políticas de empleo e implicar a las organizaciones multilaterales y regionales en los resultados de las políticas.
 - g) Facilitar el aprendizaje inter pares entre los Estados Miembros.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Resolución relativa al Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021

(8 de junio de 2022)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo 29 del Reglamento Financiero, adoptar los estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Resolución relativa a la escala de prorrateo de las contribuciones al presupuesto para 2023

(8 de junio de 2022)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de acuerdo con la práctica establecida de armonizar la escala de prorrateo de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas, adoptar el proyecto de escala de prorrateo para 2023 que figura en la columna 3 del anexo I del documento ILC.110/Actas núm. 3A.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022

Resolución relativa a la composición del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

(8 de junio de 2022)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Decide, de conformidad con el artículo III del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, enmendado el 17 de junio de 2021, y con las medidas transitorias adoptadas con miras a su aplicación,

renovar el mandato del Sr. Patrick Frydman (Francia) en su calidad de juez del Tribunal por un periodo adicional y no renovable de siete años.



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 110.^a reunión, 2022

Resolución relativa a los nombramientos para el Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas)

(8 de junio de 2022)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Nombra a los siguientes miembros y miembros suplentes del Comité de Pensiones del Personal de la OIT (Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas) por un periodo de tres años, hasta el 8 de octubre de 2025,

Miembros:

Sr. J. C. Pomareda Muñoz (Gobierno)

Sr. F. Merle (empleadores)

Sr. L. Cirigliano (trabajadores)

Miembro suplente:

Sr. C. Pardini (trabajadores)