

Agosto, 2024

# Informe resultados de la 112ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

## Resumen

Este documento se realiza en el marco de la participación sindical en la 112ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), y tiene como objeto dar cuenta de las resoluciones adoptadas, de los temas analizados y de la actuación de la delegación de la central sindical en la misma. Por primera vez en la historia, la delegación oficial del PITCNT estuvo encabezada por una mujer, recayendo la responsabilidad en la secretaria general Elbia Pereira. A dicha delegación oficial se sumaron representantes del sector público, en virtud de la presentación de la reclamación por el nuevo régimen de certificaciones médicas aprobado en el marco de la ley de presupuesto, núm.20.075 del año 2022, la que vulnera una serie de Convenios Internacionales de Trabajo.

### 1. Derogación de cuatro convenios internacionales de trabajo.

Se aprobó la derogación de cuatro convenios internacionales de trabajo, Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62), Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63) y Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85).

De acuerdo al procedimiento previsto, la derogación fue recomendada por el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas al Consejo de Administración de OIT.

Dicha recomendación se basó en el número de denuncias que los citados convenios tuvieron, en que los mismos no están en consonancia con el enfoque de derechos fundamentales actuales, por haber sido revisados o sustituidos por otros convenios y por el alcance territorial de los mismos.

### 2. Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> [Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo | International Labour Organization](#)

De la discusión llevada a cabo en la presente conferencia, se adoptaron una serie de conclusiones, en ese marco se solicitó al consejo de administración que las tome en cuenta para los futuros planes de acción y la asignación de recursos.

Se ratifica que los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT) son derechos humanos universales e inmutables por naturaleza, que son indisociables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente.

Todos los miembros, de conformidad con 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), aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

Se constatan una serie de avances a nivel nacional en los estados miembros y a nivel internacional se destaca la calificación de Principio de Derecho Fundamental del Trabajo, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Sin perjuicio de lo anterior, los miembros concluyen que los convenios fundamentales están lejos de alcanzar la ratificación universal, y siguen existiendo importantes lagunas en materia de aplicación, destacándose el aumento del trabajo infantil, el alto número de trabajadores que por año mueren por motivos relacionados con accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, así como la persistencia de la brecha de género en la participación en la fuerza de trabajo y el salario.

En relación a la libertad de asociación y sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, siguen fuertemente amenazados en todo el mundo, lo que agrava el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación y las condiciones de trabajo peligrosas.

En el mismo sentido, la informalidad sigue siendo un obstáculo importante para el avance de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, lo que se torna urgente, dadas las transiciones demográfica, ambiental y digital, incluido el surgimiento de la inteligencia artificial y las tecnologías conexas que están transformando el mundo del trabajo.

En virtud de la situación constatada, los mandantes entienden que la Oficina debería actualizar su estrategia integrada sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo para equilibrar su acción relacionada con sus cinco categorías. Para ello sugieren acciones concretas relacionadas a la acción normativa, la mejora de la investigación y las capacidades, el fortalecimiento de las capacidades e intercambio de conocimientos, la

coherencia de las políticas y alianzas y la planificación, movilización y asignación de recursos y cooperación para el desarrollo.

### **3. Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado.<sup>2</sup>**

Los mandantes coinciden que el cuidado, tanto el remunerado como el no remunerado, es esencial para el bienestar humano, social, económico y ambiental y el desarrollo sostenible. Que una economía del cuidado sólida contribuye a la salud, crea empleo y es beneficioso para las empresas, la productividad y el empleo, sin perjuicio de que la tarea del cuidado, en ambas modalidades, es efectuada fundamentalmente por mujeres.

La tarea de cuidado exhibe una muy alta exigencia así como importantes niveles de competencias y conocimientos especializados, lo que no siempre es valorado y reconocido. En materia de derechos, quienes realizan esta tarea en general están expuestos a una muy importante vulneración de derechos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desempeña una función de liderazgo en la promoción del trabajo decente en la economía del cuidado, y algunos Gobiernos han

realizado avances en la ratificación de los convenios internacionales del trabajo relacionados con el cuidado y otros convenios internacionales del trabajo pertinentes.

También se constata un importante avance en materia de diálogo social y de organización de las personas que se dedican al trabajo remunerado, así como la implementación de medidas que han favorecido la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin perjuicio de estos avances, persisten importantes problemas en materia de legislación, políticas y financiación de los cuidados en el mundo.

La economía del cuidado comprende el trabajo del cuidado, tanto remunerado como no

remunerado, el cuidado directo e indirecto, su provisión dentro y fuera del hogar, así como a las personas que proveen y reciben cuidados y a los empleadores y las instituciones que ofrecen cuidados. Dicho trabajo es provisto tanto por el sector público como el privado, en el que participan microempresas, pequeñas y medianas y organizaciones sin fines de lucro, la economía social y solidaria, así como por los hogares. Aún no se ha consensado una definición estadística del trabajo del cuidado a nivel internacional, lo que resulta necesario para promover la armonización y coherencia de los datos sobre el sector.

---

<sup>2</sup> [Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado](#)

En relación al trabajo de cuidado no remunerado, la actual organización social del mismo, hace recaer una parte desproporcionada de dicho trabajo sobre las mujeres, lo que dificulta su participación efectiva en el mercado de trabajo, intensificando así las desigualdades de género en el mundo del trabajo, y priva a muchas de ellas de un acceso adecuado a la protección social.

En sus conclusiones, la comisión señala una serie de principios rectores que los países deberían tener en cuenta al momento de elaborar políticas. El primero refiere a que el trabajo no es una mercancía, y todas las personas deberían poder cuidar, ser cuidadas y ejercer el autocuidado. En segundo lugar, todos los trabajadores del cuidado deberían disfrutar de un trabajo decente, lo que contribuye a asegurar cuidados de calidad, la contratación y retención de trabajadores, y la promoción de la igualdad de género, contrarresta la escasez de personal y fomenta sociedades y economías resilientes. En tercer lugar, la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo respecto de los trabajadores del cuidado, por lo que deben gozar del derecho a 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; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y un entorno de trabajo seguro y saludable. En cuarto lugar, los estados miembros deben ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo relativas a la economía del cuidado, ya que las mismas son fundamentales para la adopción de un enfoque de los cuidados basado en los derechos. En quinto lugar, el acceso, provisión y recepción de cuidados deben basarse en los principios de no discriminación, solidaridad, sostenibilidad, equidad, universalidad y corresponsabilidad social. En quinto lugar, las inversiones en la economía del cuidado deben promover un cuidado de calidad y la creación de empleo decente con una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, propiciando la transición a la economía formal.

En aras de lograr el trabajo decente, se deben aplicar políticas de licencia y servicios de cuidados, en virtud que las mismas permiten la incorporación y permanencia en el trabajo de quienes tienen responsabilidades; conciliar la vida laboral y personal así como un reparto más equitativo de las responsabilidades en materia de cuidados entre hombres y mujeres. Estas medidas a su vez posibilitan el crecimiento de la productividad al preservarse la salud y el bienestar de la fuerza de trabajo así como la reducción de las desigualdades de acceso a los servicios de cuidados y apoyo, también para los trabajadores de la economía informal.

Se concluye asimismo, que el Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente ofrece valiosas orientaciones para el logro de los objetivos mencionados, agregándose, que en materia de políticas, los estados miembros deberían integrar las políticas del cuidado a las

restantes políticas públicas vinculadas, como las relativas al empleo, las competencias, la macroeconomía, la protección social de los trabajadores y la migración

Como corolario, y en aras de lograr los objetivos mencionados, se señala que la Organización Internacional del Trabajo tiene un importante papel a cumplir, promoviendo la ratificación de las normas internacionales de trabajo pertinentes, respaldando la elaboración de normas estadísticas acordadas internacionalmente que permitan efectuar comparaciones y análisis en materia de cuidados, orientándose a la discusión que se celebrará en 2028 en la 22.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Deberá asimismo proporcionar asistencia técnica para promover la protección efectiva de los trabajadores que se desempeñan en las distintas áreas vinculadas al cuidado.

#### **4. Elecciones al consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo para el periodo 2024-2027**

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo, el cual se reúne tres veces al año, en marzo, junio y noviembre. Su función es tomar decisiones sobre la política de la OIT, determinar el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptar el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elegir al Director General.

Está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales son reservados a los Miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia). Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años. Los miembros empleadores y trabajadores son elegidos en su capacidad individual.

En esta conferencia se procedió a la elección de los miembros de dicho consejo, habiendo votado la delegación del PITCNT a los miembros de los trabajadores.

#### **5. Peligros biológicos en el entorno de trabajo.**

Durante la conferencia se debatió una propuesta para la elaboración de un convenio complementado por una recomendación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo.

Luego de intensos debates se acordó la elaboración de un nuevo instrumento normativo que regule el punto y que el mismo tendrá la forma de un convenio complementado con una recomendación.

El preámbulo del nuevo convenio deberá recordar la obligación constitucional de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar programas que permitan proteger

adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones, 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 la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2022 y proporcionar un marco jurídico integral para el respeto, la promoción y la realización del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en lo que respecta a los peligros biológicos.

Para efectos del Convenio, el término «peligros biológicos» se refiere a todos los microorganismos, células o cultivos celulares, incluyendo los que han sido modificados

genéticamente, que puedan causar daños a la salud humana, como bacterias, virus, parásitos, hongos, priones, materiales de ADN y de ARN y cualquier otro microorganismo y sus alérgenos y toxinas asociados.

Los peligros biológicos en el entorno de trabajo incluyen la exposición, entre otros, a materiales orgánicos de origen vegetal, animal o humano, fluidos corporales y vectores biológicos o transmisores de enfermedades, y los daños incluyen las enfermedades transmisibles y no transmisibles y las lesiones.

El Convenio debería aplicarse a todos los trabajadores en todas las ramas de actividad

económica, pudiendo, en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores y sobre la base de una evaluación de los peligros, excluir total o parcialmente del ámbito de aplicación del Convenio determinadas ramas de actividad económica o categorías limitadas de trabajadores.

Se acordó asimismo, que los estados en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores deberían elaborar directrices sobre las que establecer medidas de prevención y precaución para la gestión de los peligros biológicos en el entorno de trabajo, sobre la base de los resultados de una evaluación de los riesgos, brindado además información y apoyo para adopción de estas medidas.

Toda enfermedad, lesión o incapacidad causada por la exposición profesional a peligros biológicos en el entorno de trabajo, debería dar lugar a prestaciones o a una indemnización por enfermedades profesionales y accidentes del trabajo. Debe además velar por el cumplimiento de la legislación relativa a los peligros biológicos en el entorno de trabajo mediante sistemas inspectivos u otras medidas pertinentes.

El futuro convenio pondrá de cargo de los empleadores, el asegurarse de que los entornos de trabajo no entrañen riesgo para la seguridad y la salud debido a la exposición a peligros biológicos, optimizando las medidas de prevención y protección apropiadas. También generará derechos e impondrá obligaciones a los trabajadores en materia de peligros biológicos en el entorno de trabajo.

En materia de derechos, recibir información sobre los peligros y riesgos, sobre la medidas de prevención y ser consultado en ambos casos. Participar en las investigaciones de enfermedades profesionales, accidentes del trabajo, así como recurrir a las autoridades competentes en caso de considerar que las medidas adoptadas son insuficientes o ineficaces. Ser transferidos del lugar de trabajo por consejo de los servicios de seguridad y salud, recibir tratamiento médico, interrumpir una situación de trabajo cuando existan motivos razonables y ser protegidos contra cualquier discriminación por haber contraído o transmitido una enfermedad causada por la exposición a peligros biológicos.

Los trabajadores deberán cumplir las medidas de seguridad y salud en el trabajo, informar sobre toda condición de trabajo que pueda presentar un peligro biológico o un riesgo así como cooperar con el empleador y otros trabajadores.

Se encomendó a la oficina de la Organización Internacional del Trabajo, la elaboración de un proyecto de convenio y una recomendación complementaria a tratar en la próxima conferencia del año 2025.

## **6. Comisión de Aplicación de Normas.**

El objetivo de la Comisión de Aplicación de Normas es extraer conclusiones de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, cuyo trabajo es esencial para la labor de esta comisión.

La labor de la comisión de expertos ha sido criticada, fundamentalmente por el sector empleador, sosteniendo que se extralimita en su funciones, por lo que solicitaron que se abstenga de realizar ciertas interpretaciones. Esto no es compartido por los trabajadores, ya que las críticas, y los señalamientos de extralimitación de funciones, se realizan cuando las interpretaciones son contrarias a los intereses de los empleadores y no así cuando son favorables. El cuestionamiento adquiere fundamental interés, dado el debate presente desde hace varios años sobre el derecho de huelga y su previsión por parte de los convenios internacionales sobre libertad sindical. Al no haber habido acuerdo sobre el punto, el año pasado la delegación de trabajadores decidió recurrir a la Corte Internacional de Justicia, lo que no es compartido por los empleadores, reclamando además que, desde el momento que



se decidió recurrir a dicha instancia, no debería tratarse más el tema en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, ni siquiera por parte de la comisión de expertos.

Este año 2024 la comisión analizó con carácter de estudio general, la administración del trabajo la que se rige por el Convenio núm y la Recomendación núm. 158. Se señaló la importancia que tiene la administración del trabajo para promover el trabajo decente, la buena gobernanza y el desarrollo sostenible. Se constata que en los últimos treinta años se han producido fusiones entre los ministerios de Economía y Trabajo, dando prioridad a los aspectos económicos en detrimento de las políticas destinadas a alcanzar los objetivos sociales y de trabajo decente. Se observa que a las administraciones del trabajo se les recortan sus presupuestos como consecuencia de las políticas de austeridad lo que les impide hacer frente a situaciones económicas difíciles y proteger a los trabajadores contra las consecuencias sociales y económicas de las crisis. Estas políticas impiden hacer frente al llamamiento que realiza la propia Organización Internacional del Trabajo respecto a un nuevo pacto social que permita la recuperación del empleo y de una vida digna para la mayoría de los habitantes. Asimismo, se están multiplicando nuevas formas de prestación de trabajo, muchas de ellas orientadas a la pérdida de derechos por parte de las personas que trabajan, lo que también está bajo la órbita de las administraciones de trabajo que no pueden encararlas con sus bajos presupuestos.

La delegación de empleadores de Uruguay cuestionó las conclusiones de la Comisión de Expertos respecto a que tanto el convenio como la recomendación mantienen plena actualidad. Sostienen que si la afirmación fuera correcta, el convenio habría obtenido un número importante de ratificaciones, lo que no ha sucedido. Se pregunta si el sistema de la Organización Internacional del Trabajo no ha creado un sistema jurídico adecuado para la protección de derechos, pero ineficaz para colmar los déficits de empleo.

En referencia al incumplimiento en la aplicación de convenios, la comisión consideró varios casos referentes a países de América Latina.

En el caso de Colombia se observó el incumplimiento del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). El gobierno de dicho país señaló que acata las observaciones hechas por la comisión y que la reforma laboral planteada por el Gobierno de Colombia actualmente a estudio del congreso, contiene un enfoque de inclusión social y laboral para personas con discapacidad, disposiciones relacionadas con el derecho al trabajo de esta población, regulaciones sobre capacidad legal, ajustes razonables, no discriminación, cuota de vinculación en el sector privado y estabilidad laboral, entre otros. Señaló asimismo una serie de medidas políticas y administrativas destinadas a la población con discapacidad. Los miembros empleadores, sin perjuicio de reconocer los esfuerzos del

gobierno por cumplir el convenio, señalaron que el mismo fue ratificado en el año 1989 y que aún no se ha cumplido cabalmente con el mismo.

La delegación de trabajadores por su parte señaló su satisfacción por los avances mencionados por el gobierno y le instó a continuar con la aplicación de las políticas mencionadas.

En el caso de Ecuador, se le señala el incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

El gobierno de dicho país expresa que ha cumplido con la remisión de información actualizada sobre el punto, sin perjuicio de la grave situación de conflicto interno que se vive en el mismo. Señala una serie de medidas y políticas implementadas que evidencian la firme voluntad del Gobierno del Ecuador de continuar brindando un pleno cumplimiento del Convenio y la promoción de la libertad sindical, la protección de los derechos de los trabajadores y la generación de empleo.

Tanto empleadores como trabajadores cuestionan al gobierno, no solamente por el incumplimiento de los convenios mencionados, sino por no haber conformado la delegación tripartita a la conferencia, tal como marca la constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, se cuestiona la falta de avances en la investigación de la muerte violenta del Sr. Sandro Arteaga Quiroz secretario del Sindicato de Trabajadores del Gobierno provincial de Manabí.

Se comparten también las observaciones realizadas por la comisión de expertos, en relación al excesivo número de afiliados requeridos para poder conformar asociaciones de trabajadores y comités de empresa, la prohibición a los no ecuatorianos de integrar la dirección de organizaciones de trabajadores o empleadores, y las restricciones al ejercicio del derecho de huelga.

Las observaciones y cuestionamientos realizados al gobierno, también fueron compartidas por los delegados de gobiernos, en particular de la Unión Europea.

El caso de El Salvador fue tratado por incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). El representante gubernamental relata la situación de inseguridad que se vivía en el país, lo que impedía el ejercicio de los derechos sindicales, lo que, según su versión, ha variado sustancialmente. Asimismo, informa que el gobierno ha avanzado en la investigación respecto a los asesinatos de los sindicalistas Sr. Weder Arturo Meléndez Ramírez y Victoriano Abel Vega, y que los datos con que cuenta, sus muertes no estuvieron vinculadas a la actividad sindical.

Se agrega que, lograda la mejora sustancial en materia de seguridad pública, se están implementando una serie de medidas económicas y de seguridad y salud en el trabajo, todas ellas, mediante el diálogo social con sindicatos y empleadores que apoyan dichas medidas. Finalmente se señala que algunas de las observaciones efectuadas por la comisión de expertos, refieren a medidas tomadas por gobiernos anteriores, y que, los cambios a las mismas se están procesando por medio del diálogo social, que insume bastante tiempo.

La delegación de empleadores expresó su disconformidad con lo expuesto por el gobierno, ya que no tenía ninguna relación con las observaciones realizadas. En particular, la represión que ejerce el gobierno sobre cualquier organización, tanto de trabajadores como de empleadores.

La delegación de trabajadores, exhibió dos visiones diferentes respecto a las observaciones. La primera de ellas recordó que es la novena vez consecutiva que el gobierno de El Salvador es incluido entre los casos a analizar por la comisión de aplicación de normas. Agrega una serie de incumplimientos en materia de libertad sindical, como la exigencia de renovación de autoridades de los sindicatos cada 12 meses, y la existencia de trabas burocráticas que en los hechos impiden la realización de dichas elecciones, lo que determina que dichas organizaciones no puedan actuar. Que el gobierno mostró disposición mientras se encontraba trabajando con la misión de la Organización Internacional del Trabajo en el año 2022, pero que luego de dicha misión ni siquiera han vuelto a reunirse los organismos competentes. Otro miembro representante de los trabajadores, expresó que los éxitos que menciona el gobierno respecto a la seguridad pública, se extienden a la libertad sindical, sosteniendo que en años anteriores era imposible realizar actos del 1º de mayo por las situaciones de inseguridad, lo que ahora es posible, recriminando a las restantes delegaciones que sigan tildando la situación como dramática.

Finalmente algunos gobiernos resaltan los avances en materia de seguridad, pero lamentan que no se exhiban avances en los temas objeto de observación por parte de la comisión de expertos, como las trabas a la actividad tanto de organizaciones de trabajadores como de empleadores.

El gobierno de México es observado por incumplimiento del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). El gobierno señala que la igualdad entre hombres y mujeres se encuentra protegida constitucionalmente, y en particular la igualdad salarial en la Ley Federal de Trabajo. En materia de políticas expone que el programa de aumento de salarios mínimos ha permitido reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y que el Consejo Interinstitucional de la NMX-025, integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, ya cuenta con trabajos previos para la presentación del proyecto de estándar en igualdad laboral

y no discriminación ante la Secretaría de Economía, para los efectos procedentes. Finalmente el delegado gubernamental expone una serie de datos estadísticos que demuestran el progreso del país en materia de igualdad de género.

El sector empleador señala que el informe de la comisión de expertos no solamente refiere a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres sino que establece que se debería prohibir la discriminación salarial en situaciones en las que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes pero que, sin embargo, son «de igual valor». Acuerdan con el gobierno en el sentido que la legislación mexicana es lo suficientemente amplia como para contemplar todas las previsiones del convenio, pero que aún falta mucho camino por recorrer en materia de aplicación.

La delegación de trabajadores comparte el comentario de la delegación empleadora en el sentido que la legislación en muchos casos no se ve reflejada en la práctica. Menciona asimismo que los proyectos de ley a estudio del parlamento mexicano van en la dirección correcta en pos del cumplimiento del convenio, aunque, una vez más, no considera el “valor del trabajo” y la igualdad en materia de trabajo de igual valor. Se agrega que la falta de conocimiento sobre el punto es generalizado y abarca también a los jueces.

El gobierno de Nicaragua es observado por el incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). El representante de dicho gobierno expresa que ha venido asegurando el cumplimiento de sus leyes laborales nacionales y los convenios ratificados ante la OIT. Que eso ha permitido la libre sindicalización de las y los trabajadores nicaragüenses, para que puedan ejercer su derecho a constituir organizaciones sindicales y a organizarse libremente en sus actividades sindicales, formular sus programas de acción dentro de cada federación, confederación central o sindicato. Que también pueden participar en la gestión de las empresas por medio de sus organizaciones sindicales, y así lo han hecho: es decir, son parte de la gestión plena y activa de cada empresa, todo lo que ha venido informando oportunamente a la OIT a través de las memorias correspondientes. Como resultado de sus políticas de promoción y fomento de la sindicación, durante el periodo de 2007 al trimestre de 2024 se han constituido 1.649 nuevas organizaciones sindicales, las que han afiliado a un total de 56 266 trabajadoras y trabajadores fundadores de organizaciones sindicales.

El sector trabajador recuerda que es el tercer año consecutivo que la Comisión examina la aplicación del Convenio por parte del Gobierno de Nicaragua, y que en su última sesión, ha llegado a una serie de conclusiones, entre las que se incluyen peticiones al Gobierno para que cese todos los actos de violencia y persecución contra los interlocutores sociales, y promueva el diálogo social mediante el establecimiento de una mesa de diálogo tripartita. Que no parece que se hayan hecho esfuerzos para establecer una mesa de diálogo tripartito, bajo los

auspicios de la OIT, y que no ha facilitado a la Comisión de Expertos información sobre las medidas que haya adoptado para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones y observaciones, en particular sobre una serie de detenciones arbitrarias llevadas a cabo contra dirigentes del Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP), lo que le ha sido reclamado además por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Otro miembro trabajador sostiene una posición discordante con la anterior, alegando intervenir en nombre, sin excepción, de las centrales sindicales de Nicaragua sosteniendo que no aceptan que el país país esté como un caso de violación al Convenio, y que esta es una manera de agredir políticamente al país. Como muestra de ello señala que el sector empleador ha rechazado el derecho a la huelga y sin embargo en este caso lo señala como un derecho a respetar. Que la delegación empresarial está compuesta por personas que no están en el país, y que se radican fuera del mismo por haber intentado un golpe de estado contra el gobierno. Señala asimismo una serie de avances de carácter social de la población nicaragüense, lo que habría sido boicoteado por grupos de interés entre los que se encuentra la organización empresarial presente en la comisión. Agrega que la organización sindical que representa es legítima y tiene como demostrarlo, carácter que niega incluso a otras organizaciones sindicales presentes.

El sector empleador toma nota del rechazo expreso del gobierno a los informes de la Comisión de Expertos y a las recomendaciones formuladas por la Comisión, lo que no se condice con la opinión de ambas delegaciones respecto a la situación sumamente grave que vulnera la libertad sindical. Coincide en que este caso ha sido tratado en reiteradas oportunidades sin que se registren avances ante casos como la detención y enjuiciamiento de líderes de organizaciones de trabajadores y de empresarios; toma de bienes privados de los dirigentes empresariales; destierro y privación de la nacionalidad de varios dirigentes gremiales; campañas de desprestigio contra la organización empresarial; cancelación de la personería jurídica de 19 organizaciones empresariales, dentro de las cuales se encuentra el COSEP, vieja organización que ha representado a los empleadores por muchísimos años ante la OIT, y por supuesto el incumplimiento de las leyes que las regulan; toma de propiedades privadas y congelación de cuentas de las organizaciones gremiales disueltas; acreditación ante la Conferencia de organizaciones afines al Gobierno con el propósito de sustituir, en lo que corresponde a los empleadores, a la que fuera la organización más representativa de todos conocida que es el COSEP.

Al igual que el sector trabajador, el empleador presenta dos visiones diferentes sobre la situación. Otro representante de este sector sostiene haber cumplido con los requisitos para ejercer como representante de los empleadores, y describe una situación radicalmente diferente a la mencionada anteriormente por el otro representante empleador. Menciona un

importante crecimiento económico, un sostenido aumento de los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores, todo lo que se habría instrumentado mediante el diálogo social. Les consta la adopción de medidas que alientan el sindicalismo y el derecho sindical en todas las empresas y agentes activos del país y al igual que uno de los representantes del sector trabajador, sostienen que las quejas presentadas ante la OIT contienen una alta carga política, por lo que, ante la falta de evidencias concretas, verificables y creíbles, todos los miembros del sector empresarial las rechazan.

Por su parte, el sector gubernamental, en este caso la unión europea y sus estados candidatos expresan seguir preocupados por la situación de los derechos laborales en Nicaragua, incluidos los actos denunciados de intimidación y acoso contra organizaciones independientes de trabajadores y empresarios, así como las denuncias de detenciones y encarcelamientos arbitrarios. Recuerdan que diversos órganos de las Naciones Unidas, incluido el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, también han expresado su preocupación por la situación de los derechos humanos, incluida la destrucción del espacio cívico y democrático en Nicaragua.

## **7. Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo.**

Al igual que en todas las Conferencias anuales de la Organización Internacional del Trabajo, se somete a consideración de los miembros, las memorias del Director General.

Durante el transcurso de la Conferencia, las delegaciones de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores tienen 5 minutos para presentar sus comentarios a dichas memorias.

En este año, dicha responsabilidad recayó en la secretaria general Elbia Pereira, la que, en representación del PITCNT realizó los comentarios que se transcriben.

*“Sr. Presidente*

*Señoras y señores delegados:*

*Es un honor dirigirme a esta asamblea en nombre de las y los trabajadores del Uruguay.*

*El Sr Director General en su informe expresa que “Un indicador claro de la eficacia del contrato social es su capacidad para lograr la justicia social por medio del trabajo decente.”*

*Coincidimos plenamente con su afirmación.*

*Hoy, nos enfrentamos a un discurso que se sustenta en una falsa oposición entre libertad para trabajar, versus trabajo decente. Basado en una equivocada idea de modernidad, deja atrás cualquier regulación del trabajo, señalando además esta condición como inevitable y*

*condicionada por el avance de la tecnología. Un derecho tan caro a la humanidad como es la libertad, es utilizado como herramienta para cuestionar la regulación del trabajo y la protección social.*

*Estas políticas profundizan las desigualdades, generando sociedades donde la brecha entre ultrarricos y pobres es cada vez mayor; y con especial impacto sobre las mujeres. El trabajo ya no es una herramienta que permite superarse, sino que condena a grandes sectores de la sociedad a sobrevivir, sin perspectiva de futuro lo que genera un enorme descontento y desconfianza en las instituciones.*

*Es paradigmático el caso del trabajo en plataformas, en el que se llega incluso a “adaptar” las legislaciones locales a las exigencias de estas transnacionales, bajo el argumento que, aunque de baja calidad, brindan empleo, que además se presenta como una modalidad de “emprendedurismo”. El modelo de negocios de estas empresas se basa en la sobreexplotación del tiempo de trabajo, cargar los costos en trabajadores y trabajadoras, (falsos autónomos), y sobrecargar los sistemas sanitarios y de seguridad social, con la atención de personas que exhiben una alta tasa de siniestralidad. Quienes trabajan y el resto de la sociedad pagan los costos y las transnacionales obtienen beneficios, profundizando la desigualdad.*

*Derechos fundamentales expresados por instrumentos normativos aprobados en esta casa, son señalados como privilegios de un pequeño grupo de trabajadores y trabajadoras, y las políticas ya no se orientan a lograr una mejora para la mayoría, sino a la eliminación de la protección de quienes aún gozan de ella.*

*Como ejemplo de lo que venimos señalando, hoy el gobierno de nuestro país lleva adelante acciones que atentan contra la libertad sindical en un sentido amplio sancionando a militantes sindicales de la educación pública por ejercer su derecho a la libertad de expresión, modificando unilateralmente el régimen de certificaciones médicas generando la rebaja de salarios de amplios sectores de trabajadores del estado, en abierta violación del Convenio Internacional de Trabajo 151, reprimiendo violentamente manifestaciones pacíficas y realizando actos de espionaje en contra el presidente de nuestra central sindical.*

*Las sociedades deben tomar medidas urgentes, que aseguren un medio de vida para las personas, mediante el trabajo garantizado para quienes no acceden al mercado de trabajo, asegurando el trabajo decente a quienes sí lo hacen, protegiéndoles contra la pérdida del mismo y estableciendo jornadas compatibles con la vida en sociedad.*

*La enorme mayoría del empleo mundial es creado por pequeñas y medianas empresas, sin embargo, los países subsidian y otorgan facilidades a las multinacionales, dejando de lado a quienes brindan empleo y además, alimentan las economías locales.*

*Hoy en el mundo asistimos a un espiral descendente en la tributación de los más ricos, rompiendo con el principio de justicia tributaria, instrumento esencial para revertir la insoportable desigualdad que se vive a nivel mundial.*

*Sin dudas necesitamos un nuevo contrato social y el camino debe ser exactamente el contrario al que venimos recorriendo, que solo ha logrado generar miseria y conflictos.”*

## **8. Situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados.**

En cumplimiento del mandato que le confió la Conferencia Internacional del Trabajo, el director general de la Organización Internacional del Trabajo envió una nueva misión encargada de elaborar un informe sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados.

En virtud que el Gobierno de Israel comunicó que no podía acoger la misión anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta no pudo visitar la Ribera Occidental, Gaza, Israel ni el Golán sirio ocupado.

Si pudo viajar a Ammán (Jordania), donde se reunió y/o celebró videoconferencias con interlocutores palestinos y otros interlocutores clave del territorio palestino ocupado, con mandantes de la República Árabe Siria en Damasco, de la Liga de Estados Árabes y la Organización Árabe del Trabajo en El Cairo, representantes de Gaza y la Ribera Occidental, Israel, el Golán sirio ocupado, y con representantes de las Naciones Unidas, de otras organizaciones internacionales, así como de organizaciones no gubernamentales.

En su informe, el director general expresa que la situación de los trabajadores palestinos es desastrosa. Tras la masacre y secuestro de rehenes perpetrados por Hamás el 7 de octubre de 2023, Israel inició una guerra contra Gaza que ha provocado una matanza y una destrucción de proporciones hasta ahora nunca vistas. Antes de estos hechos ya imperaba la penuria en Gaza, lo que se ha visto sumamente agravado, en un contexto de destrucción, desplazamientos, matanzas y hambre. La situación de Gaza es ruinoso, pero también se ha afectado la Ribera Occidental, y las ocupaciones y restricciones a la movilidad han generado un desempleo generalizado.

Jorge Bermudez, en representación del PITCNT expresó la opinión de la organización sobre el informe puesto a consideración de la conferencia. “Tomando nota del informe presentado por el Director General a esta Conferencia, manifestamos nuestra enorme preocupación dado que en el mismo se deja constancia que el Estado de Israel se opuso a recibir a la misión anual de la OIT. Esto impidió que la misma tomara contacto directo con la situación en la Ribera Occidental, Gaza, Israel y el Golán Sirio ocupado.

*Esta situación se genera en una coyuntura de un conflicto de larga data, que tiene en la actualidad un recrudecimiento del mismo a partir del ataque terrorista y la toma de rehenes*



*perpetrado por Hamas en octubre pasado, y la respuesta militar indiscriminada por parte del Estado de Israel que profundiza el hostigamiento sobre la población civil Palestina.*

*Las trabajadoras y los trabajadores del Uruguay, reclamamos:*

- 1. El cese inmediato de la masacre que el Estado de Israel, a través de sus fuerzas armadas, viene llevando a cabo contra el pueblo Palestino, mayormente mujeres y niños.*
- 2. La entrega inmediata por parte de Hamas de los ciudadanos israelíes que hoy permanecen como rehenes.*
- 3. El cese de la injerencia de los EE. UU. con el objetivo de proteger sus intereses militares y económicos en la región, que tiene al Estado de Israel como su principal aliado.*
- 4. La O.N.U. debe liderar prontamente la concreción de un alto al fuego en la región, como forma de retomar los caminos de diálogo que permita alcanzar una solución definitiva al conflicto.*
- 5. El pleno respeto a la autodeterminación de los pueblos, que implica en este caso defender el derecho del pueblo Palestino a constituirse en un Estado libre y soberano.*

*Desde nuestro PIT-CNT, compartimos lo expresado por el Director General en su informe cuando señala que “La justicia social y la ocupación son incompatibles. La ocupación debe terminar”; al igual que la solución a este conflicto de larga data pasa por la constitución “de dos Estados, Israel y Palestina, que coexistan en paz y en condiciones de seguridad. No hay otra alternativa”*

*Sr. Presidente, concretar los preceptos de la OIT, en término de justicia social y trabajo decente, requiere detener de forma urgente los escenarios bélicos varios hoy en desarrollo a nivel mundial, así como la catástrofe medioambiental que amenaza la propia existencia de la vida humana en el planeta.”*

**9. Reclamación por incumplimiento de los Convenios Nros. 95, 98, 151, 154, 155 y 161, declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo del año 1998. Ley 20.075, artículos 13 a 26. Licencia por enfermedad de los funcionarios públicos.**

El artículo 24 de la Constitución de la Organización del Trabajo prevé el procedimiento de reclamación, para el caso que cualquier miembro no haya adoptado dentro de su jurisdicción, medidas para el cumplimiento satisfactorio de uno o varios Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Este procedimiento puede ser realizado por cualquier organización representativa de trabajadores o empleadores. En este caso, el PITCNT comparece en calidad de central única de trabajadores, la que nuclea a todas las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores públicos.

Los Convenios Nro. 155 adoptado en 1981 y 161 adoptado en 1985, ambos ratificados por Uruguay mediante ley 15965 han establecido que todo miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y, habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente. (artículo 4to. CIT 155 y 2do. del CIT 161).

La reclamación se funda primordialmente en la violación de las siguientes disposiciones:

El artículo 7mo del CIT 155 establece que la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto de exámenes globales o específicos para determinados sectores a efectos de identificar los principales problemas, elaborar medidas eficaces para resolverlos y evaluar resultados.

El artículo 8vo. del CIT 161 establece que el empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud.

El artículo 12 del CIT 161 establece como principio general que la vigilancia de la salud en relación con el trabajo deberá ser gratuita y no representar pérdida de ingresos.

El artículo 4to. del CIT 161 dispone que la autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones de dicho convenio.

El artículo 6to. del CIT 161, en materia de organización dispone que para el establecimiento de los servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse disposiciones por vía legislativa, convenio colectivo u otros acuerdos entre empleadores y trabajadores interesados o por cualquier otro método previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

El artículo 8vo. del CIT 155 establece que para dar cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 4to, cada miembro podrá adoptar las medidas necesarias (legislativas, reglamentarias, etc) en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

Asimismo, la reclamación se funda en la inclusión del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto determina que, si bien Uruguay no ha ratificado el CIT 187, la resolución que dispone la inclusión del derecho a un entorno seguro y saludable como uno de los principios fundamentales del sistema, ha

reconocido al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 (CIT 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 (CIT 187) como convenios fundamentales en relación con dicho principio.

La sanción de la ley citada, no fue sometida al diálogo con las organizaciones de trabajadores públicos, lo que representa una clara violación de las normas enumeradas y de lo dispuesto por la ley 18.508, que regula la negociación colectiva en el sector público.

Por otra parte, el PITCNT sostiene que el accionar del gobierno es contrario al principio de no regresividad, ya que la nueva disposición implica una rebaja de derechos con respecto a la situación previa. Se funda en un supuesto abuso del régimen de licencias médicas, sin aportar una prueba cabal de ello, y en definitiva, perjudicando a todos los funcionarios, como si todos hubieran cometido abuso. Finalmente, se señala que se excluye una serie de funcionarios de la disposición, una vez más sin una razón fundada, como por ejemplo el caso de los funcionarios del Poder Legislativo, los Magistrados del Poder Judicial y determinados funcionarios de la fiscalía.

La reclamación es presentada luego de una entrevista con el departamento de normas de la Organización Internacional del Trabajo, en la cual se expuso la voluntad de la organización de afrontar una instancia de conciliación con el gobierno y bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo, siempre que el gobierno se comprometa a no innovar mientras se desarrolla la negociación.