

Consejo de Administración

335.ª reunión, Ginebra, 14-28 de marzo de 2019

GB.335/INS/12

Sección Institucional

INS

Fecha: 22 de febrero de 2019

Original: inglés

DUODÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Seguimiento de la resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas por la Conferencia en su 102.ª reunión (2013)

Finalidad del documento

En el presente documento se facilita información actualizada sobre las cuestiones relacionadas con las actividades de la OIT, entre ellas la eliminación del trabajo forzoso, la libertad sindical y de asociación, y la repercusión de la inversión extranjera en las condiciones de trabajo decente del país (véase el proyecto de decisión en el párrafo 30).

Objetivo estratégico pertinente: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo; y eje de política transversal: Normas internacionales del trabajo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Aplicación progresiva del programa de trabajo de la OIT.

Unidad autora: Funcionario de Enlace de la OIT en Myanmar.

Documentos conexos: Resolución relativa a las demás medidas sobre la cuestión de Myanmar adoptadas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT, que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su 102.ª reunión (2013).

1. En su 332.^a reunión (marzo de 2018), tras examinar el informe presentado por el Director General, el Consejo de Administración:
 - a) tomó nota de los importantes progresos logrados con respecto a algunas de las cuestiones mencionadas en la decisión adoptada en su 331.^a reunión (octubre-noviembre de 2017);
 - b) instó al Gobierno a que iniciara el proceso de reforma de la legislación laboral a fin de fomentar la libertad sindical y la libertad de asociación mediante un diálogo tripartito verdadero y efectivo, en consonancia con las normas internacionales del trabajo;
 - c) acogió con agrado la negociación tripartita y la aprobación de un Programa de Trabajo Decente por País que, entre sus componentes fundamentales, incluía la eliminación del trabajo forzoso, y alentó a los Estados Miembros a apoyar su aplicación;
 - d) acogió con agrado la prórroga del Protocolo de Entendimiento Complementario y la adopción del Memorando de Entendimiento y el correlativo Plan de Acción para la eliminación del trabajo forzoso hasta el 31 de diciembre de 2018, y
 - e) decidió que ya no sería necesario informar en cada reunión del Consejo de Administración sobre casos de trabajo forzoso, como se mencionaba en su decisión de noviembre de 2017.

2. Este informe se presenta de conformidad con la resolución relativa a Myanmar adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 102.^a reunión, en junio de 2013, en la que ésta, entre otras cosas:

[...]

- c) solicitó a la Oficina y al Gobierno que siguieran comprometidos con la aplicación del Protocolo de Entendimiento Complementario de 2007, el Memorando de Entendimiento de marzo de 2012 y los planes de acción conexos a fin de lograr la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso para 2015, en coordinación con los interlocutores sociales de Myanmar;
- d) invitó al Consejo de Administración a que examinara la situación en Myanmar en lo referente a las cuestiones relacionadas con las actividades de la OIT, incluida la libertad sindical y de asociación, y la repercusión de la inversión extranjera en las condiciones de trabajo decente del país, y a que solicitara al Director General que presentase un informe a este respecto en las reuniones de marzo del Consejo de Administración hasta que se alcance la eliminación del trabajo forzoso.

Cuestiones relacionadas con las actividades de la OIT

3. El Gobierno de Myanmar, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la OIT firmaron el primer Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) para Myanmar en Nay Pyi Taw el 21 de septiembre de 2018. El PTDP se elaboró de forma tripartita y está plenamente de conformidad con el Programa de Trabajo Decente de la OIT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Proporciona un marco global en el que se inscribirá el apoyo que la OIT preste al Gobierno y a los interlocutores sociales entre 2018 y 2021. El grupo de trabajo técnico tripartito encargado del seguimiento y la evaluación del PTDP celebró su primera reunión el 22 de enero de 2019. El programa de la OIT en Myanmar comprende actualmente 19 proyectos de cooperación para el desarrollo por un monto de 30 millones de dólares de los Estados Unidos.

4. En agosto de 2018, el Gobierno también finalizó la elaboración del Plan de Desarrollo Sostenible de Myanmar con miras a alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. El proyecto de texto de este Plan fue examinado por los interlocutores sociales en la reunión del Foro nacional de diálogo tripartito que tuvo lugar en mayo de 2018, y en la que se recibieron diversas aportaciones. Como resultado de ello, el Plan de desarrollo sostenible de Myanmar incorpora muchos de los elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente, como el objetivo de «apoyar el surgimiento de empresas y

asociaciones empresariales incluyentes y de organizaciones de empleadores y sindicatos representativos». Asimismo, prevé acciones específicas con miras a «la introducción y el control de la aplicación de protecciones y reglamentos relacionados con la seguridad en el lugar de trabajo, la inclusión y la no discriminación en todas sus formas y la práctica de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor»; «la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes»; «el establecimiento de medidas para prevenir el abandono escolar y luchar contra el trabajo infantil», y «la ampliación de los servicios de protección social a lo largo de todo el ciclo de vida».

Eliminación del trabajo forzoso

5. El Protocolo de Entendimiento Complementario suscrito entre el Gobierno y la OIT, que establecía un mecanismo de presentación de quejas en relación con casos de trabajo forzoso, expiró el 31 de diciembre de 2018. En 2018, la OIT recibió otras 240 quejas en el marco de dicho Protocolo, 140 de las cuales estaban comprendidas en el mandato de este instrumento. De ellas, 116 se referían a casos de reclutamiento de menores, cinco a casos de reclutamiento forzoso de adultos, 13 a formas tradicionales de trabajo forzoso, cinco a trata con fines de trabajo forzoso y una al tráfico de personas. Sesenta y tres casos se sometieron al Grupo de Trabajo de Alto Nivel y otros 49 se tramitaron a través del Equipo de tareas de supervisión y presentación de informes. El número de nuevos casos de reclutamiento de menores de edad sigue siendo poco elevado, ya que en 2018 se denunciaron a la OIT únicamente cuatro casos de presunto reclutamiento de menores, de tan sólo 15 años de edad. En 2018, la OIT también cerró 438 casos pendientes de años anteriores. El 31 de agosto de 2018, el *Tatmadaw* (fuerzas armadas) licenció a 75 reclutas menores de edad, incluidos 42 menores objeto de casos presentados por la OIT.
6. En septiembre de 2018, la Misión Internacional Independiente de Investigación sobre Myanmar, establecida por el Consejo de Derechos Humanos, informó de que el *Tatmadaw* seguía recurriendo al trabajo forzoso, en particular en los estados de Kachin y Shan, así como entre las personas de las etnias rakhine y rohingya ¹. El Gobierno de Myanmar rechazó el informe de la Misión Internacional de Investigación y designó una comisión nacional de investigación, dos de cuyos miembros eran internacionales. En diciembre de 2018, el Gobierno transfirió el Departamento de Administración General, encargado de numerosas cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso, del Ministerio del Interior, cuyos miembros son designados por las autoridades militares, al Ministerio de la Oficina del Gobierno de la Unión, de carácter civil.
7. El Plan de Acción para la eliminación del trabajo forzoso también expiró el 31 de diciembre de 2018. Se realizaron progresos en la mayoría de los ámbitos abarcados por dicho Plan de Acción, aunque algunas tareas se encuentran en una etapa inicial de ejecución. En octubre de 2018, el Grupo de Trabajo de Alto Nivel redactó y aprobó el texto de una guía de buenas prácticas para la prevención del trabajo forzoso. Los días 14 y 15 de enero de 2019 se organizó un curso de formación de instructores para 25 funcionarios de los ministerios gubernamentales, el *Tatmadaw* y el servicio de policía. El próximo paso consistirá en la elaboración de un calendario de sesiones de formación y un programa con efecto multiplicador en los respectivos ministerios e instituciones. La OIT organizó 34 talleres y los interlocutores sindicales organizaron otras diez sesiones de formación y sensibilización sobre el trabajo forzoso en diferentes partes del país. En 2018, se restauraron o repararon 18 vallas publicitarias con mensajes alusivos al problema del trabajo forzoso, y se van a instalar tres nuevas vallas. Además, se distribuyeron más de 2 000 carteles en vinilo para ser expuestos en casas de té y otros lugares.

¹ Documento [A/HRC/39/CRP.2](#).

8. En 2018, el servicio de policía encargado de la lucha contra la trata de personas tuvo conocimiento de un total de 206 casos de trata, de los cuales 152 casos se referían a matrimonios forzados, uno a prostitución forzada, otro a adopción ilegal, cuatro a gestación subrogada ilegal y seis a explotación laboral. De las 317 víctimas, 25 eran niños.
9. En el marco del PTDP, el Gobierno se ha comprometido a institucionalizar mecanismos nacionales para tramitar las quejas relativas al trabajo forzoso que se reciban de ahora en adelante. Los días 17 y 18 de enero de 2019, la OIT organizó un taller en Nay Pyi Taw en el que se presentó información sobre los mecanismos nacionales de queja del Brasil, Qatar, Reino Unido y Uzbekistán. Posteriormente, se celebró un debate con funcionarios gubernamentales en el que se examinó cómo podría diseñarse un mecanismo adecuado para Myanmar. El Gobierno también expresó su interés por conocer otras experiencias de los países de la región de Asia al respecto.
10. Establecer un mecanismo nacional de presentación de quejas fiable en Myanmar llevará tiempo. Por consiguiente, el futuro mecanismo nacional deberá estar bien concebido con objeto de poder abordar todas las posibles prácticas de trabajo forzoso, perpetradas tanto por agentes estatales como no estatales y tanto en situaciones ordinarias como de conflicto. El nuevo mecanismo deberá contar con la base jurídica y la autoridad política necesarias, especialmente para asegurar la cooperación por parte del *Tatmadaw*. Deberá garantizar la protección de las víctimas y los denunciantes que puedan ser vulnerables a las represalias, y facilitar el acceso a la justicia y a otras vías de reparación. Deberá ser transparente y, en todo momento, comunicar públicamente los datos relacionados con los casos y movilizar a los interlocutores sociales, al sector privado y a la sociedad civil para que brinden su apoyo. Por encima de todo, el nuevo mecanismo deberá ganarse la confianza que hasta ahora se había depositado en el mecanismo de presentación de quejas previsto en el Protocolo de Entendimiento Complementario.
11. Como paso siguiente, el Gobierno se ha comprometido a consensuar con la OIT una versión actualizada del Plan de Acción para la eliminación del trabajo forzoso en el marco del PTDP. Antes de la reunión de marzo se presentará al Consejo de Administración información actualizada sobre el Plan de Acción y el procedimiento de tramitación de quejas.

Libertad sindical y de asociación

12. Se ha seguido avanzando en el fortalecimiento de la libertad sindical y de asociación y de una cultura de diálogo social tripartito a nivel nacional, aunque siguen existiendo numerosos obstáculos al respecto, tanto en la legislación como en la práctica. A finales de 2018, se contabilizaron 2 761 organizaciones sindicales de base, 146 organizaciones sindicales municipales, 22 organizaciones de ámbito estatal o regional, ocho federaciones sindicales y una confederación. Se estima que el nivel de sindicalización de los trabajadores en la actualidad es inferior al 2 por ciento, concentrándose sobre todo en las empresas del sector de la confección. En 2018, sólo se habían registrado 26 organizaciones de base de empleadores, una organización municipal de empleadores y una federación (marítima) de empleadores, debido en parte a las limitaciones de la legislación vigente. En mayo de 2018, el Gobierno y los interlocutores sociales concluyeron con éxito el primer examen tripartito del salario mínimo, que se aumentó de 3 600 kyats a 4 800 kyats diarios.
13. Los sindicatos siguen denunciando que algunas oficinas de trabajo locales imponen requisitos burocráticos innecesarios que no están contemplados en la legislación actual. En diciembre de 2018, el Ministerio de Trabajo, Inmigración y Población informó de que había celebrado consultas a nivel regional y estatal y había distribuido nuevas directrices a todos los registradores de trabajo de los municipios y a los sindicatos para aclarar los requisitos que se aplican al registro de organizaciones.

14. Los trabajadores están alarmados por el creciente número de despidos antisindicales en las fábricas, especialmente durante el proceso de registro de las organizaciones laborales de base. En la actualidad, el Gobierno y los órganos de conciliación y arbitraje tratan estos casos como conflictos individuales y no como conflictos colectivos, lo que exige procedimientos judiciales largos y costosos. La indignación por el despido de líderes sindicales ha desencadenado una serie de largos conflictos, algunos marcados por actos de violencia, y podría provocar una escalada de huelgas de apoyo y solidaridad. El Gobierno ha reconocido que habría que adoptar un enfoque más proactivo para evitar los despidos antisindicales, en particular durante las primeras etapas del proceso de registro de las organizaciones sindicales.
15. En la 107.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2018, la Comisión de Aplicación de Normas examinó el cumplimiento por Myanmar del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). La Comisión pidió a Myanmar que cursara una invitación para visitar el país a una misión de contactos directos, que se encargaría de examinar las recomendaciones formuladas y de informar a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los progresos realizados. La misión, dirigida por el profesor Yozo Yokota, del Japón, visitó Myanmar del 1.º al 4 de octubre de 2018 y se reunió con representantes del Gobierno, el Parlamento y los interlocutores sociales. En sus conclusiones, la misión señaló que todas las partes habían demostrado un considerable grado de compromiso para crear un clima de pleno respeto de la legislación marco en materia de libertad sindical y de asociación ².
16. La misión de contactos directos formuló una serie de recomendaciones específicas con la finalidad de promover la enmienda de las leyes laborales fundamentales, la realización de actividades futuras de fomento de la capacidad y el desarrollo de mecanismos de solución de conflictos. El Gobierno y los interlocutores sociales han incorporado las recomendaciones en una Hoja de ruta actualizada que orientará la labor del Foro nacional de diálogo tripartito en 2019.
17. Las dos cámaras del Parlamento han aprobado varias enmiendas a la Ley de Solución de Conflictos Laborales, cuyo proyecto de texto está siendo examinado por una comisión conjunta especializada a los efectos de su armonización. Queda por ver si, en su versión definitiva, la ley incorporará las recomendaciones formuladas por los interlocutores sociales y la misión de contactos directos, y si será plenamente acorde con las normas internacionales del trabajo. Se ha eliminado la imposición de sanciones penales en los casos de infracción de la ley, pero no siempre se han previsto medidas alternativas efectivas para garantizar el cumplimiento de ésta. También siguen preocupando las disposiciones relativas a la tramitación de los conflictos relativos a los derechos, particularmente en relación con los despidos, y la ampliación de los derechos de negociación colectiva para hacerlos extensivos a los trabajadores no sindicados y a sus representantes.
18. Por lo que respecta al texto actual del proyecto de enmienda a la Ley de Organizaciones Sindicales (que pasará a denominarse «Ley de Organizaciones de Trabajadores y de Empleadores»), parece evidente que el Parlamento se muestra reacio a adoptar plenamente las recomendaciones que se formularon en el marco del proceso tripartito y a cumplir las normas internacionales. Si bien el proyecto de ley suprime el requisito de contar con un 10 por ciento adicional sobre el número total de trabajadores para constituir una organización laboral de base, sigue existiendo preocupación por la estructura piramidal de la constitución de organizaciones sindicales establecida en la ley, que limita el establecimiento de organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluido a nivel sectorial. De conformidad con las disposiciones previstas en el proyecto de ley, se impondrían restricciones a la constitución, la estructura y la composición

² OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte A)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión, Ginebra, 2019, pág. 118.

de los comités ejecutivos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. También se pondría en marcha un proceso que requiere un nuevo registro cada dos años, lo que plantearía problemas a muchos sindicatos y podría dar lugar a la cancelación arbitraria del registro de organizaciones sindicales. Por último, esta ley en su versión enmendada restringiría aún más el derecho a la huelga, ya que impone la obligación de obtener la aprobación de la federación y confederación correspondiente para poder convocar una huelga, limitando el tipo de conflictos que pueden desembocar en huelgas y restringiendo el uso de los fondos sindicales. La OIT ha señalado que, si se aprueba este texto, la versión enmendada de la ley podría ser más restrictiva que la ley actualmente en vigor que rige la libertad sindical y de asociación, y se socavaría la confianza de los interlocutores sociales en el proceso tripartito.

19. Todas estas dificultades ponen de relieve la importancia que revisten las actividades de formación y desarrollo de la capacidad destinadas a los mandantes de la OIT y algunos miembros del Parlamento acerca de las normas y prácticas fundamentales de la Organización relacionadas con la libertad sindical y de asociación. La nueva Hoja de ruta adoptada por el Foro nacional de diálogo tripartito en enero de 2019 otorga prioridad a la formación de los funcionarios locales encargados de cuestiones laborales y de los conciliadores y árbitros laborales locales a nivel municipal y regional, según lo recomendado por la misión de contactos directos. Ello permitirá reforzar la capacidad actual y establecer un grupo de profesionales expertos en la prevención y la resolución de conflictos laborales.
20. La OIT, en colaboración con su Centro Internacional de Formación de Turín, ha emprendido una evaluación de la viabilidad del establecimiento de un mecanismo sostenible de formación en materia de relaciones laborales para Myanmar y, además, ha elaborado y está aplicando un programa de formación de cinco módulos sobre relaciones laborales, dirigido principalmente a los líderes sindicales en el sector de la confección. Asimismo, la OIT está elaborando un programa de formación normalizado sobre el diálogo social para los trabajadores de las fábricas, que en 2019 comenzará a aplicarse en el sector de la confección con carácter experimental.

Repercusiones de la inversión extranjera directa en las condiciones de trabajo decente

21. Tras las reformas económicas de 2011, aumentó el volumen de la inversión extranjera directa (IED) en Myanmar, que alcanzó un valor máximo de más de 9 000 millones de dólares de los Estados Unidos en 2015-2016, aunque en los últimos dos años ha disminuido situándose en algo menos de 6 000 millones de dólares en 2017-2018³. Esta desaceleración ha venido motivada por los continuos problemas que dificultan la actividad empresarial en Myanmar y por el impacto de la crisis en el estado de Rakhine, incluida la posibilidad de que se impongan sanciones o se retire el trato comercial preferente. Entre los principales países de origen de la IED cabe mencionar a Singapur, China, otros miembros de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) y la Unión Europea (UE).
22. El Gobierno ha adoptado varias medidas importantes para mejorar el entorno de inversión y atraer IED. En 2016 se promulgó una nueva Ley de Inversiones en virtud de la cual se facilita la realización de inversiones en Myanmar y se otorga un trato igualitario a los inversores locales y extranjeros. Esta ley establece el compromiso de promover la inversión responsable, ya que su primer objetivo consiste en «promover inversiones responsables que no causen daños al medio ambiente ni al entorno social, en beneficio de la Unión y de sus ciudadanos»⁴. Exige que los inversores respeten las leyes y reglamentos laborales, garanticen la aplicación de las normas

³ Dirección de Inversiones y Administración de Empresas, 2018.

⁴ Ley de Inversión de Myanmar (2016), Capítulo II, Objetivo *a*).

del trabajo y gestionen la resolución de los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores⁵. La Comisión de Inversiones de Myanmar, integrada por representantes de los ministerios y órganos gubernamentales y no gubernamentales pertinentes, se encarga de evaluar y aprobar las propuestas de inversión. La Comisión exige a los inversores que demuestren que sus solicitudes cumplen cinco criterios de inversión responsable, e incluyen cuestiones relativas al trabajo, como la creación de empleo y el bienestar social; no obstante, el proceso de selección aún podría mejorarse. Los titulares de proyectos que cuentan con permisos de la Comisión de Inversiones de Myanmar deben presentar informes anuales de sostenibilidad, aunque este requisito no se cumple de manera sistemática, y la información disponible sobre cuestiones laborales es limitada.

23. En noviembre de 2018, en el marco de los esfuerzos desplegados para impulsar la IED, el Gobierno creó un nuevo Ministerio de Inversión y Relaciones Económicas Exteriores. Los cambios en el sector bancario han permitido que los bancos extranjeros concedan préstamos a empresas locales, el sector comercial se ha abierto y actualmente se permite la actividad de empresas completamente de propiedad extranjera y de empresas mixtas. El Plan de Desarrollo Sostenible de Myanmar también hace especial hincapié en la promoción de la inversión e incluye una cartera de proyectos de posibles alianzas público-privadas. A raíz de la disminución de las corrientes de inversión de Europa Occidental y América del Norte, el Gobierno de Myanmar ha emprendido una campaña denominada «Mirando al Este» («Look East») para atraer nuevas inversiones procedentes del Japón, República de Corea, China y los países de Asia sudoriental. En 2019 Myanmar llevará a cabo un segundo análisis de la política de inversión con el apoyo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).
24. En un principio, la IED se concentraba en el sector del petróleo y el gas, que es menos intensivo en empleo; sin embargo, en 2017-2018, el mayor porcentaje de la IED se destinó al sector manufacturero, seguido por el sector inmobiliario y otros servicios. Se prevé que esta tendencia de concentración de la inversión en los sectores no extractivos genere mayores oportunidades de empleo. Según la Comisión de Inversiones de Myanmar, el 70 por ciento de las exportaciones de manufacturas son producidas por empresas autorizadas por la Comisión, lo que ha permitido que las cadenas de valor de las exportaciones ofrezcan oportunidades de creación de empleo y desarrollo de las competencias profesionales. Ahora bien, aunque los salarios medios son más altos en los sectores orientados a la exportación, como el de la confección, los estudios muestran que las empresas de propiedad extranjera no siempre pagan salarios más altos.
25. Otro elemento importante de la estrategia de inversión del Gobierno son las zonas económicas especiales. Hasta el momento, en virtud de la Ley de Zonas Económicas Especiales de Myanmar, se han designado tres zonas económicas especiales, a saber: la de Dawei (en el sur de Myanmar), la de Kyaukphyu (al oeste de Rakhine) y la de Thilawa (cerca de Yangón), aunque actualmente sólo está operativa la zona económica especial de Thilawa. En estas zonas, los empleadores y los trabajadores se rigen por las leyes laborales generales; no obstante, algunos asuntos y conflictos laborales son gestionados por el Centro de Servicios Integrados del Departamento de Trabajo, en colaboración con los comités zonales de gestión. Además, la Ley de Zonas Económicas Especiales de Myanmar obliga a las empresas a cumplir objetivos de contratación de trabajadores locales, cuya proporción debe alcanzar el 75 por ciento al cabo de entre cuatro y seis años de funcionamiento de la empresa. Las empresas ubicadas en la zona económica especial de Thilawa operan en los sectores de la manufactura, los servicios, el comercio, la logística, los hoteles y los bienes inmobiliarios y, por tanto, son más intensivas en mano de obra y están más orientadas a la exportación. Según el Centro de Crecimiento Internacional (*International Growth Centre*), hasta febrero de 2018 se habían creado 5 000 puestos de trabajo en dicha zona.

⁵ Ley de Inversión de Myanmar (2016), Capítulo XIII, artículo 51, e) y f).

26. El aumento de la IED y la mayor integración en las cadenas mundiales de suministro, en particular de los países de la OCDE, ha promovido en general una conducta empresarial responsable y una cultura de cumplimiento de las normas internacionales y los códigos de conducta de los distintos sectores industriales. En el sector de la confección, por ejemplo, las empresas locales y extranjeras que venden sus productos a marcas y empresas minoristas occidentales tienen un mayor incentivo para cumplir las normas laborales relativas, entre otras cosas, a la seguridad y la salud en el trabajo y al trabajo infantil. Las relaciones laborales también se han desarrollado más rápidamente en estos sectores, que presentan mayores tasas de sindicalización, pero también de conflictos laborales. Las prescripciones de los acuerdos internacionales de inversión y comercio y de los acuerdos internacionales de compra han contribuido a impulsar las reformas de la legislación laboral, y cuentan con el respaldo tanto de las organizaciones de trabajadores como de las de empleadores. La perspectiva de una posible pérdida de preferencias comerciales, como las preferencias arancelarias en el marco del Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG) de la UE, en respuesta a la crisis de Rakhine, ha causado una gran preocupación entre los inversores y los interlocutores sociales.
27. La IED se considera un instrumento que permite desarrollar las competencias profesionales, y varias empresas multinacionales han elaborado buenas prácticas para la formación de su personal y del de las cadenas de suministro y distribución. Sin embargo, este no es un elemento que forme parte sistemáticamente de los modelos empresariales, de ahí que tanto las empresas locales como las extranjeras adolezcan de falta de mano de obra cualificada. La IED también afecta al entorno de las pymes locales, ya que ofrece oportunidades para el desarrollo de cadenas de valor locales, pero también puede obstaculizar el desarrollo de las pymes de menor tamaño, en particular cuando existen muchas limitaciones comerciales y crediticias.
28. Además de colaborar con las organizaciones de empleadores de Myanmar, la OIT colabora activamente con una amplia gama de empresas multinacionales que invierten o se abastecen en Myanmar. Gracias a un nuevo proyecto conjunto con la OCDE, financiado por la UE, que lleva por título «Cadenas de suministro responsables en Asia», se está promoviendo la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) y otras normas sobre empresas y derechos humanos. Junto con el Centro Nacional de Empresas Responsables, la OIT organiza trimestralmente un debate de mesa redonda con empresas multinacionales que tienen sede en países de la OCDE sobre la cuestión de la diligencia debida. La OIT ha colaborado con cámaras y asociaciones de fabricantes extranjeras, en particular en el sector de la confección, y ha traducido su Guía sobre la legislación laboral de Myanmar al chino, el japonés y el coreano.

Conclusiones

29. Myanmar ha hecho avances positivos en relación con el Programa de Trabajo Decente durante el último año, destacando en particular la firma del nuevo PTDP, pero estos avances deben ir acompañados de una aplicación efectiva. La cultura del diálogo social tripartito se ha fortalecido a nivel nacional; sin embargo, no podrá darse por sentada mientras no se respeten sus resultados y no se genere una atmósfera de confianza y cooperación entre las partes. Las enmiendas que se prevé introducir en la legislación laboral, en particular la Ley de Organizaciones Sindicales, serán una prueba decisiva para determinar si se avanzará o se retrocederá en el respeto de la libertad sindical y de asociación. Por otro lado, el trabajo forzoso, cuya incidencia es actualmente menor, sigue siendo un problema persistente; tras la expiración del mecanismo de presentación de quejas previsto en el Protocolo de Entendimiento Complementario, el Gobierno de Myanmar se ha comprometido a cooperar con la OIT con miras a actualizar el Plan de Acción para la eliminación del trabajo forzoso y abordar las quejas relativas al trabajo forzoso.

Proyecto de decisión

30. *Tras examinar el informe presentado por el Director General, el Consejo de Administración:*

- a) acoge con satisfacción la firma por Myanmar del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) en septiembre de 2018, y alienta a los Estados Miembros a apoyar su aplicación;***
- b) pide al Gobierno que siga cooperando con la OIT con miras a la eliminación del trabajo forzoso en el marco del PTDP, en particular mediante un procedimiento de tramitación de quejas eficaz;***
- c) insta al Gobierno a que vele por que la reforma de la legislación laboral a fin de fomentar la libertad sindical y de asociación se base en un diálogo tripartito verdadero y efectivo, en consonancia con las normas internacionales del trabajo, y***
- d) alienta al Gobierno a promover el trabajo decente mediante la aplicación de políticas de inversión responsable acordes con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.***