

 REPÚBLICA DE GUINEA ECUATORIAL

 **PRESIDENCIA DEL GOBIERNO**

DEPARTAMENTO DE DERECHOS HUMANOS

Núm.07/27/03/2024…………....

Refª..…………….

Secc..…………….

**CONTRIBUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERA AL,**

**Llamado a contribuciones para informe sobre el papel de las organizaciones de personas trabajadoras en la prevención y la lucha contra las formas contemporáneas de esclavitud.**

**PREGUNTAS PRINCIPALES:**

**1.- ¿Están reconocidos los derechos sindicales, protegidos por los Convenios de la OIT nº 87 (libertad sindical y protección del derecho de sindicación) y 98 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva), en los marcos legislativos nacionales de su país? En caso afirmativo, sírvase proporcionar detalles, incluidas las disposiciones relativas a las vías de recurso en caso de infracción.**

 La Ley fundamental de Guinea Ecuatorial, (en adelante LFGE), en sus artículos 5 y 13, hace mención a la protección, derecho y libertad del trabajo, atribuyendo al Estado en su artículo 26 la responsabilidad de garantizar su ejercicio y disfrute.

 Asimismo, el artículo 8 de la citada norma establece que el Estado de la República de Guinea Ecuatorial, acata los principios del derecho internacional y reafirma su adhesión a los derechos y obligaciones que emanan de las cartas, de las Organizaciones y Organismos Internacionales a los que se ha adherido. En este sentido, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por la República de Guinea Ecuatorial y otros compromisos contraídos con éstas y demás Organizaciones Internacionales.

Las situaciones, derechos y obligaciones relativos al trabajo se regulan especialmente por:

1. La LFGE, la Ley General de Trabajo, los Convenios Internacionales ratificados, y, u otras Leyes y Reglamentos dictados por la Autoridad competente.
2. Los Convenios Colectivos.
3. Los Contratos de Trabajo
4. Los Usos y Costumbres locales y profesionales.

**2.- ¿Las organizaciones de trabajadores de su país han jugado algún papel en cuanto a la prevención de las formas contemporáneas de esclavitud, o de ayudar a las víctimas a salir de situaciones de explotación? En caso afirmativo facilite detalles, que pueden incluir entre otras cosas.**

 El artículo 3 de la Ley nº 4/2021, de fecha 3 de Diciembre, General del Trabajo en la Republica de Guinea Ecuatorial, reza que el trabajo como derecho y deber social goza de la protección del Estado. Exige respeto, libertad y dignidad de quien lo presta con el propio esfuerzo y voluntad. Como deber social exige la contribución de las personas con el propio esfuerzo y voluntad colectiva y se efectuara en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador.

 El trabajador, como sujeto fundamental de la relación laboral es objeto de protección y estímulo constante. Toda persona tiene la libertad de elegir un trabajo sin restricciones, salvo las que legítimamente establezca la Ley.

**a)** Promoción de los derechos sindicales de las personas trabajadoras que pueden correr un mayor riesgo de ser explotadas, incluidas las mujeres, personas jóvenes , las personas con discapacidad, integrantes de pueblos indígenas o de minorías, personas migrantes, personas mayores, personas trabajando en el sector informal y las personas LGBTQI+, que pueden estar o no sindicadas.

 La **LFGE**, en su artículo 5, recoge los fundamentos de la sociedad ecuatoguineana, entre otras cosas, establece en el inciso a) el respeto a la persona humana, a su dignidad y libertad y demás derechos fundamentales, por lo tanto, el Ordenamiento jurídico de Guinea Ecuatorial prohíbe tajantemente la esclavitud, la discriminación, etc., todo somos iguales ante la ley. En esta misma línea, el mismo texto legal reza en su artículo 13 que: “*todo ciudadano goza de los siguientes derechos y libertades: el respeto a su persona, su vida, su integridad personal, su dignidad y su pleno desenvolvimiento material y moral; a la libertad de trabajo; y a la igualdad ante la Ley*”. La mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales derechos y oportunidades que el hombre en todos los órdenes de la vida pública, privada y familiar, en lo civil, político, económico, social y cultural.

Cabe decir, que el Estado garantiza la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, asegurando el acceso a los medios de información profesional, así como la mejora de las condiciones de trabajo y demás medidas a favor de los grupos sociales más vulnerables en acceso al empleo

***b)*** Promoción de las ratificación y aplicación nacional de las normas pertinentes de la OIT por parte de los Estados miembros, incluidos los Convenios nº 29 (Trabajo forzoso) y su protocolo de 2014, 87 (libertad sindical y protección del derecho de sindicación), 98 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva), 105 (Abolición del trabajo forzoso, 138 (edad mínima), 182 (peores formas del trabajo infantil) y 189 (trabajadores domésticos).

 El Estado de la Republica de Guinea Ecuatorial, como lo hemos explicado anteriormente, acata los principios del derecho internacional y reafirma su adhesión a los derechos y obligaciones que emanan de las cartas de las Organizaciones y Organismos Internacionales a los que se ha adherido.

**c)** Adopción y aplicación de estrategias/ orientaciones especificas sobre las formas contemporáneas de esclavitud en el seno de sus organizaciones;

 El Estado garantiza el ejercicio de la libertad sindical, cualquier trabajador puede afiliarse libremente al sindicato de su elección y defender sus intereses mediante la acción sindical. Todo trabajador designado como representante de los trabajadores gozará de un estatuto especial.

El Estado fomenta el pleno desarrollo de los mecanismos de negociación colectiva, para regular mediante convenios entre empleadores y trabajadores en las condiciones del empleado y la solución de conflictos.

**d)** Inspección de los lugares de trabajo y alojamiento cuando estos sean proporcionados por los empleados;

 La inspección de trabajo se fundamenta en criterios unificados y equitativos de aplicación de las normas vigentes en la materia, evitando la discrecionalidad en su actuación. Las funciones ejercidas por los inspectores de trabajo, deben desarrollarse bajo los principios de ética profesional, de transparencia

 Vistos los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional de trabajo, que establecen que la legislación laboral deberá asegurar su cumplimiento a través de unos medios y mecanismos regulados, siendo uno de estos medios, la inspección de trabajo, con facultades de asesoramiento a los sujetos de las relaciones laborales, así como la capacidad de imponer sanciones ante incumplimiento de las normas vigentes (*Orden Ministerial nº 2/2018, de fecha 5 de Septiembre, reguladora del procedimiento para las Inspecciones de Trabajo)*.

**e**) Facilitación del acceso a la educación, a la formación profesional, así como a los servicios públicos financieros y esenciales;

 La cuarta recomendación de la Conferencia sobre Trabajo en Guinea Ecuatorial, celebrada los días 29 de septiembre y 1º de octubre del 2012, en la que se recomienda al Gobierno de Guinea Ecuatorial, la necesidad de capacitar a los ecuatoguineanos a fin de facilitarles en condiciones de igualdad el acceso a un trabajo efectivo, digno, permanente y rentable. En consideración de la recomendación de la conferencia aludida, el Gobierno faculto al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de sus competencias, adoptar todas las medidas disciplinarias y rigor encaminadas a las más correcta aplicación de las disposiciones vigentes en material laboral.

 Orden ministerial nº 5 /2012, de fecha 15 de agosto, por la que se insta a todas las empresas que operan en todo el territorio nacional, la obligación de la Formación, Reciclaje, Capacitación y promoción en el trabajo, reza en su artículo 1 que todas las empresas que operan en el territorio nacional deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un programa de Formación, Capacitación, Reciclaje, Transferencia de Tecnología para los empleados.

**F)** Facilitar el acceso a la justicia y a las vías de recurso (incluidas la asistencia jurídica, financiera, de inmigración, de subsistencia o de otro tipo) para las personas trabajadoras explotadas/ sujetas a las formas contemporánea de la esclavitud.

 En caso de duda en la interpretación que deba darse a una norma o en los supuestos de conflicto entre las disposiciones normativas o convencionales, prevalecerá la solución que, en conjunto sea más favorable al trabajador y la realidad de los hechos que efectivamente ocurran frente a las apariencias que las partes puedan dar. Los contratos de trabajo deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe y de acuerdo con lo que verosímilmente entendió o pudieron entender las partes, obrando siempre con cuidado y precisión, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y trabajador.

**3.- sírvase proporcionar ejemplos positivos de colaboración o coordinación con las siguientes entidades para prevenir las formas contemporáneas de esclavitud y proteger a las personas trabajadoras vulnerables y a las víctimas:**

**a)** autoridades públicas

 Las autoridades de trabajo promueven el empleo productivo y libremente elegido. A este efecto realizan un registro de oferta y demanda de empleo, presentan la debida asesoría a empleadores y trabajadores en materia de colocación, hacen estudios de mercado con miras a adoptar decisiones apropiadas, están a su disposición para prestar les asistencia en la redacción de contratos de trabajo y velan por el cumplimiento de sus derechos y obligaciones legales.

**b)** Empresas/organizaciones patronales

Cuando el empresario pretenda contratar a un trabajador se dirigirá a la Oficia de Empleo correspondiente, formulando una oferta genérica donde indicará las características del puesto de trabajo, los requisitos que han de cumplir los candidatos, el tipo de contratación, forma, lugar y fecha de selección de los trabajadores.

El empleador que no ha encauzado la contratación de trabajadores a través de la Oficina de Empleo, la ley le otorga un plazo de 7 días desde el inicio de la relación laboral para la notificación y registro de los contratos en dicha Oficina. En caso contrario incurrirá en una infracción laboral.

c) actores contra la esclavitud, defensores de los derechos humanos y/u otras organizaciones de la sociedad civil.

d) otros actores como instituciones financieras, proveedores de servicios, mundo académico, medios de comunicación y organizaciones regionales/internacionales (por ejemplo, la OIT).

**4.-** **¿Existen en su país organizaciones de personas trabajadoras que se dediquen a organizar y defender los derechos de las personas trabajadoras en determinados sectores con mayor riego de explotación laboral y/o sexual (por ejemplo, agricultura, pesca, construcción, servicios, incluida la hostelería, industria manufacturada, trabajo doméstico y formas atípicas de empleo) o poblaciones en situación de riesgo (por ejemplo, pueblos indígenas, migrantes y refugiados, minorías, personas trabajadoras de edad avanzada, trabajadores con discapacidad y trabajadores informales)? En caso, afirmativo, facilite detalles, incluidas las actividades de prevención o protección. Adaptadas.**

**5.- En caso afirmativo, describa las dificultades o limitaciones a las que se enfrentan las organizaciones de personas trabajadoras en su país para prevenir las formas contemporáneas de esclavitud y proteger a las víctimas, que pueden incluir:**

**a)** No reconocimiento de los sindicatos/ organizaciones de personas trabajadoras o de los derechos sindicales en la legislación y en la práctica;

**b)** limitaciones de los derechos de sindicación y de emprender acciones colectivas, incluida la negociación;

**c)** represión sindical y otras formas de acoso y discriminación antisindical;

**d)** Falta de cooperación / coordinación de diversos actores estatales/no estatales:

**e)** limitaciones/problemas específicos de determinados sectores laborales o grupos de trabajadores, incluida la falta de representación para la negociación colectiva;

**f)** Acceso limitado a los lugares de trabajo y a los alojamientos proporcionados por los empleadores.

**g)** Otras dificultades prácticas, como la falta de de recursos, experiencia y afiliación, o la reticencia /miedo de las personas trabajadoras a participar.

**6.-** **¿Qué recomendaciones practicas haría a las partes interesadas (gobiernos, empresas/organizaciones de empleadores, actores de la sociedad civil y de la lucha contra la esclavitud, organizaciones internacionales y otros) para las organizaciones de personas trabajadoras (incluidos los centros y las federaciones) puedan prevenir y abordar con mayor eficacia las formas contemporáneas de esclavitud).**

Crear entornos laborales que fomenten el reconocimiento, la aplicación efectiva de las leyes en materia laboral, las de la prohibición de la trata de personas en su conjunto y propiciar un entorno favorable para todos y todas, donde se respeta el espíritu de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

**Muchas gracias!**

**Acacio Esono NDONG NKENE, D.G de Derechos humanos, mail:** **esonondongnkene@gmail.com** **telf. 222 512 287.**

**Cristeta NCHAMA OBAMA, Abogada y técnico del Departamento.**