



CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Propuesta de un cuestionario en virtud del artículo 19 sobre instrumentos relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**Introducción**

1. En noviembre de 2008, la Comisión deliberó sobre los Estudios Generales y los correspondientes formularios de memoria presentadas en virtud del artículo 19 de la Constitución, en relación con las repercusiones que la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (Declaración sobre la Justicia Social) podría tener en la estrategia relativa a las normas y en la selección de los instrumentos respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución ¹. A raíz de esas discusiones, se convino en que debería establecerse un vínculo entre los puntos recurrentes inscritos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social, y los Estudios Generales ².
2. La primera discusión recurrente en virtud del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social tendrá lugar en 2010 y versará sobre el objetivo estratégico del empleo, mientras que la segunda se celebrará en 2011 y tratará del objetivo estratégico de la protección social (seguridad social). A reserva de toda decisión que el Consejo de Administración pudiera adoptar a este respecto, la Oficina entiende que el tema de la tercera discusión recurrente que ha de inscribirse en el orden del día de la 101.^a reunión

¹ Documentos GB.303/LILS/4/1, Parte I, y GB.303/LILS/6.

² Para una descripción más pormenorizada de las implicaciones de los vínculos existentes entre los informes recurrentes y el Estudio General, véase también el documento GB.304/LILS/4. Para las decisiones sobre los vínculos existentes entre la discusión recurrente sobre el empleo que tendrá lugar en 2010 y la discusión recurrente sobre la protección social que tendrá lugar en 2011, véase el documento GB.303/PV, párrafo 252.

(2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo tratará del objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ³. Así como procedió con la protección social, el Consejo de Administración podría optar por abordar distintas categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo en diferentes momentos del ciclo de siete años, posiblemente en 2012 y 2016. En las discusiones oficiosas mantenidas en el marco del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social, se plantearon tres posibilidades en relación con las categorías de principios y derechos fundamentales que deberían tratarse en las discusiones recurrentes relativas a este tema ⁴:

- a) tratar las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en los informes sobre las discusiones recurrentes;
 - b) tratar la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva en el informe destinado a la reunión de la Conferencia de 2012, y las tres categorías restantes, a saber, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la no discriminación, en el próximo informe sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que podría presentarse a la Conferencia en 2016, y
 - c) tratar en el informe que ha de presentarse en 2012 dos de las categorías (la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, y la no discriminación), y dejar el examen de las otras dos (el trabajo infantil y el trabajo forzoso) para 2016.
3. En la primera opción antes mencionada, el tratamiento de los cuatro principios y derechos fundamentales en dos oportunidades en cada ciclo permite que la Organización se asegure de su estrecha integración con los otros tres objetivos. Las dos opciones restantes brindarían la posibilidad de celebrar discusiones en profundidad sobre temas precisos.
 4. Se han preparado dos proyectos de formulario para la presentación de memoria en relación con el Estudio General relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El primero abarca todos los convenios fundamentales, a saber, el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Si bien los Convenios tienen importantes vínculos entre sí, lo que los formularios de memoria propuestos procuran demostrar, su especificidad exige también que se planteen varias preguntas por separado respecto de cada Convenio. Este formulario podría adaptarse a fin de abarcar únicamente la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, así como la no discriminación.
 5. El segundo formulario de memoria propuesto trata de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva. Abarca los instrumentos siguientes: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y la Recomendación núm. 143 que lo acompaña; el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y la Recomendación núm. 159 que lo acompaña; el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) y la

³ Véase documento GB.307/2.

⁴ Véase documento GB.306/2/2, anexo I. Véase también documento GB.307/2, anexo II.

Recomendación núm. 163 que lo acompaña. Cabe recordar que, en marzo de 2008, el Consejo de Administración adoptó un formulario de memoria sobre los Convenios núms. 151 y 154 y las Recomendaciones núms. 159 y 163⁵. En noviembre de 2008, tras haber adoptado la decisión de inscribir en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2010 el punto recurrente sobre el objetivo estratégico del empleo, el Consejo de Administración decidió aplazar la solicitud de presentación de memorias, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, sobre la aplicación de estos instrumentos, y examinar esa solicitud en una fase ulterior, en el contexto del correspondiente punto recurrente⁶. Por consiguiente, el segundo formulario de memoria propuesto se basa en los convenios fundamentales sobre la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, y adapta, según corresponda, las preguntas pertinentes contenidas en los formularios de memoria previamente adoptados. La segunda opción permitiría realizar un examen más detallado de los convenios fundamentales sobre la libertad sindical y de asociación y sobre el derecho de negociación colectiva, que sería complementado con información sobre los demás convenios relacionados con este tema, para obtener un panorama más completo de los efectos de los convenios y recomendaciones correspondientes.

6. A fin de decidir cuál es el formulario de memoria más apropiado en el contexto del Estudio General, deben establecerse los vínculos entre los puntos recurrentes que se inscriban en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social, y los Estudios Generales⁷. A este respecto, se ha mantenido el énfasis en los principios y derechos fundamentales en los dos formularios de memoria propuestos. La Comisión, sin dejar de mantener dichos vínculos y centrándose, en particular, en todos o sólo en algunos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, aunque teniendo en cuenta la diferente naturaleza del informe para la discusión recurrente y del Estudio General, tal vez estime oportuno elegir una opción que no coincida necesariamente con la opción elegida para el punto recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
7. *A reserva de que el Consejo de Administración decida incluir en el orden del día de la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Comisión tal vez estime oportuno recomendar que el Consejo de Administración:*
 - a) *pida a los gobiernos que para 2011 presenten memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución, y*
 - b) *apruebe el formulario de memoria sobre los convenios fundamentales que se presenta en el anexo I, o*
 - c) *apruebe el formulario de memoria sobre instrumentos relativos a la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva que se presenta en el anexo II, o*

⁵ Véanse los documentos GB.301/LILS/8 y GB.301/PV, párrafo 229.

⁶ Véase documento GB.303/PV, párrafo 252.

⁷ Documento GB.304/LILS/4.

- d) encomiende a la Oficina la elaboración de un formulario de memoria sobre la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, así como sobre la no discriminación, con base en el formulario de memoria que se presenta en el anexo I.*

Ginebra, 18 de febrero de 2010.

Punto que requiere decisión: párrafo 7.

Anexo I

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
MEMORIAS SOBRE
CONVENIOS NO RATIFICADOS Y RECOMENDACIONES

*(artículo 19 de la Constitución de la
Organización Internacional del Trabajo)*

FORMULARIO DE MEMORIA SOBRE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES

(CUESTIONARIO EN VIRTUD DEL ARTÍCULO 19)

Ginebra

2010

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la adopción por la Conferencia de convenios y de recomendaciones, así como a las obligaciones que de ello se derivan para los Miembros de la Organización. Las disposiciones pertinentes de los párrafos 5, 6 y 7 de este artículo rezan así:

5. En el caso de un Convenio:

...

- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

...

6. En el caso de una Recomendación:

...

- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la

recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:

...

- iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
- v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

...

De conformidad con estas disposiciones, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha examinado y aprobado el siguiente formulario de memoria, que se ha preparado con el objeto de facilitar la comunicación uniforme de los datos solicitados.

MEMORIA

que el Gobierno de remitirá a más tardar el 28 de febrero de 2011, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el estado de la legislación y la práctica nacionales con respecto a las cuestiones sobre las que versan los instrumentos a que se hace referencia en el siguiente cuestionario.

Cuestionario en virtud del artículo 19 sobre los convenios fundamentales

Convenios

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
 Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

N.B.: Sírvase escribir su respuesta en el recuadro automáticamente extensible que figura bajo cada pregunta. Le rogamos que, siempre que sea posible, acompañe a sus declaraciones la referencia a la disposición correspondiente de su legislación nacional indicada entre paréntesis.

Las siguientes preguntas se refieren a las cuestiones tratadas en los Convenios núms. 29, 105, 100, 111, 138, 182, 87 y 98.	Sírvase indicar si y en qué medida se aplican los Convenios en su país. Sírvase dar, cuando proceda, una <i>respuesta detallada</i> a las preguntas específicas que se formulan respecto a cada artículo.	Sírvase facilitar, cuando proceda, una referencia específica (enlaces en Internet) a las disposiciones de la <i>legislación pertinente</i> .
---	---	--

Parte I. Fortalecer el marco jurídico en el ámbito de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Garantías constitucionales y jurídicas		
1. ¿Se incorporan automáticamente los convenios fundamentales de la OIT, desde su ratificación al ordenamiento jurídico nacional?		C29, C105, C87, C98, C100, C111, C138, C182

<p>2. ¿Contiene la Constitución de su país disposiciones a efectos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ prohibir la exacción del trabajo forzoso u obligatorio; ■ prohibir el trabajo infantil o sus peores formas; ■ prohibir la discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación; ■ establecer el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor; ■ garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas; ■ garantizar el reconocimiento de los derechos de negociación colectiva de los empleadores o de sus organizaciones, y de las organizaciones de trabajadores? 	<p>(Incluya, por favor, la definición de trabajo forzoso u obligatorio y los casos excluidos de la misma.)</p> <p>(Incluya, por favor, la definición de discriminación directa e indirecta.)</p> <p>(Incluya, por favor, la definición de «remuneración» y de «trabajo de igual valor».)</p>	<p>C29, artículos 1, 1), 2, 1) y 2)</p> <p>C138, artículo 1; C182, artículo 1</p> <p>C111, artículo 1</p> <p>C100, artículo 1</p> <p>C87, artículo 2</p> <p>C98, artículo 4</p>
<p>3. Sírvase indicar las disposiciones de la legislación nacional que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ prohíben la exacción de trabajo forzoso u obligatorio; ■ prohíben la trata de seres humanos y definen dicho delito; ■ prohíben las peores formas de trabajo infantil, a saber: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud (como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados); b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas, y c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes; 	<p>(Incluida la definición de trabajo forzoso u obligatorio y los casos que constituyen excepciones a la aplicación de la misma.)</p>	<p>C29, artículos 1, 1), 2, 1) y 2)</p> <p>C29 artículos 1, 1), 2, 1) y 25</p> <p>C182, artículo 3, cláusulas a) a c)</p>

<ul style="list-style-type: none"> ■ prohíben el trabajo peligroso (es decir, el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad) de los menores de 18; ■ establecen una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; ■ establecen una edad mínima de admisión a trabajos ligeros que no perjudiquen a la salud de los niños o dificulten su asistencia a la escuela o su participación en programas de formación profesional; ■ prohíben la discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación; ■ establecen el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor; ■ impiden y prohíben el acoso sexual en el trabajo; ■ garantizan los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a: <ul style="list-style-type: none"> – redactar sus estatutos y reglamentos; – elegir a sus representantes; – organizar su administración y sus actividades; – formular sus programas de acción sin injerencia; – constituir federaciones y confederaciones; – afiliarse a organizaciones internacionales; ■ garantizan que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución por vía administrativa; ■ prohíben la discriminación antisindical, con aplicación de las sanciones correspondientes; 	<p>(Sírvasse indicar, en particular, si la legislación nacional especifica cuáles son los tipos de trabajo peligrosos.)</p> <p>(Sírvasse indicar en particular si dicha edad coincide con la edad en que cesa la obligación escolar.)</p> <p>(Sírvasse indicar, en particular, la edad mínima para dicho tipo de empleo y los tipos de trabajos ligeros que el Gobierno ha establecido.)</p> <p>(Sírvasse incluir la definición de discriminación directa e indirecta e indicar si se prohíben explícitamente los siguientes motivos de discriminación: raza, sexo, color, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social, así como cualquier otro motivo.)</p> <p>(Sírvasse incluir la definición de «remuneración» y de «trabajo de igual valor».)</p> <p>(Sírvasse incluir la definición de acoso sexual e indicar cómo se garantiza la protección tanto contra el acoso sexual con contrapartida (<i>quid pro quo</i>), como en razón de entornos de trabajo hostiles.)</p>	<p>C182, artículo 3, cláusula d)</p> <p>C138, artículos 2, 1), 2, 3) y 2, 4)</p> <p>C138, artículo 7, 1) y 3)</p> <p>C111, artículo 1</p> <p>C100, artículo 1</p> <p>C111, artículos 1, 2 y 3</p> <p>C87, artículos 3 y 5</p> <p>C87, artículo 4</p> <p>C98, artículos 1 y 3</p>
--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> ■ protegen a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra los actos de injerencia de unas respecto de otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes, como por ejemplo, disposiciones por las que se prohíban dichos actos y se prevean las sanciones pertinentes; ■ promueven el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, con objeto de reglamentar las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos; ■ prevén mecanismos para la solución de conflictos. 		<p style="text-align: right;">C98, artículos 2 y 3</p> <p style="text-align: right;">C98, artículo 4</p> <p style="text-align: right;">C87, artículo 3; C98, artículo 4</p>
<p>4. Sírvase indicar las medidas de carácter general que pueden aplicarse al ejercicio de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva por las organizaciones de empleadores y de trabajadores como, por ejemplo, la legislación general relativa a las asociaciones y reuniones, las leyes relativas a la seguridad del Estado y al estado de excepción o los códigos penales.</p>		<p style="text-align: right;">C87, artículos 1-11; C98, artículos 1-6</p>
<p>5. Sírvase indicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ qué categorías de trabajadores quedan excluidas del ámbito de aplicación de las disposiciones de no discriminación o de igualdad de remuneración, las razones de dicha exclusión, y si y cómo se garantizan en la práctica la no discriminación y la igualdad de remuneración de dichos grupos de trabajadores; ■ toda ley o disposición que limite el tipo de trabajo que las mujeres pueden realizar o que las excluyan de ciertas ocupaciones, o bien limiten su acceso al empleo o determinadas ocupaciones o su continuación en los mismos; ■ si existen casos excluidos de la cobertura de la legislación sobre la edad mínima; 	<p>(Por ejemplo, trabajadores agrícolas, ocasionales, migrantes, trabajadores de la economía informal, trabajadores domésticos y trabajadores de zonas francas industriales.)</p> <p>(Por ejemplo, empresas o explotaciones agrícolas familiares, trabajo doméstico, trabajo agrícola, fuerza de trabajo migrante y trabajadores por cuenta propia.)</p>	<p style="text-align: right;">C100; C111</p> <p style="text-align: right;">C111, artículos 1, 2 y 3</p> <p style="text-align: right;">C138, artículos 4, 1) y 5, 1)</p>

<ul style="list-style-type: none"> ■ qué categorías de trabajadores están excluidas del ámbito de aplicación de las disposiciones relativas a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, o están cubiertas por normativas específicas; ■ si el servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas normales, el trabajo en virtud de una condena, el trabajo obligatorio en casos de fuerza mayor y los pequeños trabajos comunales están excluidos de la definición de trabajo forzoso u obligatorio. 	(Por ejemplo, el servicio público, los trabajadores agrícolas, domésticos, migrantes, los trabajadores de zonas francas industriales y los trabajadores de la economía informal.)	<p>C87, artículos 1-11; C98, artículos 1-6</p> <p>C29, artículo 2, 2). a), b), c), d) y e)</p>
<p>6. Sírvase indicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ toda restricción impuesta a la libertad de los trabajadores para dejar el empleo mediante preaviso razonable, en particular en la <i>función pública</i> y los <i>servicios esenciales</i>; ■ las disposiciones de la legislación nacional que rigen la disciplina en el trabajo, inclusive las disposiciones específicas relativas a los <i>funcionarios públicos</i>, los <i>servicios esenciales</i> y la <i>gente de mar</i>; ■ las disposiciones de la legislación nacional que rigen el derecho de participar en una huelga sin riesgo de sanción mediante el trabajo forzoso; sírvase indicar si la participación en una huelga o en ciertas huelgas (como, por ejemplo, las huelgas declaradas ilegales) puede ser penada mediante sanciones como el trabajo obligatorio; ■ las disposiciones de la legislación nacional que rigen los derechos y las libertades de expresión, reunión y asociación, inclusive toda disposición que limite esos derechos y libertades y cuyo incumplimiento sea penado con sanciones como el trabajo forzoso, la privación de libertad y la reeducación mediante el trabajo. 		<p>C29, artículos 1, 1) y 2, 1)</p> <p>C105, artículo 1, c)</p> <p>C105, artículo 1, d)</p> <p>C105, artículo 1, a)</p>
<p>7. Sírvase indicar si existen convenios colectivos nacionales o sectoriales en aplicación de los convenios fundamentales, y en qué medida se aplican.</p>		<p>C29, C105, C87, C98, C100, C111, C138, C182</p>

Aplicación		
8. Sírvase indicar las disposiciones de la legislación nacional que prevén sanciones penales en los casos en que se exige ilegalmente el trabajo forzoso u obligatorio. Sírvase declarar asimismo si existen disposiciones penales para castigar la trata de seres humanos.	(Sírvase proporcionar toda información sobre los procedimientos penales establecidos para la aplicación de dichas disposiciones y sobre las sanciones penales infligidas.)	C29, artículo 25
9. Sírvase indicar las disposiciones de la legislación nacional que garantizan sanciones suficientemente eficaces y disuasorias en caso de incumplimiento de la legislación que prohíbe las peores formas de trabajo infantil y el trabajo peligroso, y por las que se establece una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.		C138, artículo 9, 1); C182, artículo 7, 1)
10. Sírvase indicar, si y cómo se garantizan el control y la aplicación efectivos de las leyes y políticas para luchar contra la discriminación y promover la igualdad en general y la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.	(Entre otras cosas, mediante inspección del trabajo, órganos nacionales sobre igualdad u otros órganos especializados, tribunales y cualquier otro mecanismo o procedimiento de prevención y solución de controversias.)	C111, artículos 2 y 3; C100, artículo 2
11. Sírvase indicar cómo se garantiza el control y la aplicación efectivos de la legislación nacional relativa a la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva.		C87; C98
12. Sírvase indicar si, a la hora de interpretar la legislación nacional, los tribunales se han remitido a los principios y derechos contemplados en los convenios fundamentales.	(Inclusive si se ha hecho referencia específica a los convenios de la OIT.)	C29, C105, C87, C98, C100, C111, C138, C182
13. Sírvase indicar si existen órganos o mecanismos especializados para hacer cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y proporcionar información sobre su mandato y funcionamiento.	(Inclusive procedimientos constitucionales especiales, órganos especializados de inspección del trabajo, etc.)	C29, C105, C87, C98, C100, C111, C138, C182

Parte II. Aplicación en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Programas/políticas/planes de acción nacionales sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo		
14. ¿Se ha formulado algún programa/política/plan de acción para eliminar el trabajo infantil o sus peores formas?		C138, artículo 1; C182, artículos 1, 6, 1), 7, 2)
15. Sírvase indicar si existe una política nacional para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación («política nacional de igualdad»).	(Inclusive si dicha política: – se aplica a los sectores público y privado; – aborda los siguientes motivos de discriminación: raza, sexo, color, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social, o cualquier otro motivo.)	C111, artículo 2
16. Sírvase indicar:		
<ul style="list-style-type: none"> ■ los elementos de la política nacional de igualdad, las medidas que se han adoptado para garantizar su aplicación efectiva y los resultados que se han logrado; 	(Inclusive las medidas jurídicas o administrativas, las políticas públicas, los convenios colectivos, las políticas o programas de acción positiva, estudios, guías prácticas, campañas de sensibilización y formación, creación de órganos especializados, políticas en el lugar de trabajo, mecanismos de aplicación especializados, etc. Indique también cómo se están evaluando los resultados.)	C111, artículos 2 y 3
<ul style="list-style-type: none"> ■ los pasos dados para promover la utilización de métodos de evaluación del trabajo basados en criterios objetivos y no discriminatorios. 	(Tanto en el sector público como en el privado.)	C100, artículo 3
17. Sírvase indicar toda ley o política que se haya adoptado para establecer medidas transitorias especiales (acción positiva) para corregir la discriminación o posición desventajosa de ciertos grupos en el pasado.	(Inclusive de grupos como <i>minorías étnicas, pueblos indígenas y tribales, trabajadores con responsabilidades familiares, etc.</i>)	C111, artículo 5

18. Sírvase indicar si existe una política/programa/plan de acción nacional para la eliminación del trabajo forzoso, incluida la trata de seres humanos para el trabajo o la explotación sexual.	(Sírvase incluir medidas de prevención y protección, en particular en relación con los grupos más vulnerables, como, por ejemplo, las <i>mujeres</i> , los <i>jóvenes</i> , los <i>migrantes</i> , los <i>trabajadores domésticos</i> , etc.)	C29, artículos 1,1), 2,1) y 25
Estadísticas y otra información sobre la aplicación en la práctica		
19. ¿Se ha recopilado información estadística u otro tipo de datos empíricos, como: <ul style="list-style-type: none"> ■ encuestas y estudios sobre trabajo infantil y sus conclusiones; ■ número de contravenciones de las normas sobre trabajo infantil registradas, procesadas/tramitadas, sancionadas (inclusive mediante sanción penal); ■ información/datos, en caso de existir, sobre enfermedades o accidentes infantiles derivados del trabajo; ■ tasa de matriculación escolar y tasa de asistencia a la escuela; ■ registros de inspección del trabajo y sus conclusiones sobre trabajo infantil; ■ todo resultado documentado de la ejecución de un plan/programa de acción, incluido el número de niños liberados de trabajo infantil o de sus peores formas, y que se hayan beneficiado del servicio proporcionado? 	(Datos desglosados por sexos.)	C138; C182
20. Sírvase indicar si y cómo se recaba y analiza información con el fin de determinar la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, el carácter y el alcance de la discriminación y de las desigualdades por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social, y con el fin de eliminar las diferencias identificadas.	(Inclusive estadísticas desglosadas por género con respecto a la distribución de hombres y mujeres en los sectores público y privado por niveles salariales, sector de actividad económica y niveles dentro de las distintas categorías profesionales. También, encuestas, estudios, etc.)	C111, artículos 2 y 3; C100, artículo 2

21. Sírvase indicar si en su país se han registrado prácticas que constituyen o podrían constituir casos de trabajo forzoso a tenor de lo dispuesto en los convenios. Indique, por favor, las medidas adoptadas o contempladas para erradicar tales prácticas, en particular en relación con los grupos más vulnerables, como, por ejemplo, los <i>trabajadores migrantes</i> , los <i>trabajadores domésticos</i> , los <i>trabajadores agrícolas</i> o los <i>miembros de comunidades indígenas</i> . Sírvase indicar asimismo si tales prácticas han sido identificadas en zonas francas industriales y, en caso afirmativo, cualesquiera medidas adoptadas para erradicarlas.		C29, artículos 1, 1) y 2, 1); C105, artículo 1, b), e)
22. Sírvase proporcionar las estadísticas disponibles, desglosadas por sexos, sobre el número de condenas de personas juzgadas culpables por exigir ilegalmente trabajo forzoso y/o por trata de seres humanos, el número de personas liberadas de trabajo forzoso/trata, así como cualquier otra información estadística relativa a la ejecución de planes/programas de acción nacionales destinados a eliminar el trabajo forzoso y la trata.		C29; C105
23. Sírvase proporcionar todas las estadísticas de que se disponga sobre el porcentaje de trabajadores sindicados y de empleadores federados, el número de organizaciones de empleadores y de trabajadores del país, el número de convenios colectivos válidos, la cobertura de los convenios colectivos, las violaciones verificadas de la libertad sindical y de asociación o del derecho de negociación colectiva y la imposición de las sanciones pertinentes.		C87, artículos 1-11; C98, artículos 1-6

Parte III. Convenios fundamentales y diálogo social

24. Sírvase indicar la función que desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores, el diálogo social y el tripartismo en la formulación y la ejecución de las distintas medidas destinadas a erradicar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la trata de seres humanos.		
---	--	--

25. Sírvase indicar en particular si se han celebrado o deberían celebrarse en su país consultas tripartitas de ámbito nacional en relación con la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio y la trata de seres humanos.		
26. Sírvase indicar el modo en que las propuestas relativas a la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva se someten a consulta tripartita y si existen mecanismos tripartitos con funciones de control del respeto de estos principios.		
27. Sírvase indicar de qué modo participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la promoción de la comprensión, la aceptación y la puesta en práctica del principio de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.		C111, artículo 3
28. ¿Existen otros motivos adicionales de discriminación prohibidos en virtud de la legislación? Y, de ser así, ¿cómo participaron las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o cualquier otro órgano pertinente, en la determinación de tales motivos adicionales?	(Cualquier motivo diferente de la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social.)	C111, artículo 1, 1), b)
29. Sírvase indicar si y cómo participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la aplicación efectiva del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.	(Inclúyanse los convenios colectivos, la participación en órganos tripartitos, los estudios conjuntos, la elaboración de herramientas prácticas y guías, los análisis sobre igualdad de remuneración, etc.)	C100, artículo 4
30. Sírvase indicar si se han celebrado consultas con los interlocutores sociales para formular y ejecutar programas de acción destinados a eliminar las peores formas de trabajo infantil y a la hora de determinar los tipos de trabajo considerados peligrosos.		C138, artículo 3, 2); C182, artículos 4, 1) y 6, 1)

Parte IV. Impacto de los Instrumentos de la OIT

31. ¿Qué obstáculos dificultan o retrasan la ratificación de los Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 y cuáles son las perspectivas de ratificación de dichos Convenios? Sírvase indicar cualquier medida adoptada o contemplada para superar dichos obstáculos.	(Indíquese cualquier dificultad que presenten los Convenios, ya sea en relación con la legislación o con la práctica nacional, o cualquier otro motivo que impida o retrase su ratificación.)
32. ¿Hasta qué punto se han aplicado, o se ha propuesto aplicar, los Convenios arriba mencionados, en caso de no haber sido ratificados?	
33. ¿Qué sugerencias desearía formular su país en relación con una posible acción normativa de la OIT?	(Por ejemplo, nuevas normas, revisiones, etc.)
34. ¿Se ha presentado alguna solicitud recabando el apoyo de la OIT en materia de políticas o de cooperación técnica para aplicar los Convenios arriba mencionados? En caso afirmativo ¿cuál ha sido el impacto de dicho apoyo?	
35. ¿Cuáles son las necesidades futuras de su país en términos de asesoría en materia de políticas o de cooperación técnica para alcanzar los objetivos de los Convenios arriba mencionados?	
36. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT.	
37. Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas observaciones acerca del cumplimiento efectivo o previsto de los instrumentos a los que se refiere la presente memoria. De ser así, sírvase comunicar una copia de las observaciones recibidas junto con los comentarios que estime oportuno formular.	

Anexo II

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

MEMORIAS SOBRE
LOS CONVENIOS NO RATIFICADOS Y LAS RECOMENDACIONES

*(artículo 19 de la Constitución
de la Organización Internacional del Trabajo)*

FORMULARIO DE MEMORIA SOBRE LOS INSTRUMENTOS RELATIVOS A LA LIBERTAD
SINDICAL Y DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(CUESTIONARIO EN VIRTUD DEL ARTÍCULO 19)

Ginebra

2010

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la adopción, por la Conferencia, de convenios y de recomendaciones, así como a las obligaciones que de ello se derivan para los Miembros de la Organización. Las disposiciones pertinentes de los párrafos 5, 6 y 7 de este artículo rezan así:

5. En el caso de un convenio:

...

- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

...

6. En el caso de una recomendación:

...

- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la

recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
 - b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:
- ...
- iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
 - v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.
- ...

De conformidad con estas disposiciones, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha examinado y aprobado el siguiente formulario de memoria, que se ha preparado con el objeto de facilitar la comunicación uniforme de los datos solicitados.

MEMORIA

que el Gobierno de remitirá a más tardar el 28 de febrero de 2011, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el estado de la legislación y la práctica nacionales con respecto a las cuestiones sobre las que versan los instrumentos a que se hace referencia en el siguiente cuestionario.

Cuestionario en virtud del artículo 19 sobre los instrumentos relativos a la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva

Convenios

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

Recomendaciones

- Recomendación sobre los representantes de los trabajadores 1971 (núm. 143)
- Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159)
- Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

N.B.: Sírvase escribir su respuesta en el recuadro automáticamente extensible que figura bajo cada pregunta. Le rogamos que, siempre que sea posible, acompañe a sus declaraciones la referencia a la disposición correspondiente de su legislación nacional indicada entre paréntesis.

Las siguientes preguntas se refieren a los temas abordados en los Convenios núms. 87, 98, 135, 151 y 154 y en las Recomendaciones núms. 143, 159 y 163.	Sírvase indicar si y en qué medida se aplican los convenios y recomendaciones en su país. Sírvase dar, cuando proceda, una <i>respuesta detallada</i> a las preguntas específicas que se formulan respecto a cada artículo.	Sírvase facilitar, cuando proceda, una referencia específica (enlaces en Internet) a las disposiciones de la <i>legislación pertinente</i> .

Parte I. Fortalecer el marco jurídico en el ámbito de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva

Garantías constitucionales y jurídicas		
1. ¿Se incorporan automáticamente los convenios de la OIT relativos a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, desde su ratificación, al ordenamiento jurídico nacional?		
2. Contiene la Constitución de su país disposiciones a efectos de: <ul style="list-style-type: none"> ■ garantizar el respeto del derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, así como el de ejercer sus actividades; ■ garantizar el reconocimiento de los derechos de negociación colectiva entre los empleadores o sus organizaciones, y las organizaciones de trabajadores. 		C87, artículo 2; C151, artículos 4 y 5 C98, artículo 4; C154, artículo 5
3. Sírvase indicar las disposiciones de la legislación nacional que: <ul style="list-style-type: none"> ■ garantizan los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de: <ul style="list-style-type: none"> – redactar sus propios estatutos y reglamentos; – elegir libremente sus representantes; – organizar su administración y sus actividades; – formular sus programas de acción sin injerencias; – establecer federaciones y confederaciones y de afiliarse a las mismas; – afiliarse a organizaciones internacionales; 		C87, artículo 3 C87, artículo 5

<ul style="list-style-type: none"> ■ garantizan que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa; ■ prohíben la discriminación antisindical, incluidas las sanciones pertinentes; ■ protegen a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes, incluidas disposiciones por las que se prohíban dichos actos y se prevean las sanciones pertinentes; ■ promueven el pleno desarrollo y utilización de mecanismos de negociación voluntaria entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, con objeto de reglamentar, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo; ■ prevén mecanismos para la solución de conflictos. 	<p>(Sírvese especificar los procedimientos de disolución e indicar si los tribunales supervisan su aplicación efectiva.)</p> <p>(Sírvese indicar con carácter específico la índole del mecanismo y señalar si el procedimiento de negociación colectiva está disponible para las agrupaciones de trabajadores que no sean los sindicatos o los representantes de los trabajadores, según el sentido del artículo 3, b), del Convenio núm. 135 y, en caso afirmativo, bajo qué condiciones.)</p> <p>(Si éste es el caso, sírvase indicar la naturaleza del procedimiento, por ejemplo, si se trata de mediación, conciliación, o laudo arbitral.)</p>	<p>C87, artículo 4</p> <p>C98, artículos 1 y 3</p> <p>C135, artículo 1; R143, párrafos 5-8; C98, artículos 2 y 3</p> <p>C98, artículo 4 C135, artículos 3 y 5 C151, artículo 7; R159, párrafos 1 y 2 C154, artículos 3, 5-8; R163, párrafos 2 a 7</p> <p>C151, artículo 8 C154, artículo 5; R163, párrafo 8</p>
<p>4. Sírvase indicar cualesquiera medidas adoptadas para ampliar la negociación colectiva a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - todos los empleadores y todos los grupos de trabajadores (con la posible excepción de la policía y las fuerzas armadas); - las cuestiones abarcadas. 	<p>(Sírvese indicar asimismo toda norma de procedimiento establecida y acordada entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.)</p>	<p>C154, artículos 1 y 5</p>

5. Sírvase indicar las medidas de carácter general que pueden aplicarse al ejercicio de la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva por las organizaciones de trabajadores y de empleadores como, por ejemplo, la legislación general relativa a las asociaciones, manifestaciones y reuniones, las leyes relativas a la seguridad del Estado o el estado de excepción, los códigos penales, etc.		C87, artículos 1 a 11; C98, artículos 1 a 6
6. Sírvase indicar: <ul style="list-style-type: none"> ■ qué categorías de trabajadores están excluidas del ámbito de aplicación de las disposiciones relativas a la libertad sindical y de negociación colectiva o están cubiertas por normativas específicas; ■ si existen exclusiones específicas o disposiciones reglamentarias relativas a los derechos de libertad de sindicación y de negociación colectiva de los funcionarios públicos de la administración del Estado o de funcionarios públicos de alto nivel. 	<p>(Por ejemplo, los <i>servicios públicos</i>, los <i>trabajadores agrícolas</i>, el <i>servicio doméstico</i>, los <i>trabajadores migrantes</i>, los <i>trabajadores de zonas francas industriales</i> y los <i>trabajadores del sector informal</i>.)</p> <p>(Sírvase describir todo procedimiento especial para la determinación de las condiciones de empleo de los empleados públicos; indique toda cuestión sometida a negociaciones así como cualquiera que esté excluida de ellas, y señalar en su caso las modalidades de aplicación especiales de la legislación sobre negociación colectiva en los servicios públicos.)</p>	<p>C87, C98, C151 y C154</p> <p>C87, C154, C98, artículo 6; C151, artículo 1; C154, artículo 1, 3)</p>
7. Sírvase indicar si y de qué manera se garantiza a las organizaciones de empleados públicos y a sus miembros una independencia total de las autoridades públicas y una protección adecuada contra los actos de discriminación sindical.		C151, artículos 4 y 5
8. Sírvase indicar si las disposiciones relativas al otorgamiento de facilidades a los representantes de los trabajadores. ¿Existen disposiciones especiales relativas al otorgamiento de facilidades a los representantes de las organizaciones de empleados públicos reconocidas? En caso afirmativo, sírvase especificar.		<p>C135, artículo 2; R143, párrafos 9 a 17</p> <p>C151, artículo 6</p>

9. Sírvase indicar las disposiciones referentes a la elección de los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo y la manera en que se garantiza que la existencia de representantes electos no se utiliza en menoscabo de la situación de los sindicatos interesados o de sus representantes en el lugar de trabajo.		C135, artículos 3 y 5; R143, párrafos 2 a 4
10. Sírvase indicar si existen convenios colectivos nacionales o sectoriales que dan cumplimiento a las disposiciones de los convenios relativos a la libertad de sindicación y de negociación colectiva, y con qué alcance.		C87, C98, C135, C151 y C154; R143, R159 y R163
Aplicación		
11. Sírvase indicar cómo se garantizan el control y la aplicación efectivos de la legislación nacional relativa a la libertad de sindicación y de negociación colectiva.		C87, C98, C135, C151 y C154
12. Sírvase indicar si los tribunales han recurrido a los principios de la libertad sindical y de negociación colectiva o a los convenios pertinentes a efectos de la interpretación de la legislación nacional.	(Indicar asimismo si se ha hecho referencia específica a los convenios de la OIT.)	C87, C98, C135, C151 y C154
13. Sírvase indicar si existen órganos o mecanismos especializados para el cumplimiento del derecho de libertad de sindicación y de negociación colectiva, y proporcione información sobre su competencia y funcionamiento.	(Incluidos los procedimientos constitucionales especiales, órganos especializados de inspección del trabajo, etc.)	C87, C98, C135, C151 y C154

Parte II. Aplicación práctica

Estadísticas y demás información sobre la aplicación práctica		
14. Sírvase proporcionar todas las estadísticas disponibles relativas al porcentaje de trabajadores y empleadores organizados, el número de organizaciones de trabajadores y de empleadores en el país, el número de convenios colectivos en vigor, el alcance de los convenios colectivos, las infracciones comprobadas a la libertad de sindicación de negociación colectiva y la imposición de las sanciones pertinentes.	(Sírvase proporcionar estadísticas desglosadas por sexos y categorías de trabajadores en virtud de distintos regímenes normativos, por ejemplo, servicio público.)	C87, C98, C135, C151 y C154

Parte III. Diálogo social

15. Sírvase indicar de qué manera las propuestas relativas a la libertad de sindicación y de negociación colectiva se someten a consultas tripartitas y si en el control del respeto de estos principios interviene cualquier mecanismo tripartito.	

Parte IV. Impacto de los instrumentos de la OIT

16. ¿Qué obstáculos dificultan o retrasan la ratificación de los Convenios núms. 87, 98, 135, 151 y 154 y cuáles son las perspectivas de ratificación de dichos instrumentos? Sírvase indicar cualesquiera medidas adoptadas o previstas para superar tales obstáculos.	(Indíquese cualquier dificultad que presenten los Convenios, ya sea en relación con la legislación o con la práctica nacional, o cualquier otro motivo que impida o retrase su ratificación.)

17. ¿Hasta qué punto se ha dado cumplimiento o se propone darlo a los Convenios antes mencionados, en caso de que no hayan sido ratificados?	
18. ¿Qué sugerencias desearía formular su país acerca de la posibilidad de que la OIT adopte medidas de carácter normativo?	(Por ejemplo, nuevas normas, revisión, etc.).
19. Sírvase indicar si se ha solicitado a la OIT apoyo programático o de cooperación técnica para dar cumplimiento al Convenio. En caso afirmativo, sírvase indicar qué efecto ha tenido este apoyo.	
20. ¿Qué respaldo necesitará su país en términos de asesoramiento programático y de cooperación técnica para dar cumplimiento a los objetivos de los Convenios antes mencionados?	
21. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha transmitido copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT.	
22. Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas observaciones acerca del cumplimiento efectivo o previsto de los instrumentos a los que se refiere la presente memoria. En caso afirmativo, sírvase transmitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que estime oportuno formular.	

