



Consejo de Administración

310.^a reunión, Ginebra, marzo de 2011

GB.310/3

PARA DEBATE Y ORIENTACIÓN

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Presentación resumida

Cuestiones abordadas

Una visión global del modo en que los principios y derechos fundamentales en el trabajo se promueven y llevan a la práctica en los países que todavía no han ratificado los convenios fundamentales pertinentes.

Repercusiones en materia de políticas

Sobre la base de las enseñanzas extraídas, el seguimiento en los países abarcados por el examen anual puede seguir desarrollándose en tres ámbitos prioritarios: 1) la respuesta eficaz de la OIT a las solicitudes de asistencia técnica que siguen pendientes; 2) el diálogo y el intercambio de experiencias en lo que atañe a la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y 3) la iniciación de otros programas específicos por país sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Repercusiones jurídicas

Ninguna.

Repercusiones financieras

Ninguna.

Acción requerida

El documento se somete al Consejo de Administración para debate y orientación.

Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Resolución sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción: contexto del examen anual de 2011	1
II. Acontecimientos y tendencias en relación con las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco del examen anual de 2011	3
Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	3
Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	7
La abolición efectiva del trabajo infantil	9
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	13
III. Conclusiones: El camino a seguir	16

Anexos

I. Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT en el momento de la adopción de la Declaración de 1998 (18 de junio de 1998) y al 31 de diciembre de 2010	19
II. Número de Estados que han presentado memorias en el marco del examen anual con arreglo a la Declaración de 1998 (2000-2011)	20
III. Lista de los 51 Estados que han presentado memorias en el marco del examen anual de 2011 (y los convenios que cada Estado no ha ratificado todavía)	21
IV. Cumplimiento de las obligaciones de presentar memorias, por categorías de principios y derechos	23
V. Observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y trabajadores por categorías de principios y derechos, y por países	24
VI. Número de ratificaciones de los convenios fundamentales y declaraciones relativas a la ratificación de estos instrumentos enviadas en el marco del examen anual	25
VII. Actividades de promoción señaladas por categoría de principios y derechos	27
VIII. Retos señalados por categoría de principios y derechos	29
IX. Necesidades/solicitudes de cooperación técnica señaladas por categoría de principios y derechos	31
X. Resolución sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	33

I. Introducción: contexto del examen anual de 2011

1. De conformidad con una recomendación formulada por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en su 99.^a reunión (2010), estableció una comisión para que examinara el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.
2. La Conferencia consideró la necesidad de armonizar el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo con el seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, y decidió ajustar el funcionamiento del seguimiento de la Declaración de la OIT de 1998 a través de la adopción unánime de una Resolución sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el 15 de junio de 2010¹.
3. En la Resolución «[se toma nota] de los avances realizados por los Miembros en lo que atañe al respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de la necesidad de apoyar esos avances manteniendo un mecanismo de seguimiento».
4. El texto anexo a esta Resolución reemplaza el anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y se titula como «anexo de la Declaración de 1998 (revisado)».
5. De conformidad con ese texto, el objetivo del seguimiento revisado, que es de naturaleza estrictamente promocional, es alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, que la Declaración de 1998 reitera.
6. El seguimiento permitirá identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación técnica, pueda resultar útil a sus Miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales. No podrá sustituir los mecanismos de control establecidos ni obstaculizar su funcionamiento; por consiguiente, las situaciones particulares propias al ámbito de esos mecanismos no podrán discutirse o volver a discutirse en el marco de dicho seguimiento.
7. Los dos aspectos de este seguimiento recurrirán a los procedimientos ya existentes: i) el seguimiento anual relativo a los convenios fundamentales no ratificados, también conocido como «examen anual», y ii) el informe global sobre el curso dado a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que permitirá informar en la discusión recurrente de la Conferencia sobre las necesidades de los Miembros, la acción emprendida por la OIT y los resultados logrados en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
8. Por lo referente al examen anual en particular, su objeto sigue siendo proporcionar una oportunidad de seguir cada año, mediante un procedimiento simplificado, los esfuerzos desplegados con arreglo a la Declaración por los Miembros que no han ratificado aún

¹ Esta Resolución se adjunta como anexo X. Véase asimismo el sitio web: www.ilo.org/declaration.

todos los convenios fundamentales. El seguimiento abarcará las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales enumeradas en la Declaración.

9. El examen se basa en las memorias solicitadas a los Miembros en virtud del artículo 19, párrafo 5, *e*) (y del párrafo 7, *b*), *iv*), en el caso de los Estados federales) de la Constitución, con el fin de obtener de los gobiernos que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales información acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, teniendo debidamente en cuenta el artículo 23 de la Constitución y la práctica establecida.
10. Tras la adopción de la Resolución sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el 15 de junio de 2010, el ciclo del examen anual de 2011 se inició en julio de 2010. Esta iniciación tardía del examen anual se ha traducido en una tasa de presentación de memorias por los gobiernos más baja, cifrada en el 66 por ciento, en comparación con el promedio del 92 por ciento registrado en los tres últimos ciclos. La disminución se refleja asimismo en las tasas de presentación de observaciones por las organizaciones de empleadores y de trabajadores (que se centran, fundamentalmente, en cuestiones relativas a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva), que han sido del 23 y el 27 por ciento, respectivamente, en comparación con los promedios del 41 y el 45 por ciento registrados, respectivamente, en los tres últimos ciclos.
11. Entretanto, debido al incremento del 53 por ciento en el número total de ratificaciones de los convenios fundamentales en el marco del seguimiento de la Declaración, que pasó de 862 en el momento de la adopción de la Declaración, en 1998, a 1.322 al 31 de diciembre de 2010², lo que representa una tasa de ratificación del 90 por ciento, cabría señalar que el número de Estados que han presentado memorias ha caído un 60 por ciento, de 117 al comienzo del ciclo de presentación de memorias que debían presentarse en el marco del examen anual, en 2000, a 51³ en el marco del examen actual de 2011. Durante el mismo período, el número de memorias solicitadas se ha reducido un 57 por ciento, al pasar de 228 a 98.
12. A la luz de estos hechos positivos en lo tocante a la ratificación de las normas fundamentales del trabajo, parece haber perspectivas esperanzadoras de seguir avanzando para alcanzar la meta de la ratificación universal, y que existe la posibilidad de canalizar con mayor eficacia la asistencia técnica de la OIT hacia los casos menos numerosos de no ratificación.
13. El objetivo del presente documento es proporcionar al Consejo de Administración una visión global del modo en que se han promovido y llevado a la práctica los principios y derechos fundamentales en cada uno de los casos de no ratificación; a tal fin se han analizado los acontecimientos y tendencias en relación con cada una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo señaladas en el marco del ciclo del examen anual de 2011 y se presenta un resumen de la información obtenida en el marco de ese examen.

² Véase el anexo I sobre el número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT en el momento de la adopción de la Declaración de la OIT de 1998 (al 18 de junio de 1998) y al 31 de diciembre de 2010.

³ Para más información sobre el número de Estados que han presentado memorias en el marco del examen anual con arreglo a la Declaración (2000-2011), y para consultar la lista de los Estados que han presentado memorias en el marco del examen actual (y de los convenios no ratificados por cada uno de ellos), véanse los anexos II y III.

II. Acontecimientos y tendencias en relación con las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco del examen anual de 2011

Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

14. Si bien la Oficina ha registrado un elevado número de ratificaciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), muchas categorías de trabajadores no gozan aún de plena libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva, en particular los trabajadores de la administración pública, los trabajadores agrícolas, los trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI), los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores temporales, los trabajadores que tienen contratos precarios, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores domésticos y los trabajadores migrantes.
15. A escala global, más de la mitad de la fuerza de trabajo del mundo trabaja en países que no han ratificado ninguno de estos dos instrumentos. Así pues, aunque los gobiernos puedan considerar que su legislación y su práctica son suficientes, millones de trabajadores y de empleadores no gozan de la protección que brinda el derecho internacional.
16. La tasa de presentación de memorias en relación con este principio y derecho ha sido del 69 por ciento en el marco del examen actual. **Maldivas**, último Estado en adherirse a la OIT en mayo de 2009, envió su primera memoria en relación con este principio. Sin embargo, las **Islas Marshall** y **Tuvalu**, que se incorporaron a la OIT en 2007 y 2008, respectivamente, no han presentado todavía ninguna memoria en el marco del examen anual; esto dificulta el establecimiento de criterios de referencia sobre estos dos países. Puede prestarse asistencia técnica para responder a sus solicitudes, en particular con miras a sensibilizarles acerca de la OIT y de sus Declaraciones, y mediante el desarrollo de sus capacidades para la presentación de memorias. También puede desarrollarse la creación de capacidad en lo que atañe a las cuestiones relativas a la presentación de memorias en el caso de las **Islas Salomón**, país que no envía memorias desde hace varios años. Los Gobiernos de **Afganistán**, **Bahrein**, **Brunei Darussalam**, **Emiratos Árabes Unidos**, **Guinea-Bissau**, **República Democrática Popular Lao**, **Nepal** y **Uzbekistán** también incumplieron sus obligaciones en materia de presentación de memorias en el marco del examen anual de 2011⁴. Además de la baja tasa de presentación de memorias, algunos gobiernos que han sometido memorias, incluidos **Arabia Saudita**, **China**, **India**, **Omán**, **Qatar**, **Singapur** y **Viet Nam**, han indicado en ellas «que no ha habido cambios» o han reiterado sus declaraciones anteriores.
17. En comparación con el último examen, el número de observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores por lo referente a todos los principios y derechos disminuyó de 32 a 15 en el marco del examen anual de 2011. Durante el mismo período, el número de observaciones formuladas por las organizaciones de trabajadores se redujo de 55 a 18. También se debe alentar y apoyar a estas organizaciones en el papel

⁴ Para más información sobre el cumplimiento de las obligaciones en materia de presentación de memorias por categoría de principios y derechos, véase el anexo IV.

fundamental que desempeñan promocionando el seguimiento de la Declaración en sus respectivos países⁵.

18. En el plano internacional, se ha recibido una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) que abarca todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
19. En 2010 no se registraron ratificaciones de los Convenios núms. 87 y 98. Esto es tanto más lamentable cuanto que, a pesar de su importancia primordial, estos dos Convenios relacionados con el principio de la libertad sindical y de asociación y con el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son los que reúnen el menor número de ratificaciones (310) en comparación con otras categorías de principios y derechos fundamentales. El Convenio núm. 87, con tan sólo 150 ratificaciones, sigue siendo el convenio fundamental menos ratificado.
20. A este respecto, deberían realizarse actividades de promoción y de creación de capacidad, en particular entre los siguientes Estados que han presentado memorias y que han comunicado su intención de ratificar uno de estos instrumentos o ambos: **República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kenya, Líbano, Maldivas, Myanmar, Omán, Somalia y Sudán**. Muchos de estos Estados han hecho referencia a esta intención durante varios años, pero no han sido capaces de llevarla a la práctica, mientras que otros han solicitado el apoyo técnico de la Oficina en lo tocante a la ratificación o al proceso de revisión de la legislación laboral.
21. Los Gobiernos de **República de Corea, Marruecos, Tailandia y Viet Nam** señalan que están considerando la ratificación de los Convenios núms. 87 y/o 98, mientras que **China** aún debe indicar su postura con respecto a la ratificación de esos Convenios. **Brasil, Canadá, Estados Unidos, India, Malasia, México, Nueva Zelandia y Singapur** han indicado su imposibilidad actual de ratificar uno de estos instrumentos o ambos, debido a la incompatibilidad legal o por razones circunstanciales. El Gobierno de **Arabia Saudita** indica, en el marco del ciclo de examen actual, que ya no considera la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 87⁶, después de una fase inicial en la que manifestó su intención de ratificar los convenios fundamentales restantes.
22. Como nota positiva, **Maldivas** ha declarado que está en proceso de concluir la ratificación de todos los convenios fundamentales de la OIT, incluidos los Convenios núms. 87 y 98.
23. Muchas organizaciones de empleadores y de trabajadores siguen promoviendo la ratificación de los Convenios núms. 87 y/o 98 por sus respectivos gobiernos (se citaron ejemplos en **Bahrein, India, Jordania, México y Sudán**). Sin embargo, Business New Zealand (BNZ) indica que, si bien respalda el concepto de libertad sindical y de asociación, no apoya la ratificación del Convenio núm. 87 por **Nueva Zelandia**. Asimismo, a pesar de la intención del Gobierno de **Kenya** de ratificar el Convenio núm. 87, la Organización Central de Sindicatos (COTU-Kenya) estima que el debilitamiento de los sindicatos a raíz de la formación de sindicatos escindidos constituye un desafío.

⁵ En el anexo V se proporciona información sobre las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores por categoría de principios y derechos.

⁶ Para más información sobre el número de ratificaciones y declaraciones recibidas en el marco del examen anual en relación con la ratificación de los convenios fundamentales, véase el anexo VI.

24. La mayoría de los Estados que han presentado memorias (**Arabia Saudita, Brasil, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Jordania, Líbano, Malasia, Marruecos, México, Omán, Somalia, Sudán, Tailandia y Viet Nam**) mencionan que este principio y derecho está reconocido en sus constituciones, leyes o reglamentos nacionales. El Gobierno de **Kenya** señala que recientemente se ha adoptado una nueva Constitución nacional en la que está consagrado este principio y derecho.
25. Una serie de Estados (**Estados Unidos, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Líbano, Omán, Sudán y Tailandia**) han promulgado nuevas leyes, o están en proceso o tienen intención de hacerlo, con miras a apoyar aún más la puesta en práctica de este principio y derecho en su país, o incluso para facilitar el proceso de ratificación de los Convenios núms. 87 y/o 98. Sin embargo, otros Estados (**Brasil, Canadá, India, México, Marruecos, Nueva Zelandia, República de Corea y Tailandia**) han indicado que su legislación nacional no está en plena conformidad con las disposiciones de los Convenios núms. 87 y/o 98 — y que esto constituye un obstáculo para la ratificación de estos instrumentos.
26. Se han realizado actividades de promoción relativas a este principio y derecho en varios países, incluidos **Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, Nueva Zelandia, Somalia, Sudán, Tailandia y Viet Nam**⁷. La OIE ha indicado que ha proporcionado asistencia, orientación y apoyo, a través de su estrecha colaboración con los miembros empleadores del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, con miras a asegurar el ejercicio pleno de este principio y derecho. Apoya la promoción del principio y derecho mediante una cooperación técnica selectiva.
27. En lo que respecta a nuevas iniciativas o acontecimientos en lo que atañe a la realización de este principio y derecho, el Gobierno de la **República Islámica del Irán** indica que se organizaron elecciones libres para el establecimiento de una confederación de empleadores tras la conclusión de un acuerdo encaminado a acabar con las diferencias que existen entre dos organizaciones de empleadores. En **Kenya**, se ha emprendido en el sector rural, en cooperación con la Oficina, un estudio sobre las lagunas existentes en la legislación y la práctica en relación con este principio y derecho. El Gobierno del **Líbano** afirma que los trabajadores del sector público disfrutaban en la actualidad del derecho de sindicación. En **Somalia**, el Gobierno informa de que la Federación de Sindicatos de Somalia (SFTU), integrada por 16 sindicatos, se estableció en 2010. El Gobierno de **Tailandia** señala que adoptó varias medidas de promoción para alentar a las empresas a cumplir la legislación nacional y promover este principio y derecho. El Gobierno de los **Estados Unidos** indica que el Consejo Nacional sobre Relaciones entre Trabajadores y Dirección aprobó planes para que seis organismos federales entablaran negociaciones colectivas con los sindicatos en relación con «temas facultativos», también conocidas como «negociaciones b(1)», que comprenden los números, tipos y grados de los trabajadores, y la tecnología, los medios y los métodos para realizar el trabajo de los organismos. A nivel estatal, una ley reciente entró en vigor en octubre de 2010 en Nueva York (S 7451), en virtud de la cual los trabajadores dedicados al cuidado de niños tienen derecho a sindicarse y a negociar con el Estado los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo y otras cuestiones concretas, inclusive «la estabilidad, la financiación y el funcionamiento» de los programas de cuidado de niños. La nueva ley cubre a unos 50.000 trabajadores dedicados al cuidado de niños que están representados actualmente por la Asociación del Personal de la

⁷ Para más información sobre las actividades de promoción notificadas por categorías de principios y derechos, véase el anexo VII.

Administración Pública (CSEA) y la Federación Unida de Docentes. En **Nueva Zelandia**, de conformidad con los datos proporcionados por el Gobierno, la afiliación sindical se ha incrementado un 3,9 por ciento en un año, entre marzo de 2008 y marzo de 2009.

28. No obstante, varios Estados que presentaron memorias mencionan asimismo las dificultades detectadas en lo que atañe al respeto, la promoción y/o la puesta en práctica de este principio y derecho, en concreto: i) la falta de sensibilización de la opinión pública; ii) la falta de información y de datos; iii) los valores sociales y las tradiciones culturales; iv) las circunstancias sociales y económicas; v) la situación política; vi) las disposiciones jurídicas; vii) las prácticas de empleo vigentes; viii) la falta de capacidad de las instituciones gubernamentales competentes; ix) la falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y x) la falta de diálogo social ⁸.
29. Por ejemplo, varios gobiernos u organizaciones de empleadores o de trabajadores ponen de relieve que las disposiciones jurídicas son un obstáculo (**Jordania, Líbano, México y Tailandia**). En el **Líbano**, el proyecto de enmienda del Código del Trabajo prevé que se concederá un período de gracia de tres meses al Ministro del Trabajo para aceptar o denegar una solicitud de establecer una organización de empleadores o de trabajadores. El Gobierno indica que la denegación deberá estar justificada y que podrá recurrirse ante los tribunales competentes. En **Nueva Zelandia**, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) observa que un nuevo proyecto de ley, que tiene por objeto limitar el acceso de los dirigentes sindicales al lugar de trabajo, prevé que los empleadores no podrán impedir indebidamente que los dirigentes sindicales accedan al lugar de trabajo, pero sí podrán ralentizar el proceso. A juicio del Consejo de Sindicatos, dicha restricción no está conforme con lo dispuesto en el Convenio núm. 87, y esto podría frustrar y, en ocasiones, aislar e intimidar a los miembros sindicales actuales o potenciales. En muchos casos, impedir que esta situación se resuelva con celeridad implicaría denegar asistencia a muchos trabajadores cuando más la necesitan. Asimismo, el NZCTU observó que la decisión del Gobierno de hacer extensivas las disposiciones de la Ley sobre las Relaciones Laborales de 2000 a los trabajadores de todos los lugares de trabajo, con independencia de su tamaño, era una iniciativa perjudicial. El NZCTU se opone a la denegación de los derechos laborales durante los primeros 90 días de empleo de un trabajador, dado que el empleo a corto plazo disminuye la probabilidad de que los trabajadores se afilien a un sindicato.
30. En respuesta a estas observaciones, el Gobierno indica que la Ley sobre la Relación de Trabajo de Nueva Zelandia, de 2000, modificada, proporciona más flexibilidad y más opciones, y asegura una balanza de justicia tanto para los empleadores como para los trabajadores. Señala asimismo que si el empleador deniega una solicitud, deberá indicar sus razones por escrito en el plazo de dos días laborables y que, en el caso de que un empleador niegue su consentimiento pero no proporcione una explicación por escrito de los motivos de la denegación, será objeto de sanciones.
31. Otras dificultades mencionadas por las organizaciones de trabajadores se refieren a **Kenya**, donde la COTU considera que uno de los principales desafíos en el país ha sido el hecho de que los sindicatos se registren sobre la base de la rama de actividad, y no del oficio. En lo tocante a las prácticas de empleo vigentes, en **México**, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) indica que los empleadores están injiriendo en sus actividades sindicales.

⁸ Para más información sobre las dificultades señaladas por categorías de principios y derechos, véase el anexo VIII.

32. En las memorias recibidas de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se hacía referencia a las diversas necesidades de cooperación técnica que se precisaba cubrir para hacer frente a esos desafíos: i) evaluación de las dificultades detectadas y sus consecuencias; ii) sensibilización, adquisición de conocimientos jurídicos básicos y promoción; iii) creación de capacidad en las administraciones del trabajo; iv) recopilación de datos e investigación; v) asesoramiento en materia de políticas; vi) reforma jurídica; vii) fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social; viii) fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; ix) formación de otros funcionarios (por ejemplo, policías, personal judicial, trabajadores sociales, personal docente), y x) intercambio de experiencias entre países/regiones. A este respecto, la OIT debería ofrecer más cooperación técnica para responder a solicitudes numerosas y de larga data, con miras a facilitar el ejercicio pleno de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva.
33. En ese contexto, cabe señalar que **Canadá** ha solicitado la cooperación técnica de la OIT con respecto a la interpretación y la aplicación del Convenio núm. 98. Ha señalado que pretende incluir este tema en los talleres y discusiones tripartitas pertinentes en los planos federal, provincial o territorial. **Myanmar** ha solicitado asimismo la cooperación técnica de la OIT con miras a fortalecer la capacidad del Gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover y llevar a la práctica este principio y derecho. Asimismo, los **Estados Unidos** reiteraron que acogerían con agrado las recomendaciones de la OIT acerca de formas pertinentes de cooperación técnica tripartita⁹.

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

34. En el marco del Examen anual de 2011, el índice de presentación de memorias con arreglo a este principio y derecho ha sido del 65 por ciento. Como nuevo Estado Miembro, **Maldivas** presentó su primera memoria en relación con este principio y derecho. Sin embargo, hasta ahora no se han recibido aún las primeras memorias de las **Islas Marshall** y **Tuvalu**, lo que dificulta el establecimiento de criterios de referencia sobre estos países. Del mismo modo, las **Islas Salomón** no han enviado sus memorias durante varios años. Los Gobiernos de **Afganistán**, **Brunei Darussalam** y la **República Democrática Popular Lao** no presentaron sus memorias durante el presente examen. **Malasia** y **Viet Nam** remitieron memorias en las que se señalaba que no había habido cambios¹⁰.
35. En 2010 no hubo ratificaciones nuevas en relación con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). No obstante, **Maldivas** ha señalado que ha iniciado el proceso de ratificación de ambos instrumentos. En cuanto al Convenio núm. 105, **Timor-Leste** ha procedido del mismo modo. **Canadá** y **Malasia** están estudiando la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 29 y 105, respectivamente. **China** aún no ha manifestado su intención de ratificar o no los Convenios núms. 29 y 105. La **República de Corea** ha señalado, en cuanto a la imposibilidad actual de ratificar estos dos instrumentos, que: «Mientras continúe la confrontación en la península coreana, no se puede evitar el mantenimiento del reclutamiento obligatorio. Si la OIT no considera que el servicio militar bajo este sistema

⁹ Para más información sobre las necesidades/solicitudes señaladas en materia de cooperación técnica por categoría de principio y derecho, véase el anexo IX.

¹⁰ Para más información referente al cumplimiento de las obligaciones de presentar memorias por categorías de principios y derechos, véase el anexo IV.

es de índole puramente militar, resultará difícil ratificar el Convenio núm. 29». Los **Estados Unidos** han indicado que por el momento no tienen previsto ratificar el Convenio núm. 29.

36. La Oficina puede facilitar asistencia técnica a los países que desean reconsiderar su posición, previa consulta con sus interlocutores sociales. Asimismo, el diálogo entre la Oficina y **Malasia** y **Singapur**, que han denunciado el Convenio núm. 105, debería proseguir¹¹.
37. **Canadá, China, República de Corea, Malasia, Maldivas, Myanmar, Timor-Leste y Viet Nam** indican que este principio y derecho está reconocido en sus constituciones, políticas, leyes o reglamentos nacionales. **Malasia** señala que ha introducido cambios generales en la Ley contra la Trata de Personas de 2007 para definir la trata de personas como la captación, el transporte, el traslado, la entrega o la recepción de personas con fines de explotación. Así, en este sentido, por explotación se entienden todas las formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzosos, la esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre, cualquier actividad ilegal o la extracción de órganos. **Timor-Leste** señala que el proyecto de Código del Trabajo, aprobado por el Gobierno en 2010, integra los principios básicos consagrados en el Convenio núm. 105. Dicho proyecto se ha presentado ante el Parlamento para su aprobación y debería convertirse en ley en 2011.
38. Los gobiernos o las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los siguientes países han informado sobre el desarrollo de actividades de promoción: **China, Estados Unidos, Myanmar y Viet Nam**¹². Además, la OIE ha seguido reforzando su colaboración con el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL), en particular a través de la publicación *Lucha contra el trabajo forzoso: Manual para empleadores y empresas*, y el desarrollo de diversas actividades y productos destinados a los empleadores sobre la lucha contra el trabajo forzoso. La OIE también ha publicado un documento titulado *Forced Labour: Why it is an issue for employers* con miras a aclarar algunas de las cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso. En ella se facilitan pautas de orientación para los miembros de la OIE y sus afiliados sobre cómo identificar y evitar las situaciones de trabajo forzoso y la manera de abordarlas.
39. Asimismo, se han emprendido diversas iniciativas nuevas y registrado progresos en 2010 en algunos de los Estados que han presentado memorias. En el **Canadá**, diversas jurisdicciones han aumentado la protección para los trabajadores temporeros extranjeros mediante la adopción de reglamentos más estrictos para la contratación, así como de medidas para controlar su aplicación. El Gobierno de **Malasia** comunica que existe una cooperación bilateral con otros países para luchar contra la trata de personas. **Timor-Leste** ha establecido una nueva Inspección General del Trabajo que tiene, entre otras cosas, el mandato de supervisar y hacer cumplir este principio y derecho. El Gobierno de los **Estados Unidos** señala que en el informe *Trafficking in Persons Report* (2010), publicado por el Departamento de Estados de los Estados Unidos, se detallan los problemas a los que se enfrentan países de todo el mundo a la hora de luchar contra la trata de personas y el trabajo forzoso. Por primera vez, en este informe se incluye un apartado sobre los propios **Estados Unidos**, así como recomendaciones especiales para mejorar la recopilación de

¹¹ Para obtener más información sobre el número de ratificaciones de los convenios fundamentales y declaraciones relativas a la ratificación de estos instrumentos enviadas en el marco del Examen anual, véase el anexo VI.

¹² Para obtener más información sobre las actividades de promoción por categorías de principios y derechos, véase el anexo VII.

datos relativos a los mecanismos destinados a hacer cumplir la ley en los casos de trata de personas a nivel estatal y local en el país. En el marco de sus esfuerzos para mejorar la aplicación de este principio y derecho, **Viet Nam** señala que la ordenanza sobre servicios a la comunidad fue derogada por el Comité Permanente de la Asamblea Nacional en 2007.

40. Algunos de los Estados que han presentado memorias han mencionado los problemas a los que se enfrentan para hacer realidad este principio y derecho, entre ellos: i) la falta de sensibilización de la opinión pública; ii) la falta de información y de datos; iii) las disposiciones jurídicas; iv) las prácticas de empleo vigentes; v) la falta de capacidad de las instituciones gubernamentales competentes; vi) la falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y vii) la falta de diálogo social en relación con este principio. El Gobierno de la **República de Corea** pone de manifiesto los siguientes problemas: i) el sistema del servicio militar; ii) el sistema de servicios de interés público vigente, y iii) el hecho de que en algunos casos las penas de prisión incluyan el trabajo forzoso. En **Timor-Leste**, el Gobierno considera que, en estos momentos, la falta de capacidad de sus funcionarios es uno de sus principales problemas. Como se ha mencionado anteriormente, el Gobierno de los **Estados Unidos** ha planteado los problemas relativos a la trata de personas y el trabajo forzoso ¹³.
41. Con el fin de superar estos problemas, varios de los países que presentan memorias han solicitado el apoyo técnico de la OIT en los siguientes ámbitos: i) la evaluación de las dificultades detectadas y de su incidencia en el cumplimiento del principio; ii) el fortalecimiento de la capacidad de las inspecciones y administraciones del trabajo; iii) las reformas jurídicas; iv) la mejora de los procesos de recopilación de datos y de la capacidad para la realización de análisis estadísticos; v) el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; vi) el desarrollo de las capacidades de las instituciones gubernamentales competentes; vii) los mecanismos de cooperación transfronteriza, y viii) las actividades de formación. En particular, el Gobierno de la **República de Corea** ha declarado que tal vez será necesario el apoyo técnico de la OIT en relación con la puesta en conformidad del sistema militar existente con este principio y derecho y que éste se solicitaría en su debido momento ¹⁴.

La abolición efectiva del trabajo infantil

42. El índice de presentación de memorias con arreglo a este principio y derecho para el presente examen es del 68 por ciento. Como nuevo Estado Miembro, **Maldivas** presentó su primera memoria de conformidad con este principio y derecho. En cambio, hasta ahora no se han recibido las primeras memorias de las **Islas Marshall** y **Tuvalu**, lo que dificulta el establecimiento de un punto de referencia para estos países. Las **Islas Salomón**, **Santa Lucía** y **Turkmenistán** no han enviado sus memorias durante varios años. Asimismo, los Gobiernos de **Bahrein**, **Brunei Darussalam**, **Liberia** y **Suriname** no cumplieron sus obligaciones de presentar memorias para el presente examen ¹⁵.

¹³ Para obtener más información sobre los problemas señalados por categorías de principios y derechos, véase el anexo VIII.

¹⁴ Puede encontrarse más información sobre las necesidades o solicitudes de cooperación técnica por categorías de principios y derechos en el anexo IX.

¹⁵ Para más información sobre el cumplimiento de las obligaciones de presentar memorias, por categorías de principios y derechos, véase el anexo IV.

43. A pesar de que en algunas memorias se indicó que no había habido cambios (**Arabia Saudita, Cuba, Eritrea y Somalia**), en la mayoría de las memorias y en particular en las presentadas por **Australia, Bangladesh, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Maldivas, México, Myanmar, Nueva Zelanda y Timor-Leste** se proporcionó información valiosa sobre los cambios legislativos, los retos, la prevención, la supervisión, los mecanismos de aplicación y sanción, así como sobre otras actividades de promoción y nuevas iniciativas.
44. En 2010, se registraron cuatro ratificaciones en virtud de este principio y derecho. La ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) por parte de **Afganistán y Gabón**, sitúa el número total de ratificaciones de este instrumento en 157, y la ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) por parte de **Afganistán y Turkmenistán** eleva el número total de ratificaciones de este Convenio a 173.
45. Varios países han expresado su intención de ratificar los Convenios núms. 138 o 182 o están en vías de hacerlo (**Cabo Verde, Ghana, República Islámica del Irán, Maldivas, Sierra Leona, Timor-Leste y Vanuatu**). Algunos países declaran que están considerando la posibilidad de ratificar uno o ambos instrumentos (**Bangladesh, Canadá, India, Myanmar y Nueva Zelanda**). No obstante, **Australia y México** señalan que en estos momentos no pueden ratificar el Convenio núm. 138. Los **Estados Unidos** son el único país que ha indicado que en la actualidad no contempla la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 138¹⁶.
46. Algunas organizaciones de empleadores y de trabajadores han solicitado a sus gobiernos que ratifiquen o aceleren el proceso de ratificación de los Convenios núms. 138 o 182 (la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) para **Bahrein**; la Asociación Comercial, Industrial y Agrícola de Barlovento (ACIAB) y la Unión Nacional de Trabajadores de Cabo Verde-Central Sindical (UNTC-CS) para **Cabo Verde**; la Organización Panindia de Empleadores (AIOE), el Congreso de Empleadores de la India (CIE) y el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC) para la **India**; y la Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU) para **Vanuatu**)¹⁷.
47. Algunos Estados no hacen referencia a este principio y derecho en su Constitución, sin embargo, casi todos ellos lo reconocen en sus disposiciones políticas, legislativas y/o reglamentarias a través del establecimiento de un sistema de educación obligatoria gratuita y la instauración de una edad mínima de admisión al empleo y al trabajo.
48. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los siguientes países han comunicado la realización de diversas actividades de promoción: **Australia, Bangladesh, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Maldivas, México, Myanmar, Nueva Zelanda y Timor-Leste**¹⁸. En particular, la OIE ha mencionado su

¹⁶ Para obtener más información sobre el número de ratificaciones de los convenios fundamentales y declaraciones relativas a la ratificación de estos instrumentos enviadas en el marco del Examen anual, véase el anexo VI.

¹⁷ En el anexo V, se puede encontrar información sobre las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores por categorías de principios y derechos.

¹⁸ Para obtener más información sobre las actividades de promoción por categorías y derechos véase el anexo VII.

participación en la Conferencia de La Haya en mayo de 2010 organizada por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo de los Países Bajos en colaboración con la OIT/IPEC.

49. En cuanto a las nuevas iniciativas y los cambios positivos, en **Australia**, la *Ley de Educación de 1990* fue modificada por la *Ley de Educación* (enmienda) de 2009 para aumentar la edad real de finalización del período escolar a los 17 años (en vigor a partir del 1.º de enero de 2010). La edad mínima de finalización de la escolaridad es la edad en la que el alumno termina el décimo curso (Year 10) de educación secundaria, o a los 17 años, según cuál sea la situación que ocurra primero. Sin embargo, si el alumno completa el décimo curso pero aún no tiene 17 años, deberá participar a tiempo completo en un programa de formación o capacitación oficial o, en el caso de que sea mayor de 15 años, deberá desempeñar un trabajo remunerado o combinar el trabajo con la formación/capacitación hasta los 17 años.
50. En **Bangladesh**, el Gobierno ha formulado una política en favor de la enseñanza primaria gratuita y obligatoria en la que se garantiza la educación para todos los niños de hasta 14 años. También se está poniendo en marcha un Código de Conducta especial para los trabajadores domésticos.
51. En la **India**, la AIOE y el CIE señalan que 22 organizaciones procedentes del sector informal de la India se unieron y fundaron una organización coordinadora (*CEASE CHILD LABOUR*) para retirar a los niños del sector informal y ofrecerles el acceso a la educación como alternativa al trabajo infantil.
52. En la **República Islámica del Irán**, los cambios en la legislación y la práctica incluyen el aumento de la edad de finalización de la educación obligatoria a los 15 años.
53. En **México**, el Ministerio de Desarrollo Social (SEDESOL) está aplicando el Programa Oportunidades para fomentar la eliminación del trabajo infantil a través de la inscripción y la concesión de becas educativas, prestando especial atención a las zonas rurales, en cooperación con la OIT/IPEC.
54. El Gobierno de **Myanmar** señala que en el marco del programa relativo a la semana para la inscripción escolar (School Registration Week Programme), el Gobierno está tratando de aumentar la inscripción de alumnos en las escuelas en colaboración con los responsables directos, el Departamento de Educación, las ONG y los interlocutores sociales.
55. En **Nueva Zelandia**, el Departamento de Trabajo ha elaborado un nuevo recurso en línea denominado «mi primer empleo» (*My first job*) que promueve los derechos de los niños y los jóvenes en relación con el trabajo mediante la combinación de la información de los distintos departamentos del Gobierno relativa a las cuestiones comunes determinadas a partir de la experiencia de los jóvenes en el lugar de trabajo. Asimismo, facilita asesoramiento para los padres, los tutores y los empleadores. Las escuelas de transición han contribuido a retirar a los niños del trabajo para que asistan a la escuela.
56. En **Timor-Leste**, por medio del Proyecto sobre Trabajo Infantil patrocinado por el Gobierno del **Brasil** y la OIT/IPEC, el Gobierno ha iniciado el proceso para establecer una Comisión Tripartita sobre Trabajo Infantil y, en 2011, también ha presentado el proyecto de Código del Trabajo ante el Parlamento Nacional. Además, en octubre de 2010, la Comisión Tripartita sobre Trabajo Infantil participó en una reunión patrocinada por la OIT/IPEC en **Mozambique** para debatir sobre la posibilidad de aumentar el apoyo y las medidas con respecto a la aplicación del Convenio núm. 182, así como el apoyo técnico para la ratificación del Convenio núm. 138. Estas actividades se están llevando a cabo de

conformidad con el Programa de Trabajo Decente por País y en el marco del plan nacional para ratificar, de aquí a 2013, los ocho convenios fundamentales de la OIT.

57. Por último, en los **Estados Unidos**, la División de Salarios y Horarios del Departamento de Trabajo (WHD) ha puesto en marcha una iniciativa referente al ámbito agrícola cuyo objetivo es proteger los derechos de los trabajadores agrícolas, incluidos los niños, en virtud de la Ley sobre Normas Equitativas de Trabajo y la Ley de Protección de Trabajadores Migrantes y Temporales. Los inspectores del trabajo del sector agrícola y aquellos que se ocupan del trabajo infantil están trabajando conjuntamente para inspeccionar los lugares de trabajo agrícolas durante las horas en las que es más probable que los niños estén presentes, en especial, al salir de la escuela o durante los fines de semana.
58. En cuanto a los retos que plantea en general la aplicación de este principio y derecho, se han señalado las cuestiones que se citan a continuación: i) las tradiciones sociales y culturales; ii) las circunstancias sociales y económicas (analfabetismo, economía informal, falta de infraestructuras educativas); iii) las disposiciones jurídicas; iv) la falta de capacidad de las instituciones estatales competentes; v) la falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y vi) la falta de diálogo social¹⁹.
59. Asimismo, se cursaron solicitudes de cooperación técnica en materia de: i) evaluación de las dificultades detectadas y de su incidencia en la eliminación del trabajo infantil; ii) sensibilización, adquisición de conocimientos jurídicos básicos y promoción; iii) fortalecimiento de la capacidad de las inspecciones y administraciones del trabajo; iv) desarrollo de actividades de generación de ingresos para prestar apoyo a las familias pobres; v) recopilación de datos e investigación; vi) asesoramiento técnico y en materia de políticas; vii) establecimiento de un sistema de información sobre el mercado de trabajo (SIMT) para la recogida y el análisis de datos; viii) reformas jurídicas; ix) programas de rehabilitación; x) fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social; xi) fortalecimiento de la capacidad de las instituciones gubernamentales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para luchar contra el trabajo infantil; xii) formación de otros funcionarios (por ejemplo, funcionarios de policía, personal judicial, trabajadores sociales y personal docente); xiii) sistemas de protección social; xiv) desarrollo de infraestructuras educativas; xv) intercambio de experiencias en los países/regiones; xvi) coordinación interinstitucional; xvii) creación de empleo, adquisición de competencias y generación de ingresos para los padres; xviii) programas especiales para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y xix) adopción de un Programa de Trabajo Decente por País²⁰.
60. A este respecto, la OIT/IPEC ha seguido proporcionando cooperación técnica a los Estados que presentan memorias en relación con los problemas de ratificación, en especial a través de diversos talleres subregionales en los que han participado las **Islas Marshall, Islas Salomón y Tuvalu** en representación de los países del Pacífico, y **Cabo Verde y Timor-Leste** en representación de los países de lengua portuguesa. Esta asistencia debe reforzarse a fin de responder a las solicitudes pendientes presentadas por los Estados que presentan memorias. Como se señaló en el Informe global sobre trabajo infantil de 2010, se espera que los principales países de la OCDE (**Australia, Canadá, Estados Unidos, México y Nueva Zelandia**) también se sumen a los otros países y ratifiquen el Convenio núm. 138.

¹⁹ Para más información sobre los problemas señalados por categorías de principios y derechos, véase el anexo VIII.

²⁰ Para más información sobre las necesidades o solicitudes de cooperación técnica por categorías de principios y derechos, véase el anexo IX.

61. Con el objetivo de hacer frente a los problemas relativos al trabajo infantil, durante 2010 se pusieron en marcha algunas iniciativas importantes, a saber, la publicación del Informe global sobre el trabajo infantil y la Conferencia Mundial sobre Trabajo Infantil celebrada en La Haya en mayo de 2010. A raíz del debate sobre el Informe global en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en el mes de junio, en noviembre de 2010, el Consejo de Administración refrendó el Plan de Acción Mundial, que también incluía la hoja de ruta adoptada por la Conferencia de La Haya para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para 2016, meta que se propuso inicialmente en el Informe global de 2006 sobre trabajo infantil y que ahora se ha confirmado nuevamente. El Plan de Acción Mundial de 2010 conforma un programa estratégico para la OIT hasta 2016.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

62. La tasa de presentación de memorias con arreglo a este principio es de 58 por ciento. En lo que se refiere a los nuevos Estados Miembros, la **República de Maldivas** envió su primera memoria en virtud de este principio y derecho, pero hasta la fecha no se han recibido memorias de las **Islas Marshall** y de **Tuvalu**. Las **Islas Salomón** no han enviado memorias desde hace varios años. Los gobiernos de **Bahrein, Brunei Darussalam, Kuwait, Liberia** y **Suriname** no presentaron memorias en el ciclo actual²¹. **Malasia** y **Somalia** remitieron memorias en las que se señalaba que no había habido cambios.
63. Con excepción de los **Estados Unidos, Singapur** y **Tailandia**, la mayor parte de la información recibida en las memorias es de carácter jurídico o concisa. Por tanto, subsiste la necesidad de recibir información más sustancial sobre las circunstancias concretas de situaciones complejas a fin de permitir una evaluación adecuada de la discriminación en el trabajo, incluidos los desafíos y los progresos realizados o la falta de los mismos.
64. En virtud de este principio y derecho, en 2010, sólo se ha registrado una nueva ratificación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) por parte de **Namibia**. No obstante, la **República de Maldivas** ha iniciado el proceso de ratificación de este instrumento y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y varios Estados han expresado en sus memorias la intención de hacer otro tanto para ambos instrumentos o uno de ellos. Los **Estados Unidos, Japón, Omán, Singapur, Tailandia** y **Timor-Leste** están considerando la posibilidad de ratificar al menos uno de estos instrumentos, y **Myanmar** tiene previsto hacerlo a su debido tiempo. **Malasia** es el único país que ha indicado que no tiene la intención de ratificar el Convenio núm. 111, mientras que los **Estados Unidos** indican que no tienen planes inmediatos para considerar la ratificación del Convenio núm.100²².
65. La Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) ha reiterado su llamamiento al Gobierno del **Japón** para que ratifique el Convenio núm. 111. En su opinión sería necesario que el Gobierno expusiera ante los Miembros de la Dieta la importancia que tiene un convenio fundamental como el Convenio núm. 111 con el fin de propiciar una discusión que conduzca a la ratificación de este instrumento.

²¹ Para más información sobre el cumplimiento de las obligaciones de presentar memorias, por categorías de principios y derechos, véase el anexo IV.

²² Para más información sobre el número de ratificaciones de los convenios fundamentales y declaraciones relativas a la ratificación de estos instrumentos enviadas en el marco del Examen anual, véase anexo VI.

66. La Oficina debería apoyar los procesos de ratificación, especialmente en el caso de los países que han solicitado esta forma de ayuda (**Tailandia y Timor-Leste**).
67. Casi todos los Estados que han presentado memorias indican que este principio y derecho está reconocido en su Constitución, su legislación y/o sus políticas nacionales. La **República de Maldivas** tiene previsto formular una política nacional sobre discriminación en el trabajo. **Timor-Leste** está enmendando su legislación para que este principio y derecho quede claramente establecido.
68. Varios gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores han indicado que han realizado actividades de promoción relativas a la discriminación y la igualdad en el trabajo, en particular respecto de las actividades de sensibilización y capacitación, las enmiendas legislativas, la atención especial a la mujer, o la creación de instituciones para promover la igualdad (**Estados Unidos, Japón, República de Maldivas, Myanmar, Omán, Tailandia y Timor-Leste**)²³. Por otra parte, la OIE ha señalado ejemplos de su participación directa e indirecta en el tratamiento de diversas formas de discriminación, incluidas las relacionadas con el VIH/SIDA y el empleo de los jóvenes.
69. Entre las nuevas iniciativas, cabe citar que el Gobierno de Singapur comunica que, en abril de 2010, más de 1.300 empleadores firmaron el compromiso de los empleadores de utilizar prácticas de empleo justas. Recientemente, la Alianza Tripartita para la Adopción de Prácticas de Empleo Justas (TAFEP) también distinguió a los empleadores que han aplicado efectivamente prácticas de empleo progresistas y justas con el premio de empleador ejemplar de la TAFEP. Por otra parte, los interlocutores tripartitos formularon un conjunto de directrices sobre el empleo de los trabajadores de edad para ayudar a los empleadores y los trabajadores a adoptar medidas de reinserción laboral. Tanto estas directrices como la futura legislación de reinserción (que se promulgó en 2011 y entrará en vigor en enero de 2012) se formularon incorporando la información obtenida mediante la consulta pública. En parte como resultado de estos esfuerzos, la tasa de empleo de los residentes de edad se elevó al 59 por ciento.
70. En **Tailandia**, los ministerios competentes y la Oficina de Asuntos de la Mujer y Desarrollo de la Familia han combinado sus esfuerzos para ampliar los conocimientos de sus funcionarios en materia de género, derechos de la mujer y salud reproductiva a fin de prohibir y eliminar el trato injusto. Además, se creó el Fondo para el Empoderamiento de las Personas con Discapacidad con el propósito de financiar la protección y el empoderamiento de las personas con discapacidad y de promover los servicios de bienestar. Los trabajadores autónomos con discapacidad o aquellos que quisieran convertirse en empleadores tienen derecho a un préstamo sin interés con un plazo de amortización de cinco años.
71. En **Timor-Leste**, tras el establecimiento de la nueva Inspección General del Trabajo el número de mujeres que trabajan como inspectores del trabajo aumentó del 12,5 por ciento al 22,22 a raíz de la iniciativa gubernamental destinada a promover el equilibrio de género en sus departamentos e instituciones.
72. En los **Estados Unidos**, como consecuencia de la primera reunión en 10 años de la Comisión Presidencial sobre la OIT (PC/ILO) celebrada en mayo de 2010, se está trabajando para actualizar el informe sobre la legislación y la práctica a fin de someter a la consideración del Senado la ratificación del Convenio núm. 111. Por otra parte, la

²³ Para más información sobre las actividades de promoción por categorías de principios y derechos, véase el anexo VII.

Comisión sobre Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) sigue adelante con su iniciativa quinquenal E-RACE (Iniciativa para eliminar la discriminación en el empleo por motivo de raza o color de piel). Los cinco objetivos principales de E-RACE, que deben alcanzarse en 2013, son los siguientes: i) mejorar la recopilación y el análisis de datos con el fin de identificar, rastrear, investigar y enjuiciar los casos de discriminación; ii) mejorar la calidad y coherencia del programa de la EEOC de presentación de quejas y solución de litigios, y mejorar los sistemas federales correspondientes; iii) desarrollar estrategias, teorías jurídicas, y módulos de capacitación para abordar las cuestiones que surjan en relación con la discriminación por motivo de raza o color de piel; iv) aumentar la visibilidad de los esfuerzos desplegados por la EEOC para eliminar la discriminación por motivo de raza o color de piel; y, v) propiciar la participación del público, los empleadores, y las partes interesadas para promover el compromiso voluntario con la eliminación de la discriminación por motivo de raza o color de piel²⁴. La EEOC también sigue impulsando una iniciativa independiente para hacer frente a la disminución del número de empleados con discapacidades específicas observada en la fuerza laboral federal. El objetivo de esta iniciativa es aumentar de manera significativa el empleo de personas con discapacidades severas en la administración federal; esto se logrará en parte impartiendo formación a los funcionarios federales encargados de la contratación y a los solicitantes de empleo acerca de cómo recurrir a las autoridades especiales de contratación de trabajadores discapacitados, y dando a conocer los programas que ofrecen tecnología y servicios a las personas con discapacidad en todos los servicios de la administración federal²⁵. Por último, si bien es un factor esencial para la recuperación económica de los Estados Unidos y el sostenimiento de su estabilidad económica, los empleos verdes se encuentran en su mayoría en las ocupaciones donde predomina la mano de obra masculina cuyos salarios son más altos que los de las ocupaciones donde se concentran actualmente las mujeres. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos está procurando asegurar que las mujeres tengan acceso a los empleos verdes altamente remunerados y para los que hay una fuerte demanda.

73. Los retos mencionados en algunas de las memorias abarcan las siguientes cuestiones: i) falta de sensibilización y/o apoyo de la opinión pública; ii) falta de información y datos; iii) circunstancias sociales y económicas; iv) disposiciones legales; v) prácticas de empleo vigentes; vi) falta de capacidad de las instituciones estatales competentes; vii) falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y viii) falta de diálogo social. El Gobierno de la **República de Maldivas** ha indicado en particular que no ha podido formular políticas adecuadas para la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación debido a la falta de personal calificado y de datos en la materia. Según el Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia (NCTL), el problema del trato injusto y la discriminación de los trabajadores migrantes en **Tailandia** debería resolverse. También señaló que era necesario llevar a cabo nuevas investigaciones sobre igualdad de género, acoso sexual, discapacidad y envejecimiento de la sociedad²⁶.

74. Con el fin enfrentar los retos mencionados, se han dirigido solicitudes de asistencia técnica a la OIT en relación con: i) la evaluación de las dificultades detectadas y de su incidencia en el cumplimiento de este principio y derecho; ii) la investigación relativa a la aplicación del Convenio núm. 111, incluido el análisis de la situación en el país; iii) el apoyo técnico necesario para lograr la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, los

²⁴ Véase: <http://www.eeoc.gov/eeoc/initiatives/e-race/goals.cfm>.

²⁵ Véase: <http://www.eeoc.gov/eeoc/initiatives/lead/index.cfm>.

²⁶ Para más información sobre los retos señalados por categorías de principios y derechos, véase el anexo VII.

planes y las prácticas laborales; iv) el desarrollo de la capacidad de las instituciones estatales competentes; v) la mejora de la recopilación de datos y de la capacidad de análisis estadístico; vi) la formulación de políticas relativas a la igualdad de remuneración, y vii) el establecimiento o refuerzo de mecanismos institucionales especializados ²⁷.

III. Conclusiones: El camino a seguir

75. Un decenio de exámenes anuales presentados en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo permite observar los importantes progresos realizados por los Estados Miembros de la OIT respecto de la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y del aumento de las ratificaciones de los convenios fundamentales que sustentan estos principios y derechos.
76. El segundo ciclo de exámenes anuales debería, como prioridad, mantener y reforzar este impulso a través de un diálogo periódico entre la OIT y sus mandantes que propicie un mejor cumplimiento de los principios y derechos fundamentales.
77. En el momento actual, sólo cuatro de los Estados que deben presentar memorias tienen que enviar su primera memoria (**Islas Marshall** y **Tuvalu**) o confirmar la información de referencia (**Islas Salomón** y **Turkmenistán**).
78. Con excepción de estos cuatro países, la Oficina ha podido recoger informaciones valiosas sobre los Estados que han presentado memorias en los exámenes anuales que se caracterizaron por altas tasas de presentación de memorias y la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
79. Esta información se recopila y actualiza cada año como información de referencia por país que permite evaluar la situación, teniendo en cuenta el estado actual y los planes futuros de cada país en relación con el respeto, la promoción y el cumplimiento de cada uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo examinados.
80. La información de referencia por país también incluye información sobre los esfuerzos y los progresos que realizan los países, los retos que enfrentan, la cooperación técnica que necesitan o reciben, y las medidas posibles para hacer realidad los principios y derechos fundamentales ²⁸.
81. Ahora que esa información está disponible, es el momento de efectuar un seguimiento más detenido y tomar medidas proactivas para apoyar a los Estados que presentan memorias y acompañarlos efectivamente en sus esfuerzos para que los principios y derechos fundamentales se conviertan en realidad. Esa realidad se puede traducir en la ratificación de los convenios pertinentes, pero puede ir también más allá e incluir los diversos medios que tienen los Estados para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

²⁷ Para más información sobre las necesidades o solicitudes de cooperación técnica por categorías de principios y derechos, véase el anexo IX.

²⁸ La información de referencia por país puede consultarse en: www.ilo.org/declaration.

82. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores que han presentado memorias han formulado diversas solicitudes de cooperación técnica que están pendientes debido a la falta de recursos. Ahora bien, cuando se ha proporcionado asistencia técnica, la experiencia ha demostrado la eficacia de ese apoyo técnico de la OIT en lo que respecta a la reforma de la legislación laboral, la solución de cuestiones jurídicas o prácticas pendientes, y el logro de la ratificación de los convenios fundamentales.
83. Sobre la base de las enseñanzas extraídas, puede ampliarse el seguimiento realizado con arreglo al Examen anual en tres áreas prioritarias: 1) respuesta efectiva de la OIT a las solicitudes de asistencia técnica pendientes; 2) diálogo e intercambio de experiencias para hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y 3) puesta en marcha de programas por país sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
84. En la medida en que cada Estado que presenta memorias esté dispuesto a hacerlo, se puede adoptar un seguimiento adaptado a cada caso sobre la promoción y cumplimiento de los principios y derechos fundamentales, a fin de ayudar a los Estados a avanzar respecto de las ratificaciones, el examen de la legislación laboral, las encuestas, las actividades de promoción, y la superación de los obstáculos que impiden una mejor aplicación del principio y el derecho considerado.
85. Esta acción puede consistir en la prestación directa de asesoramiento y asistencia técnicas a determinados países que han solicitado ayuda para el proceso de ratificación. Si se tiene en cuenta este tipo de solicitudes pendientes, es razonable esperar a mediano plazo algunas ratificaciones adicionales de los convenios fundamentales.
86. Otro tipo de acción consistiría en prestar asistencia a cierto número de países que la han solicitado para evaluar las dificultades jurídicas y prácticas que enfrentan con respecto a la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto se puede hacer mediante una encuesta nacional, junto con recomendaciones, elaborada con la asistencia de la OIT y en consulta con los mandantes tripartitos. Una vez terminada, la encuesta podría examinarse en un foro o taller nacional tripartito con el fin de definir una estrategia nacional destinada a promover y hacer realidad los principios y derechos considerados.
87. Esta estrategia nacional debería basarse en la obtención de resultados e incluir un plan de acción con metas, objetivos, plazos, y la lista de medidas previstas. Si fuera necesario, se podría buscar apoyo de donantes para su aplicación.
88. En los planos regional o subregional, mediante una serie de talleres, y con el apoyo de expertos de la OIT, se podría emprender un diálogo promocional más estrecho y el intercambio de experiencias sobre la mejor forma de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo entre determinados países que comparten preocupaciones y objetivos similares.
89. Estas medidas pueden reforzar la voluntad y la capacidad de los Estados que presentan memorias para seguir cumpliendo el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estas actividades pueden beneficiarse de la participación de las oficinas exteriores y los departamentos técnicos de la OIT, así como de los países donantes, y deberían incorporarse en los Programas de Trabajo Decente. Las enseñanzas extraídas de estos programas también se utilizarán para elaborar herramientas específicas destinadas a promover buenas prácticas respecto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

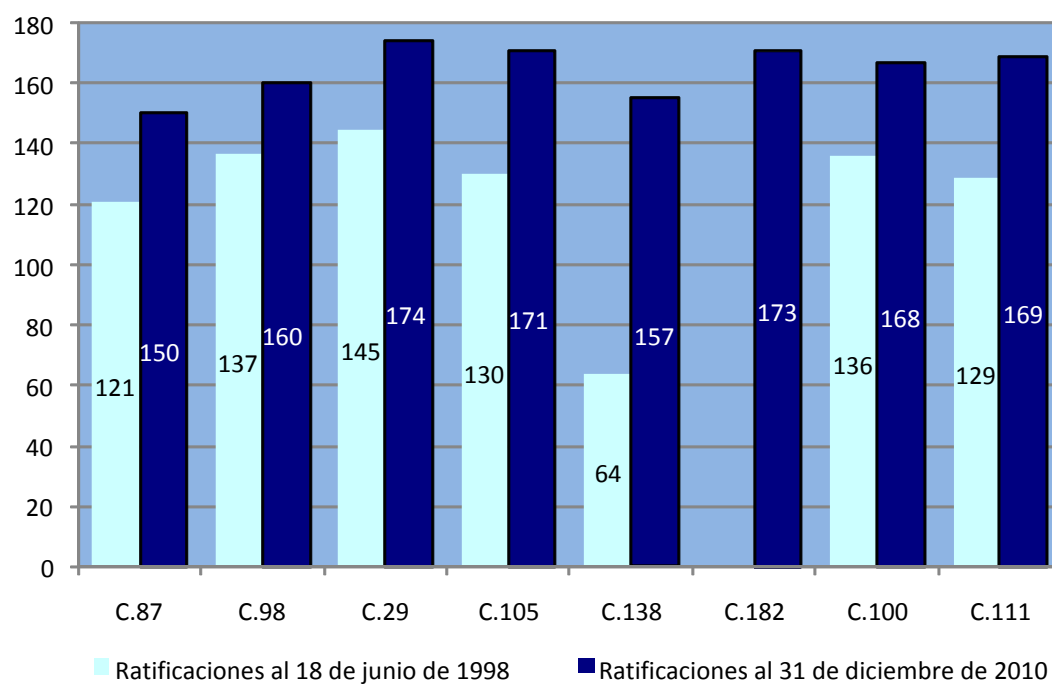
- 90.** Es necesario seguir avanzando a fin de alcanzar la meta de la ratificación universal de los convenios fundamentales para el año 2015 en el marco del Primer Objetivo de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas.

Ginebra, 2 de marzo de 2011

Este documento se presenta para debate y orientación

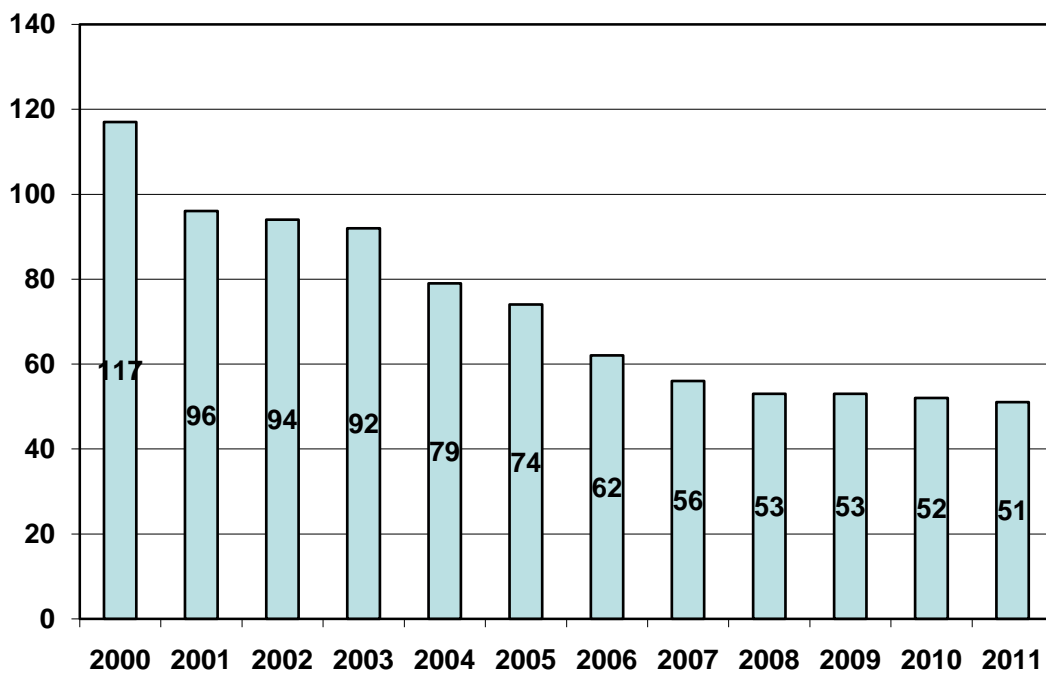
Anexo I

Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT en el momento de la adopción de la Declaración de 1998 (18 de junio de 1998) y al 31 de diciembre de 2010



Anexo II

Número de Estados que han presentado memorias en el marco del examen anual con arreglo a la Declaración de 1998 (2000-2011)



Anexo III

Lista de los 51 Estados que han presentado memorias en el marco del examen anual de 2011 (y los convenios que cada Estado no ha ratificado todavía) *

Países	Libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva	Trabajo forzoso	Trabajo infantil	Discriminación en el empleo y la ocupación
Afganistán	C.87 y 98	C.29		
Arabia Saudita	C.87 y 98		C.138	
Australia			C.138	
Bahrein	C.87 y 98		C.138	C.100
Bangladesh			C.138	
Brasil	C.87			
Brunei Darussalam	C.87 y 98	C.29 y 105	C.138	C.100 y 111
Cabo Verde			C.138	
Canadá	C.98	C.29	C.138	
Corea, República de	C.87 y 98	C.29 y 105		
Cuba			C.182	
China	C.87 y 98	C.29 y 105		
Emiratos Árabes Unidos	C.87 y 98			
Eritrea			C.182	
Estados Unidos	C.87 y 98	C.29	C.138	C.100 y 111
Ghana			C.138	
Guinea-Bissau	C.87			
India	C.87 y 98		C.138 y 182	
Irán, República Islámica del	C.87 y 98		C.138	
Iraq	C.87			
Islas Marshall	C.87 y 98	C.29 y 105	C.138 y 182	C.100 y 111
Islas Salomón	C.87 y 98	C.105	C.138 y 182	C.100 y 111
Japón		C.105		C.111
Jordania	C.87			
Kenya	C.87			
Kuwait				C.100
Líbano	C.87			
Liberia			C.138	C.100
Malasia	C.87	C.105		C.111
Maldivas	C.87 y 98	C.29 y 105	C.138 y 182	C.100 y 111
Marruecos	C.87			
México	C.98		C.138	
Myanmar	C.98	C.105	C.138 y 182	C.100 y 111
Nepal	C.87			

GB.310/3

Países	Libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva	Trabajo forzoso	Trabajo infantil	Discriminación en el empleo y la ocupación
Nueva Zelanda	C.87		C.138	
Omán	C.87 y 98			C.100 y 111
Qatar	C.87 y 98			C.100
Rep. Democrática Popular Lao	C.87 y 98	C.105		
Santa Lucía			C.138	
Sierra Leona			C.138 y 182	
Singapur	C.87	C.105		C.111
Somalia	C.87 y 98		C.138 y 182	C.100
Sudán	C.87			
Suriname			C.138	C.100 y 111
Tailandia	C.87 y 98			C.111
Timor-Leste		C.105	C.138	C.100 y 111
Turkmenistán			C.138	
Tuvalu	C.87 y 98	C.29 y 105	C.138 y 182	C.100 y 111
Uzbekistán	C.87			
Vanuatu			C.138	
Viet Nam	C.87 y 98	C.105		

* Este cuadro se refiere a la situación de los Estados Miembros que no han ratificado los ocho convenios fundamentales.

Anexo IV

Cumplimiento de las obligaciones de presentar memorias, por categorías de principios y derechos

Recuadro 1

Gobiernos que cumplieron sus obligaciones de presentar memorias en el marco del Examen anual de 2011, por categorías de principios y derechos

Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (25 países): **Arabia Saudita, Brasil, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kenya, Líbano, Malasia, Maldivas, México, Marruecos, Myanmar, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Singapur, Somalia, Sudán, Tailandia y Viet Nam.**

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (11 países): **Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, Japón, Malasia, Maldivas, Myanmar, Singapur, Timor-Leste y Viet Nam.**

Abolición efectiva del trabajo infantil (19 países): **Arabia Saudita, Australia, Bangladesh, Canadá, Cabo Verde, Cuba, Eritrea, Estados Unidos, Ghana, India, República Islámica del Irán, Maldivas, México, Myanmar, Nueva Zelandia, Sierra Leona, Somalia, Timor-Leste y Vanuatu.**

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (11 países): **Estados Unidos, Japón, Malasia, Maldivas, Myanmar, Omán, Qatar, Singapur, Somalia, Tailandia y Timor-Leste.**

Recuadro 2

Gobiernos que no cumplieron sus obligaciones de presentar memorias en el marco del Examen anual de 2011, por categorías de principios y derechos

Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (11 países): **Afganistán, Bahrein, Brunei Darussalam, Emiratos Árabes Unidos, Guinea-Bissau, Islas Marshall, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Nepal, Tuvalu y Uzbekistán.**

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (6 países): **Afganistán, Brunei Darussalam, Islas Marshall, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao y Tuvalu.**

Abolición efectiva del trabajo infantil (9 países): **Bahrein, Brunei Darussalam, Islas Marshall, Islas Salomón, Liberia, Santa Lucía, Suriname, Turkmenistán y Tuvalu.**

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (8 países): **Bahrein, Brunei Darussalam, Kuwait, Islas Marshall, Islas Salomón, Liberia, Suriname y Tuvalu.**

Anexo V

Observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y trabajadores por categorías de principios y derechos, y por países

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores ¹	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores
Bahrein		Federación General de Sindicatos de Bahrein – GFBTU (LALSNC, TI, DISC)
China	Confederación de Empresas de China – CEC (LALSNC, TF)	Federación de Sindicatos de China – ACFTU (LALSNC, TF)
India	Organización de Empleadores de la India – AIOE (LALSNC, TI); Consejo de Empleadores de la India – CIE (LALSNC, TI)	Congreso Nacional de Sindicatos de la India – INTUC (LALSNC, TI)
Japón		Confederación de Sindicatos del Japón – JTUC-RENGO (TI)
Jordania		Federación General de Sindicatos de Jordania – GFJTU (LALSNC)
Kenya		Organización Central de Sindicatos – COTU-KENYA (LALSNC)
México	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos –CONCAMIN (LALSNC); Confederación Patronal de la República Mexicana – COPARMEX (LALSNC)	Confederación de Trabajadores de México – CTM (LALSNC, TI)
Myanmar	Federación de Cámaras de Comercio e Industrias de la Unión de Myanmar – UMFCCI (LALSNC, TF)	
Nueva Zelandia	Asociación Empresarial de Nueva Zelandia – BNZ (LALSNC, TI)	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia – NZCTU (LALSNC, TI)
Sudán	Federación de Hombres de Negocios y Empleadores del Sudán – SBEF (LALSNC)	Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán – SWTUF (LALSNC)
Tailandia		Congreso Nacional Tailandés del Trabajo – NCTL (LALSNC, DISC)
Vanuatu	Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu – VCCI (TI)	Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu – VNWU (TI)
Viet Nam	Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam – VCCI (LALSNC, TF); Alianza de Cooperativas de Viet Nam – VCA (LALSNC, TF)	Confederación General del Trabajo de Viet Nam – VGCL (LALSNC, TF)

¹ La OIE también formuló una declaración general que contiene informaciones sobre los esfuerzos que realiza para promover la Declaración en colaboración con la Oficina y las actividades que lleva a cabo en el marco de los Informes lobbies, de la responsabilidad social de las empresas y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como sobre iniciativas para promover y apoyar el cumplimiento de los principios fundamentales.

Abreviaturas: LALSNC: Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; TF: Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; TI: Abolición efectiva del trabajo infantil; DISC: Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Anexo VI

Número de ratificaciones de los convenios fundamentales y declaraciones relativas a la ratificación de estos instrumentos enviadas en el marco del examen anual

Convenios fundamentales de la OIT	Ratificaciones registradas antes de la adopción de la Declaración (hasta el 17/06/1998)	Número de ratificaciones al 31/01/2011	Propósitos de ratificación	Ratificación bajo examen	No ha indicado su posición respecto de la ratificación	Incapaz de ratificar o sin propósito de ratificar por el momento
Núm. 87	121	150 (ninguna ratificación en 2010)	Afganistán, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Guinea-Bissau, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Salomón, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, Maldivas, Myanmar, Nepal, Omán, Qatar, Somalia,	Brasil, Brunei Darussalam, República de Corea, Marruecos, Sudán, Tailandia, Uzbekistán, Viet Nam	China	Arabia Saudita, Estados Unidos, India, Malasia, Nueva Zelandia, Singapur
Núm. 98	137	160 (ninguna ratificación en 2010)	Afganistán, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, República Islámica del Irán, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Maldivas, Myanmar, Omán, Qatar, Somalia	Brunei Darussalam, República de Corea, Tailandia, Viet Nam	China	Arabia Saudita, Canadá, Estados Unidos, India, México
Núm. 29	145	174 (ninguna ratificación en 2010)	Afganistán, Maldivas	Brunei Darussalam, Canadá	China	República de Corea, Estados Unidos
Núm. 105	130	171 (ninguna ratificación en 2010)	Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Maldivas, Myanmar, Timor-Leste, Viet Nam	Brunei Darussalam, Malasia, Singapur	China	República de Corea, Japón
Núm. 138	64	157 (incluidas dos ratificaciones en 2010: Afganistán y Gabón)	Afganistán, Arabia Saudita, Bangladesh, Cabo Verde, Ghana, República Islámica del Irán, Liberia, Maldivas, Santa Lucía, Sierra Leona, Somalia, Suriname, Timor-Leste, Vanuatu	Brunei Darussalam, Bahrein, Canadá, Myanmar, Nueva Zelandia	Turkmenistán	Australia, India, Estados Unidos, México
Núm. 182	0	173 (incluidas dos	Afganistán, Bangladesh, Cabo Verde, Cuba, Eritrea, Islas Salomón, Maldivas,	India, Myanmar		

Convenios fundamentales de la OIT	Ratificaciones registradas antes de la adopción de la Declaración (hasta el 17/06/1998)	Número de ratificaciones al 31/01/2011	Propósitos de ratificación	Ratificación bajo examen	No ha indicado su posición respecto de la ratificación	Incapaz de ratificar o sin propósito de ratificar por el momento
		ratificaciones en 2010: Afganistán y Turkmenistán)	Sierra Leona, Somalia, Vanuatu			
Núm. 100	136	168 (incluida una ratificación por Namibia en 2010)	Bahrein, Islas Salomón, Kuwait, Liberia, Maldivas, Myanmar, Omán, Somalia, Suriname, Tailandia, Timor-Leste			Estados Unidos
Núm. 111	129	169 (ninguna ratificación en 2010)	Estados Unidos, Islas Salomón, Maldivas, Japón, Singapur, Myanmar, Omán, Somalia, Suriname, Tailandia, Timor-Leste			Malasia

Anexo VII

Actividades de promoción señaladas por categoría de principios y derechos

Tipos de esfuerzos promocionales	Gobiernos	Organizaciones de empleadores ¹	Organizaciones de trabajadores
Actividades de formación	Canadá (LALSNC, TF) China (LALSNC, TF) Kenya (LALSNC) Maldivas (TI) Myanmar (TF) Tailandia (LALSNC, TI, DISC) Estados Unidos (DISC) Viet Nam(LALSNC, TF)		Federación General de Sindicatos de Bahrein – GFBTU (DISC) Organización Central de Sindicatos – COTU-KENYA (LALSNC) Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia – NZCTU (LALSNC)
Proceso de consulta	China (LALSNC) República de Corea (LALSNC) Timor-Leste (TI) Estados Unidos (DISC)	Confederación de Empresas de China – CEC (LALSNC)	Federación de Sindicatos de China – ACFTU (LALSNC) Confederación de Trabajadores de México – CTM (LALSNC)
Iniciativas de política/cambios legislativos	Australia (TI) Bangladesh (TI, DISC) República Islámica del Irán (TI) Japón (DISC) Libano (LALSNC) Maldivas (TI, DISC) Myanmar (TI, DISC) México (TI) Nueva Zelandia (TI) Sudán (LALSNC) Tailandia (LALSNC, TI, DISC) Timor-Leste (TF, TI) Estados Unidos (LALSNC, TI)		
Inspección del trabajo/supervisión	Bangladesh (DISC) Malasia (TF) México (TI) Myanmar (TI, DISC) Timor-Leste (TF, TI, DISC)		
Decisiones judiciales	Canadá (TI) Tailandia (TI) Timor-Leste (DISC) Estados Unidos (DISC)		
Investigación	Cabo Verde (TI) Cuba (TI) Gabón (TI) República Islámica del Irán (TI)		
Información/datos	Bangladesh (DISC) República Islámica del Irán (TI) Libano (LALSNC) México (LALSNC, TI) Myanmar (TF, DISC) Nueva Zelandia (LALSNC, TI) Estados Unidos (TF, TI, DISC)		Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia – NZCTU (TI)
Campañas de sensibilización pública y actividades prácticas	Australia (TI) Bangladesh (DISC) Canadá (LALSNC)	Confederación de Empresas de China – CEC (TF) Organización Panindia de	Federación General de Sindicatos de Bahrein – GFBTU (LALSNC) Federación de Sindicatos de China

Tipos de esfuerzos promocionales	Gobiernos	Organizaciones de empleadores ¹	Organizaciones de trabajadores
conexas	China (TF) India (TI) Kenya (LALSNC) Maldivas (LALSNC, TF, TI, DISC) Myanmar (TF, TI) Nueva Zelandia (LALSNC) Sudán (LALSNC) Tailandia (LALSNC, TF) Timor-Leste (TF, TI) Estados Unidos (DISC)	Empleadores – AIOE (TI) Consejo de Empleadores de la India – CIE (TI)	– ACFTU (LALSNC, TF) Federación General de Sindicatos de Jordania – GFJTU(LALSNC) Organización Central de Sindicatos – COTU-KENYA (LALSNC)
Instituciones para la promoción de la igualdad	Singapur (DISC) Tailandia (DISC) Estados Unidos (DISC)		
Atención especial a situaciones/problemas concretos (sectores de actividad, categorías de trabajadores, etc.)	Australia (TI) Bangladesh (TI) Bahrein (DISC) República Islámica del Irán (TI) Kenya (LALSNC) Malasia (TF) Myanmar (TF, TI) México (TI) Nueva Zelandia (TI) Tailandia (TI, DISC) Timor-Leste (DISC) Omán (DISC) Singapur (DISC) Estados Unidos (TF, TI, DISC)	Organización Panindia de Empleadores – AIOE (TI) Consejo de Empleadores de la India – CIE (TI)	Federación General de Sindicatos de Bahrein – GFBTU (LALSNC)
Otras iniciativas	Australia (TI) Bangladesh (TI) India (TI) Maldivas (DISC) Myanmar (DISC) Marruecos (LALSNC) México (TI) Nueva Zelandia (TI) Omán (DISC) Sudán (LALSNC) Timor-Leste (TF, DISC) Estados Unidos (TF, DISC)	Federación de Hombres de Negocios y Empleadores del Sudán – SBEF (LALSNC)	Federación General de Sindicatos de Bahrein – GFBTU (LALSNC, TI, DISC) Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán – SWTUF (LALSNC)

¹ La OIE ha enviado además una observación general relativa a las actividades de promoción sobre todas las categorías de principios y derechos.

Abreviaturas: LALSNC: Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; TF: Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; TI: Abolición efectiva del trabajo infantil; DISC: Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Fuente: OIT: Memorias e información de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2011.

Anexo VIII

Retos señalados por categoría de principios y derechos

Tipos de dificultades	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Falta de sensibilización y/o apoyo de la opinión pública	Maldivas (LALSNC, TF, DISC) Tailandia (TI)		Confederación de Sindicatos del Japón – JTUC-RENGO (TI)
Falta de información y de datos	Maldivas (LALSNC, TF, TI, DISC) Japón (DISC) Nueva Zelandia (TI) Tailandia (DISC)		
Valores sociales y tradiciones culturales	Maldivas (TI) México (TI) Nueva Zelandia (TI) Tailandia (TI, DISC) Arabia Saudita (TI)		Congreso Nacional Tailandés del Trabajo – NCTL (TI, DISC)
Circunstancias sociales y económicas	Líbano (LALSNC) Maldivas (TI) México (TI) Maldivas (LALSNC, TF, DISC) Nueva Zelandia (TI) Timor-Leste (TF, DISC) Tailandia (LALSNC, TI) Estados Unidos (TI)	Business New Zealand – BNZ (TI) Federación de Cámaras de Comercio e Industrias de la Unión de Myanmar – UMFCCI (LALSNC, TF)	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia – NZCTU (TI)
Disposiciones jurídicas	Australia (TI) Canadá (TI) Jordania (LALSNC) República de Corea (LALSNC) Maldivas (LALSNC, TF, TI, DISC) Marruecos (LALSNC) Nueva Zelandia (TI) Omán (LALSNC) Tailandia (LALSNC) Estados Unidos (DISC)		Organización Central de Sindicatos – COTU-KENYA (LALSNC) Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia – NZCTU (LALSNC) Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán – SWTUF (LALSNC)
Prácticas de empleo vigentes	Australia (TI) Kenya (LALSNC) Líbano (LALSNC) Maldivas (LALSNC, TF, TI, DISC) Nueva Zelandia (TI) Omán (LALSNC) Estados Unidos (TI, DISC)	Federación de Hombres de Negocios y Empleadores del Sudán – SBEF (LALSNC)	Confederación de Trabajadores de México – CTM (LALSNC) Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia – NZCTU (LALSNC, TI)
Falta de capacidad de las instituciones estatales competentes	República Islámica del Irán (LALSNC) Maldivas (LALSNC, TF, DISC) Omán (LALSNC) Timor-Leste (TI, DISC)		Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán – SWTUF (LALSNC)
Falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	República Islámica del Irán (LALSNC) Jordania (LALSNC) Maldivas (LALSNC, TF, DISC) Omán (LALSNC)		
Falta de diálogo social	Irán (LALSNC) Maldivas (LALSNC, TF, DISC)		Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia – NZCTU (LALSNC)

Tipos de dificultades	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
------------------------------	------------------	--	---

Abreviaturas: LALSNC: Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; TF: Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; TI: Abolición efectiva del trabajo infantil; DISC: Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Anexo IX

Necesidades/solicitudes de cooperación técnica señaladas por categoría de principios y derechos

Tipo de cooperación técnica	Libertad sindical y de negociación colectiva	Trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
Evaluación de las dificultades detectadas y de su incidencia en el cumplimiento del principio y derecho	Kenya (sólo la COTU-Kenya), Malasia, Estados Unidos	República de Corea	Canadá	Maldivas, Tailandia
Sensibilización, adquisición de conocimientos jurídicos básicos y promoción	Canadá, Jordania, Líbano, Maldivas, Omán, Sudán	Maldivas, Viet Nam	República Islámica del Irán	Japón (sólo la JTUC-RENGO), Omán
Desarrollo de capacidad para los gobiernos	República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kenya, Líbano, Maldivas, Myanmar, Tailandia	Myanmar, Timor-Leste	Maldivas Myanmar Timor-Leste	Maldivas Omán, Timor-Leste
Recopilación y análisis de datos/investigación	Kenya, Maldivas	Maldivas, Viet Nam		
Elaboración de políticas sobre igualdad de remuneración				Maldivas
Establecimiento o refuerzo de mecanismos institucionales especializados		Timor-Leste	Timor-Leste	Maldivas, Timor-Leste
Asesoramiento en materia de políticas	Iraq, Jordania, República de Corea, Malasia		República Islámica del Irán, Maldivas	Japón (sólo la JTUC-RENGO), Tailandia
Reforma legislativa	Maldivas, Viet Nam		Cabo Verde, República Islámica del Irán	
Programas de rehabilitación				
Fortalecimiento del diálogo social tripartito	República Islámica del Irán	Maldivas	Canadá, República Islámica del Irán, Maldivas	
Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	Bahrein (sólo la GFBTU), República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Líbano, Maldivas, Myanmar, Omán, Tailandia (sólo el NCTL)	Maldivas, Timor-Leste	República Islámica del Irán, Maldivas	
Formación de otros funcionarios (por ejemplo, funcionarios de policía, personal judicial, trabajadores sociales, personal docente)	China, República Islámica del Irán, Sudan, Tailandia	China, Malasia, Myanmar, Viet Nam	Maldivas, Myanmar, Timor-Leste	Myanmar, Omán
Sistemas de protección social			Myanmar Nueva Zelandia	Timor-Leste
Desarrollo de infraestructuras educativas			India	
Intercambio de experiencias en los países o regiones		Maldivas		

Tipo de cooperación técnica	Libertad sindical y de negociación colectiva	Trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
Coordinación interinstitucional			Cabo Verde México	
Creación de empleo, adquisición de competencias y generación de ingresos				
Programa especial para la eliminación del trabajo infantil o sus peores formas			India, México, Vanuatu, Sierra Leona	
Programa de Trabajo Decente por País	México (sólo la CTM), Somalia (de ser posible), Tailandia		Bahrein, República Islámica del Irán	

Nota: Para más información sobre las necesidades y las solicitudes de cooperación técnica, véase el cuadro en que se consigna información de referencia para cada país realizado en el marco del examen anual con arreglo a la Declaración de 1998, en el sitio www.ilo.org/declaration.

Anexo X

Resolución sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 99.^a reunión, 2010,

Recordando la adopción, en su 86.^a reunión, 1998, de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento,

Recordando la adopción, en su 97.^a reunión, 2008, de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa,

Tomando nota de los avances realizados por los Miembros en lo que atañe al respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y de la necesidad de apoyar esos avances manteniendo un mecanismo de seguimiento,

Recordando que la aplicación de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa no debería aumentar las obligaciones de los Estados Miembros en materia de presentación de memorias,

Considerando la necesidad de armonizar el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo con el seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa,

Decide ajustar el funcionamiento del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

Por consiguiente adopta, con fecha quince de junio de 2010, el texto anexo a la presente resolución, por el que se reemplaza el anexo de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que se titulará «anexo de la Declaración de 1998 (revisado)».

Seguimiento de la Declaración

I. OBJETIVO GENERAL

1. El objetivo del seguimiento descrito a continuación es alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que la Declaración reitera.

2. De conformidad con este objetivo estrictamente promocional, el presente seguimiento deberá contribuir a identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación técnica, pueda resultar útil a sus Miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales. No podrá sustituir los mecanismos de control establecidos ni obstaculizar su funcionamiento; por consiguiente, las situaciones particulares propias al ámbito de esos mecanismos no podrán discutirse o volver a discutirse en el marco de dicho seguimiento.

3. Los dos aspectos del presente seguimiento, descritos a continuación, recurrirán a los procedimientos ya existentes; el seguimiento anual relativo a los convenios no

¹ Adoptada el 15 de junio de 2010.

ratificados sólo supondrá ciertos ajustes a las actuales modalidades de aplicación del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución, y el informe global sobre el curso dado a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que permitirá informar en la discusión recurrente de la Conferencia sobre las necesidades de los Miembros, la acción emprendida por la OIT y los resultados logrados en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

II. SEGUIMIENTO ANUAL RELATIVO A LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES NO RATIFICADOS

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. Su objeto es proporcionar una oportunidad de seguir cada año, mediante un procedimiento simplificado, los esfuerzos desplegados con arreglo a la Declaración por los Miembros que no han ratificado aún todos los convenios fundamentales.

2. El seguimiento abarcará las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

B. Modalidades

1. El seguimiento se basará en memorias solicitadas a los Miembros en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución. Los formularios de memoria se establecerán con el fin de obtener de los gobiernos que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales información acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, teniendo debidamente en cuenta el artículo 23 de la Constitución y la práctica establecida.

2. Esas memorias, recopiladas por la Oficina, serán examinadas por el Consejo de Administración.

3. Deberá ajustarse el procedimiento en vigor del Consejo de Administración para que los Miembros que no estén representados en el mismo puedan proporcionar del modo más adecuado las aclaraciones que, en el curso de sus discusiones, pudieren resultar necesarias o útiles para completar la información contenida en sus memorias.

III. INFORME GLOBAL SOBRE LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto del informe global es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo observada en el período anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el período siguiente, incluso mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

B. Modalidades

1. El informe se elaborará bajo la responsabilidad del Director General sobre la base de informaciones oficiales o reunidas y evaluadas con arreglo a procedimientos establecidos. Respecto de los países que no han ratificado los convenios fundamentales, dichas informaciones reposarán, en particular, en el resultado del seguimiento anual antes mencionado. En el caso de los Miembros que han ratificado los convenios

correspondientes, estas informaciones reposarán, en particular, en las memorias tal como han sido presentadas y tratadas en virtud del artículo 22 de la Constitución. En el informe también se hará referencia a la experiencia adquirida mediante la cooperación técnica y otras actividades pertinentes de la OIT.

2. Este informe será presentado a la Conferencia para que sea objeto de una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, según las modalidades que haya acordado el Consejo de Administración. Posteriormente, corresponderá a la Conferencia sacar las conclusiones de dicho debate en lo relativo a todos los medios de que disponga la OIT, con inclusión de las prioridades y los programas de acción en materia de cooperación técnica que haya que poner en aplicación durante el período correspondiente y orientar al Consejo de Administración y a la Oficina en el cumplimiento de sus responsabilidades.

IV. QUEDA ENTENDIDO QUE

1. La Conferencia deberá, llegado el momento, volver a examinar el funcionamiento del presente seguimiento habida cuenta de la experiencia adquirida, con el fin de comprobar si éste se ha ajustado convenientemente al objetivo enunciado en la Parte I.