

**PARA DECISION**

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Examen de las memorias anuales presentadas en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**Introducción a la compilación de memorias anuales presentada por los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT (Ginebra, marzo de 2007)**

1. En el anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se indica que se solicitarán memorias anuales a los Estados Miembros en virtud del párrafo 5, *e*), del artículo 19 de la Constitución de la OIT. La Oficina ha de preparar una compilación de memorias. En el párrafo II.B.3 del anexo de la Declaración se estipula que «Con el fin de preparar una introducción a la compilación de las memorias así establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan en su caso una discusión más detallada, la Oficina podrá recurrir a un grupo de expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración.» En su 274.^a reunión (marzo de 1999), el Consejo de Administración decidió constituir un grupo de expertos, integrado por siete Expertos Consejeros, que fueron nombrados en su 282.^a reunión (noviembre de 2001). El Consejo de Administración les encomendó, en consonancia con los objetivos del seguimiento de la de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y según lo especificado en el anexo de la misma, la misión de:
 - a) examinar la información acopiada por la Oficina a partir de las respuestas de los Estados Miembros que no han ratificado los convenios pertinentes a los formularios de memoria enviados por la Oficina, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5, *e*), del artículo 19 de la Constitución, así como los comentarios sobre esas respuestas, presentados con arreglo al artículo 23 de la Constitución y a la práctica establecida;
 - b) presentar al Consejo de Administración una introducción a la compilación, basada en esas memorias, destacando los aspectos que parezcan exigir un examen más detenido;

- c) proponer al Consejo de Administración, para su examen y la adopción de las oportunas decisiones, las modificaciones de los formularios de memoria que consideren adecuadas ¹.
2. En el marco del examen anual de 2007 de la Declaración, la Oficina compiló la información enviada por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en forma de cuadros con informaciones de referencia de los países para cada principio y derecho, de conformidad con la práctica establecida. A raíz de las consultas celebradas durante la reunión de noviembre de 2002 del Consejo de Administración, la «compilación», que en la actualidad se compone casi exclusivamente de esta información de referencia, ya no se publica en formato impreso, pero puede consultarse en el sitio web público del Programa sobre la Promoción de la Declaración ². La lista de los cuadros con informaciones de referencia de los países figura en el anexo 4 de esta introducción de los Expertos Consejeros.
3. La compilación de las informaciones de referencia se presentó a los Expertos Consejeros, quienes se reunieron del 10 al 15 de enero de 2007. La introducción adjunta de los Expertos Consejeros se somete al examen del Consejo de Administración.
4. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno examinar la introducción de los Expertos Consejeros adjunta y adoptar las decisiones apropiadas a propósito de las recomendaciones contenidas en los párrafos 27 a 29 de dicha introducción.*

Ginebra, 28 de febrero de 2007.

Punto que requiere decisión: párrafo 4.

¹ Consejo de Administración, *Actas* de la 274.^a reunión, sexta sesión.

² Entre en la dirección www.ilo.org/declaration y, seguidamente, haga clic en el enlace rápido *Annual Review Database*. Cabe señalar que, en el futuro, el texto de las memorias sólo se publicará por separado cuando se trate de las primeras memorias recibidas de un gobierno con arreglo al seguimiento de la Declaración, una situación que se aplica exclusivamente a los nuevos Estados Miembros. En el marco del examen anual, de 2007, no se produjo tal situación, por lo que todas las memorias recibidas se han integrado en la información de referencia.

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

**Introducción de los Expertos Consejeros
en la Declaración de la OIT a la compilación
de memorias anuales**

Ginebra, marzo de 2007

Indice

	<i>Página</i>
Siglas	vii
Parte I. Observaciones y recomendaciones de los Expertos Consejeros	1
A. Observaciones generales de los Expertos Consejeros	1
1. Algunas consideraciones básicas.....	1
2. Presentación de memorias por parte de los gobiernos y observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores	3
3. Información de referencia de los países	4
4. Estudios de caso, diálogo tripartito nacional y ratificación de los convenios fundamentales de la OIT	4
5. Reconocimientos	5
6. Cuadro de información sobre la presentación de memorias y las ratificaciones...	6
7. El futuro.....	8
8. Avances recientes en las instituciones financieras internacionales relacionados con los principios y derechos de la Declaración.....	9
B. Recomendaciones de los Expertos Consejeros al Consejo de Administración en relación con la Oficina.....	9
C. Observaciones de los Expertos Consejeros sobre las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo	10
1. Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	10
2. Eliminación de todas la formas de trabajo forzoso u obligatorio	11
3. Abolición efectiva del trabajo infantil	13
4. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.....	15
Parte II. Información proporcionada en el marco del examen anual.....	18
A. Esfuerzos desplegados para respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	18
1. Liberta sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	18
a) Presentación de memorias	18
b) Memorias en las que se mencionan actividades	20
c) Problemas indicados.....	26
d) Memorias en las que se señala que no ha habido cambios	38
2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	38
a) Presentación de memorias	38
b) Memorias en las que se mencionan actividades	39
c) Problemas indicados.....	43
d) Memorias en las que se señala que no ha habido cambios	45

3.	Abolición efectiva del trabajo infantil	45
a)	Presentación de memorias	45
b)	Memorias en las que se mencionan actividades	47
c)	Problemas señalados.....	58
d)	Memorias en las que se señala que no ha habido cambios	61
4.	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.....	61
a)	Presentación de memorias	61
b)	Memorias en las que se mencionan actividades	62
c)	Problemas indicados.....	67
d)	Memorias en las que se señala que no ha habido cambios	71
B.	Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	71
1.	Participación general	71
2.	Organizaciones de empleadores	73
3.	Organizaciones de trabajadores	78
4.	Implicación en la elaboración de memorias y otras actividades.....	78
C.	Relaciones de los gobiernos con las organizaciones regionales o internacionales y otros donantes.....	79
D.	Cooperación técnica	80
1.	Consideraciones generales.....	80
2.	Ayuda internacional.....	80
a)	Necesidades o solicitudes de cooperación técnica.....	83
3.	Seguimiento de las necesidades o solicitudes de cooperación técnica	84
E.	Curso dado a las recomendaciones anteriores	84
1.	Estudios de caso y talleres, presentación de memorias y diálogo promocional sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	84
2.	Divulgación e investigación	86
 Anexos		
I.	Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT (por convenio) antes de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998	89
II.	Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración.....	90
III.	Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT	91
IV.	Índice de la compilación de las informaciones de referencia de los países por la Oficina Internacional del Trabajo	93

Recuadros

1.	Gobiernos que cumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2007, por categoría de principios y derechos.....	7
2.	Gobiernos que incumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2007, por categoría de principios y derechos.....	7
3.	Convenios fundamentales de la OIT ratificados en 2006.....	7
4.	Estudios sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	88

Cuadros

1.	Memorias esperadas y memorias recibidas, por categoría de principios y derechos fundamentales, 2000-2007.....	6
2.	Observaciones de las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores, 2000-2007* (porcentaje de memorias de los gobiernos)	72
3.	Examen anual 2007: Necesidades o solicitudes de cooperación técnica de los gobiernos por categoría de principios y derechos	83

Siglas

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores (OIT)
CCG	Consejo de Cooperación del Golfo
CIMT	Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
DELP	Documentos de estrategia de lucha contra la pobreza
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo/Oficina Internacional del Trabajo
ONG	Organizaciones no gubernamentales
ONUDD	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
PDFT	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programas de trabajo decente por país
SAP/FL	Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (OIT)
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
ZFI	Zonas francas industriales

Parte I. Observaciones y recomendaciones de los Expertos Consejeros

A. Observaciones generales de los Expertos Consejeros

1. Esta introducción de los Expertos Consejeros a la compilación de memorias correspondiente al examen anual de 2007, la octava desde que se inició el proceso en 2000, constituye un elemento esencial del seguimiento de la Declaración que está concebido para ser significativo, eficaz y estar dotado de capacidad de promoción¹. Cada enero, los Expertos Consejeros examinamos las memorias enviadas por los gobiernos que no han ratificado todos los convenios fundamentales, así como por las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores.
2. Nuestra misión es evaluar e impulsar los avances de los países que presentan memorias hacia el pleno respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
 - la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - la abolición efectiva del trabajo infantil, y
 - la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
3. A tal fin y, como Expertos Consejeros independientes, examinamos la información facilitada en las memorias que recibimos. Con este examen, esperamos poder ir más allá de la información referente a la legislación y valorar las situaciones reales reflejadas en las políticas, las instituciones y los programas nacionales creados para poner en práctica medidas congruentes con el espíritu de la Declaración. En ese sentido, debemos subrayar las situaciones en las que se han registrado avances e indicar otras en las que éstos han sido escasos o nulos. Al llamar la atención sobre las dificultades, este seguimiento centrado en la promoción fomenta una toma de conciencia, que es, a su vez, el primer paso para lograr un progreso nacional.

1. Algunas consideraciones básicas

4. Gracias a nuestra labor, se han podido evaluar los avances logrados en la aplicación de los principios y derechos enunciados en la Declaración. Estamos convencidos de que la Declaración es sumamente pertinente para las principales cuestiones sociales que se plantean hoy en día, así como para los principios enunciados en la Constitución de la OIT. Estos principios y derechos, plasmados en la Constitución y reiterados en la Declaración de Filadelfia en 1944, están adquiriendo una importancia cada vez mayor a la hora de responder a los desafíos sociales relacionados con el proceso de globalización. Asimismo, sientan las bases del concepto de trabajo decente enunciado más recientemente por la OIT.

¹ Los procedimientos de presentación de memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración figuran en el anexo II a la presente introducción.

5. Quisiéramos destacar la pertinencia de los debates constructivos sobre la introducción a la compilación de memorias mantenidos en el Consejo de Administración, así como del libre intercambio de opiniones necesario para llevar a la práctica los principios fundamentales de la OIT. En la misma línea, quisiéramos señalar que la información proporcionada en las memorias presentadas por los gobiernos y en las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores es mucho más sustancial que en las primeras etapas del seguimiento, y nos complace observar que un número de países cada vez mayor están examinando seriamente las disposiciones de la Declaración y los principios recogidos en la misma.
6. Si el principal resultado de la labor de seguimiento de la Declaración fuera única y exclusivamente la ratificación, podríamos señalar que se han logrado buenos resultados. Tal como se indica en los cuadros facilitados con el presente informe, un gran número de países han ratificado los ocho convenios fundamentales que constituyen la base de la Declaración, y los convenios relativos al trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación casi rayan la ratificación universal. Si bien los convenios sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, así como sobre el trabajo infantil, no han sido objeto todavía de una ratificación tan amplia, se han logrado avances importantes.
7. Ahora bien, consideramos que la aplicación no se ha mantenido a la altura de las ratificaciones. Tal como se indicó anteriormente, nuestra principal tarea es evaluar los avances logrados por los países que no han ratificado todavía estos convenios, por avanzar a ritmos distintos no sólo hacia la ratificación, sino también hacia el pleno respeto y cumplimiento de los principios y derechos recogidos en la Declaración. Por ello, hemos alentado sistemáticamente a los Estados Miembros a que en sus memorias proporcionen información que vaya mucho más allá de la legislación adoptada, lo que nos permitiría evaluar y entender la verdadera situación existente en los planos nacional y sectorial. Para poder hacer una evaluación completa, es necesario asimismo contar con información sobre las actividades de promoción, así como sobre las instituciones en transformación, las políticas y los programas establecidos en el plano nacional a dicho efecto, a fin de entender la medida en que los Estados Miembros han creado un entorno propicio al pleno cumplimiento de estos principios y derechos.
8. Una de las contribuciones de la propia Declaración, así como del proceso de exámenes anuales, es la promoción de una cultura de derechos humanos y su contribución a la consolidación de los valores democráticos en todo el mundo. Los principios y derechos recogidos en la Declaración, así como en los convenios y las recomendaciones que la OIT ha adoptado a lo largo de los años, son contribuciones fundamentales a la democracia. Un país que no logre instaurar como mínimo los principios fundamentales de la OIT relativos a los derechos humanos será incapaz de establecer unas instituciones plenamente democráticas.
9. Debemos destacar la importancia de la libertad sindical y de asociación para instaurar un diálogo social tripartito, mecanismos transparentes y sistemas de protección social. Estas instituciones son de importancia crucial para el establecimiento de regímenes democráticos, así como para la capacidad de los trabajadores y de los empleadores de participar en la definición de las condiciones de trabajo. La libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva son elementos importantes en la búsqueda de la justicia social, y ayudan a evitar las posturas extremistas. La realización de este derecho también contribuirá a la aplicación de los otros tres principios, así como al aumento de la productividad, promoviendo un mayor bienestar y la protección del medio ambiente. Es importante que estas instituciones se construyan a medida que se instaura la democracia en las economías emergentes, en lugar de esperar a que se consoliden los cimientos económicos del país y construir las sólo en ese momento. Estas instituciones son por sí mismas un elemento esencial en la construcción de una sociedad justa.

10. Nos basamos en gran medida en los informes globales que se preparan también con arreglo a la Declaración; a este respecto, cabe señalar que éstos casi han terminado su segundo ciclo completo. Estos informes permiten realizar una evaluación global de las tendencias mundiales en lo que respecta a la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos en los distintos Estados Miembros lo que, a su vez, permite apreciar y examinar mejor las memorias presentadas por los gobiernos. Sobre la base de los informes globales y de las memorias anuales, hemos podido, a lo largo de este período, dirigir la atención a las dificultades que impiden avanzar, y poner de relieve las medidas destinadas a mejorar la institucionalización de estos principios en los Estados Miembros.
11. Repetimos que el nivel de desarrollo económico de un país, o la falta de recursos financieros y de capacidad técnica, no justifican la ausencia de una voluntad política para dar cumplimiento a estos principios, y que puede hacerse mucho aun cuando no se disponga de los recursos necesarios.

2. **Presentación de memorias por parte de los gobiernos y observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores**

12. Nos felicitamos de la elevada tasa de presentación de memorias por parte de los gobiernos (del 93 por ciento). Observamos que, como en el pasado, las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores han formulado observaciones sustanciales, y nos sentimos estimulados por el creciente número de observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores de ámbito nacional en el marco del examen anual de 2007. Efectivamente, ello enriquece el debate mantenido con arreglo al seguimiento de la Declaración y nos permite evaluar la situación real de la manera más eficaz. Tomamos nota con particular interés de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los **Estados del Golfo**, así como de la implicación de las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores en este debate.
13. Observamos, no obstante, que las contribuciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores siguen centrándose en la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva. Alentamos a los gobiernos a que proporcionen más información sobre los otros tres principios y derechos, y esperamos una mayor implicación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el debate sobre el cumplimiento de los principios de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
14. Hemos seguido pidiendo que los mandantes y la Oficina proporcionen información que nos permita evaluar todas las medidas adoptadas para promover el cumplimiento de los principios y derechos de la Declaración. Para llevar a cabo una evaluación completa de los avances logrados, tal vez sea necesario examinar la manera en que los planes y las estrategias nacionales de desarrollo, incluidos los programas de trabajo decente adoptados en distintos países, contribuyen al respeto de esos principios y derechos. Estos planes y estrategias también nos permitirán ver si hay voluntad política para su cumplimiento, ya que seguidamente ésta se traduce en objetivos estratégicos y en la asignación de recursos para distintas iniciativas.
15. Hemos comprobado que, en varios países, se están constituyendo organizaciones de trabajadores por primera vez, un acontecimiento del que nos felicitamos. Ahora bien, en algunos casos las organizaciones que se están creando representan únicamente a un pequeño porcentaje de la fuerza de trabajo nacional, y son poco representativas de las

opiniones de todos los trabajadores del país. Ello sucede sobre todo cuando la legislación limita la creación de organizaciones de trabajadores a determinadas categorías de trabajadores, lo que es contrario al espíritu de la Constitución y de la Declaración en lo que respecta a este derecho. En varios países se imponen restricciones de este tipo a las organizaciones de empleadores. Instamos a los países de que se trate a que amplíen el acceso de los empleadores y los trabajadores al derecho de libertad sindical y de asociación, y a las propias organizaciones a que amplíen su número de miembros para representar a todos los sectores de la sociedad nacional.

3. Información de referencia de los países

16. Durante los ocho últimos años, el proceso de presentación de memorias ha ayudado a los países que participan en el mismo a crear su base de información sobre los esfuerzos desplegados para respetar, promover y cumplir los principios y derechos enunciados en la Declaración, principalmente a través de las memorias presentadas por los gobiernos y de las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Desde 2005, este proceso también ha permitido a la Oficina, en colaboración con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, preparar y recopilar información de referencia de los países sobre el cumplimiento de cada principio y derecho en los países que presentan memorias. Estos datos de referencia se crearon a raíz de nuestra recomendación, aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2005.
17. La Oficina ha podido ahora preparar estos datos de referencia para todos los países abarcados por el examen anual, con contadas excepciones (**Islas Salomón, Santa Lucía y Turkmenistán**), países que no han confirmado todavía la información contenida en los datos de referencia provisionales. Cada año, estos datos de referencia se actualizan de la misma manera, lo que nos ha permitido evaluar los avances, o su ausencia, en los países que presentan memorias, así como formular recomendaciones sobre la mejor forma de promover y cumplir los principios y derechos de la Declaración. Estos datos de referencia de los países² ofrecen una mejor visión de la situación existente en cada Estado Miembro, pero siguen siendo dispares en lo que respecta a la cantidad y el tipo de información facilitada. Recordamos una vez más que estos datos de referencia deberían permitir a cada país evaluar sus propios progresos en comparación con la situación inicial descrita en su primera memoria. La contribución de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es fundamental para que esta evaluación sea lo más completa posible.

4. Estudios de caso, diálogo tripartito nacional y ratificación de los convenios fundamentales de la OIT

18. El año pasado y, con el objetivo de colmar las lagunas existentes en el sistema de presentación de memorias anuales, alentamos a los países que presentan dichas memorias a que se prestaran voluntariamente a realizar estudios de caso detallados sobre el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a que organizaran exámenes y diálogos tripartitos nacionales a partir de estos estudios y de las informaciones de base, en colaboración con la OIT.
19. Este paso es fundamental, ya que permitirá a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores defender los principios y derechos de la Declaración mediante una evaluación de su situación nacional, así como abordar y estudiar distintos

² Véase www.ilo.org/declaration.

enfoques y sus repercusiones en el respeto, la promoción y el cumplimiento de estos principios y derechos.

20. Nos complace observar que este procedimiento ha sido aplicado, en colaboración con la Oficina, en **Liberia** y **Sierra Leona**, ya que ambos países han preparado un estudio de caso nacional y han adoptado una serie de resoluciones/recomendaciones tripartitas para hacer frente a los desafíos nacionales, acabar de ratificar todos los convenios fundamentales de la OIT y garantizar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a escala nacional. A este respecto, nos complace señalar que el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) circunscrito a Liberia ha considerado la Resolución tripartita sobre la humanización de la fuerza de trabajo de Liberia como una herramienta prioritaria para sus actividades de desarrollo.
21. En la misma línea, cabe señalar que otros gobiernos se han prestado voluntariamente a llevar a cabo estudios de caso y organizar debates tripartitos nacionales sobre el seguimiento de la Declaración, y alentamos a la Oficina a que atienda estas solicitudes y ayude a título individual a los países que están acabando de ratificar los convenios fundamentales de la OIT. Somos conscientes, no obstante, de que la Oficina tal vez no cuente inmediatamente con los recursos necesarios para atender todas estas solicitudes, y esperamos que disponga de los mismos en un futuro próximo.

5. Reconocimientos

22. Deseamos expresar, una vez más, nuestro reconocimiento a la Oficina en general y al Programa sobre la Promoción de la Declaración en particular, tanto por la gran calidad como por el volumen de la información que nos ha proporcionado durante nuestra reunión (celebrada del 10 al 15 de enero de 2007). Quisiéramos asimismo expresar nuestro agradecimiento a los miembros del personal de la OIT que han participado en la cuidadosa y cada vez más difícil tarea de obtener, compilar y analizar la información que necesitamos para poder llevar a cabo nuestra tarea de forma responsable.

6. Cuadro de información sobre la presentación de memorias y las ratificaciones

Cuadro 1. Memorias esperadas y memorias recibidas, por categoría de principios y derechos fundamentales, 2000-2007

Categoría	Número de memorias esperadas y porcentaje recibido										Variación porcentual													
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		<u>2000</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Libertad sindical y de asociación/negociación colectiva	52	67	47	70	42	83	38	71	37	73	39	87	38	97	35	97	+3	+13	-12	+2	+14	+10	-	
Trabajo forzoso	41	51	36	53	28	61	27	52	23	65	23	83	19	100	17	94	+2	+8	-9	+13	+18	+17	-6	
Trabajo infantil	92	51	72	68	102	56	72	56	56	54	50	86	41	93	33	94	+17	-12	0	-2	+32	+7	+1	
Discriminación	43	56	38	74	31	68	26	58	22	68	23	83	21	100	19	95	+18	-6	-10	+10	+15	+17	-5	
Total	228	56	193	67	203	63	163	59	138	63	135	85	119	97	104	93	+11	-4	-4	+4	+22	+12	-4	

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

Recuadro 1

Gobiernos que cumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2007, por categoría de principios y derechos

Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (34 países): **Afganistán, Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, Canadá, China, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kenya, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Libano, Malasia, Marruecos, México, Myanmar, Nepal, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Samoa, Singapur, Somalia, Sudán, Tailandia, Timor-Leste, Uzbekistán y Viet Nam.**

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (16 países): **Afganistán, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, Japón, República Democrática Popular Lao, Madagascar, Malasia, Myanmar, Nepal, Qatar, Samoa, Singapur, Timor-Leste y Viet Nam.**

Abolición efectiva del trabajo infantil (29 países): **Afganistán, Arabia Saudita, Australia, Bahrein, Bangladesh, Canadá, República Checa, Cuba, Eritrea, Estados Unidos, Estonia, Gabón, Ghana, Guinea-Bissau, Haití, India, República Islámica del Irán, Kiribati, Liberia, México, Myanmar, Nueva Zelandia, Samoa, Sierra Leona, Somalia, Suriname, Timor-Leste, Uzbekistán y Vanuatu.**

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (18 países): **Bahrein, Estados Unidos, Japón, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Liberia, Malasia, Myanmar, Namibia, Omán, Qatar, Samoa, Singapur, Somalia, Suriname, Tailandia y Timor-Leste.**

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

Recuadro 2

Gobiernos que incumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2007, por categoría de principios y derechos

Gobiernos que no presentaron memorias en el ciclo actual (cuatro países)

Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (un país): **Islas Salomón.**

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (un país): **Islas Salomón.**

Abolición efectiva del trabajo infantil (cuatro países): **Cabo Verde, Islas Salomón, Santa Lucía y Turkmenistán.**

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (un país): **Islas Salomón.**

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

Recuadro 3

Convenios fundamentales de la OIT ratificados en 2006

Convenio núm. 29: **Letonia y Vanuatu** (lo que supone un número total de **170** ratificaciones al 31 de diciembre de 2006).

Convenio núm. 87: **Armenia, El Salvador y Vanuatu** (lo que supone un número total de **147** ratificaciones al 31 de diciembre de 2006).

Convenio núm. 98: **El Salvador y Vanuatu** (lo que supone un número total de **156** ratificaciones al 31 de diciembre de 2006).

Convenio núm. 100: **Vanuatu** (lo que supone un número total de **163** ratificaciones al 31 de diciembre de 2006).

Convenio núm. 105: **Vanuatu** (lo que supone un número total de **166** ratificaciones al 31 de diciembre de 2006).

Convenio núm. 111: **China y Vanuatu** (lo que supone un número total de **165** ratificaciones al 31 de diciembre de 2006).

Convenio núm. 138: **Armenia, Letonia, Pakistán, Qatar y San Vicente y las Granadinas** (lo que supone un número total de **147** ratificaciones al 31 de diciembre de 2006).

Convenio núm. 182: **Armenia, Australia, Camboya, Letonia, Suriname y Vanuatu** (lo que supone un número total de **163** ratificaciones al 31 de diciembre de 2006).

Fuente: OIT: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

7. El futuro

- 23.** En nuestro último informe indicamos que había llegado el momento de reflexionar sobre el futuro de este proceso, de manera que durante nuestra reunión hemos dedicado bastante tiempo a reflexionar sobre lo que se ha logrado y lo que todavía queda por hacer. Seguimos creyendo que el examen de las memorias anuales ha sido y sigue siendo útil para promover el cumplimiento de estos principios y derechos en los Estados Miembros. También somos conscientes de que cada año nuestra tarea concierne a un número cada vez menor de países. Cabe decir a este respecto que 117 Estados Miembros debían presentar memorias en el marco del primer examen anual realizado en 2000 con arreglo a la Declaración, en comparación con los 55 Estados Miembros que debían hacerlo en el marco del examen anual de 2007. En 2006, seis Estados Miembros se sumaron a los países que han ratificado todos los convenios fundamentales, elevando su número a 123 de los 180 Estados Miembros ³. Por lo tanto, al 31 de diciembre de 2006, el número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT era de 1.276, en comparación con la cifra de 1.440 necesaria para lograr una ratificación universal. Los países que han ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT ya no forman parte de nuestro mandato ⁴, y el número de otras ratificaciones a esos convenios ha reducido aún más el requisito de los países de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración.
- 24.** No obstante, sigue habiendo algunos países que todavía no han podido ratificar esos instrumentos, unas veces por falta de capacidad y otras porque todavía no se han decidido a hacerlo. Consideramos importante señalar que, si bien el número de ratificaciones de los convenios fundamentales ha sido digno de elogio ⁵, algunos de los países más grandes del mundo no han ratificado todavía varios de esos convenios, lo que significa que un gran número de trabajadores del mundo no están protegidos por el derecho internacional. Por ello, es importante que el examen anual siga formando parte del seguimiento de la Declaración.
- 25.** Es igualmente importante que el proceso de exámenes anuales se integre aún más estrechamente con otras partes del seguimiento de la Declaración. Del mismo modo que nos hemos basado en el Informe global, esos informes pueden basarse en la información facilitada en el marco de este proceso a fin de garantizar que tengan en cuenta la situación de los países que todavía no han ratificado los convenios, así como de los países que ya lo han hecho. Otro factor igualmente importante es que la asistencia técnica proporcionada por la Oficina, incluido en el marco de los programas de trabajo decente por país (PTDP) debería, en la medida de lo posible, basarse en la evaluación de las situaciones nacionales descritas en las memorias de los países, así como en la asistencia solicitada en dichas memorias.

³ Brunei Darussalam y Montenegro, que se convirtieron en Miembros de la OIT recientemente, no debían presentar memorias en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

⁴ Un Estado Miembro que haya ratificado un Convenio de la OIT dispone de un período de dos años antes de presentar su primera memoria sobre la aplicación de dicho convenio (esto es, 12 meses después de la ratificación para la entrada en vigor y 12 meses para la presentación de memorias después de la entrada en vigor) para armonizar su legislación y práctica con las disposiciones del convenio ratificado.

⁵ Anexo I, pág. 89.

8. Avances recientes en las instituciones financieras internacionales relacionados con los principios y derechos de la Declaración

26. Se nos informó de avances recientes que han permitido a varias instituciones financieras internacionales incorporar los principios de la Declaración en sus políticas y programas. Así, por ejemplo, la Corporación Financiera Internacional adoptó, en febrero de 2006, unas normas de desempeño que se referían directamente a los principios y derechos de la Declaración, así como a otros principios abarcados por las normas de la OIT. El Banco Interamericano de Desarrollo también adoptó una política similar en relación con el desarrollo de infraestructuras durante el mismo año, y el Banco Europeo de Reconstrucción y Fomento (BERF) comenzó a examinar una política social revisada en el mismo sentido. En 2006, el Banco Asiático de Desarrollo publicó el *Manual sobre las normas fundamentales del trabajo*, redactado con la participación de la OIT, en apoyo de su política social adoptada en 2001. Otros bancos de desarrollo, nacionales o internacionales, también han estado estudiando la posibilidad de realizar ejercicios similares. Nos felicitamos de este nuevo indicio de la incidencia positiva que ha tenido la Declaración, y esperamos recibir noticias sobre la aplicación de estas políticas en las reuniones futuras, sobre todo en aquellos casos en que los países han declarado precisar asistencia para aplicar los principios y derechos enunciados en la Declaración. Los Expertos Consejeros recordamos que, en el párrafo 3 de la Declaración, se indica que la OIT debe alentar a otras organizaciones internacionales a respaldar los esfuerzos desplegados por la Organización para ayudar a sus Miembros a alcanzar los objetivos establecidos.

B. Recomendaciones de los Expertos Consejeros al Consejo de Administración en relación con la Oficina

27. Los Expertos Consejeros acogemos con satisfacción los estudios de caso y los exámenes y diálogos tripartitos emprendidos a escala nacional, así como el interés manifestado por otros países de acogerse a esta posibilidad. Esperamos que la Oficina podrá seguir atendiendo estas solicitudes, y que se podrán encontrar los recursos necesarios para hacerlo. Esperamos asimismo que la Oficina alentará a estos países a actualizar la información de referencia.
28. También observamos una serie de casos en los que los gobiernos han solicitado la asistencia de la Oficina para suprimir los obstáculos que impiden la plena aplicación de los principios y derechos enunciados en la Declaración, o les impiden avanzar hacia la ratificación. Alentamos a la Oficina a que siga proporcionando esta asistencia y, en particular, a que incluya la promoción de los principios y derechos de la Declaración en los PTDP, así como en cualquier otro tipo de asistencia prestada.
29. Hemos observado una serie de casos en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores han señalado a la atención la necesidad de que se les proporcione asistencia para ayudarles a desarrollar su propia capacidad para promover estos principios y derechos. Alentamos a la Oficina a que haga todo lo posible por atender estas solicitudes, y a la comunidad de donantes a que ayude a la Oficina a este respecto.

C. Observaciones de los Expertos Consejeros sobre las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo

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

30. Los Expertos Consejeros recuerdan que la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva constituyen uno de los principios fundacionales de esta Organización, y que su observancia es ciertamente un requisito indispensable para el ejercicio de los demás principios y derechos contenidos en la Declaración. En este sentido, todos los principios y derechos de la Declaración están relacionados entre sí y se refuerzan mutuamente. La libertad sindical y de asociación es un componente esencial del principio básico de la buena gobernanza. Su ausencia priva a los empleadores y a los trabajadores de un importante aspecto de su derecho a participar en la economía nacional y a beneficiarse de ella y a contribuir al respeto de los derechos humanos y la democracia.
31. Nos complace observar el elevado índice de presentación de memorias por parte de los gobiernos (97 por ciento) con respecto a este principio y derecho y el significativo aumento de las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Su participación evidencia la importancia que conceden a la libertad sindical y de asociación y al derecho de negociación colectiva. Al responder a estas observaciones, los gobiernos han tomado parte en el intercambio de opiniones e información, lo cual es esencial para hacer efectivos los principios y derechos de la Declaración en un espíritu de promoción y diálogo.
32. Celebramos que la Oficina haya registrado un gran 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) desde el comienzo del proceso de exámenes anuales en 2000. No obstante, lamentamos observar una vez más que aproximadamente el 52 por ciento del total de la mano de obra de los Estados Miembros de la OIT vive en cuatro países que todavía no han ratificado ninguno de estos dos Convenios (**Brasil, China, Estados Unidos e India**). Esto deja a muchos millones de trabajadores y de empleadores sin la protección que ofrecen estos instrumentos en el derecho internacional, aunque los gobiernos afectados puedan considerar que su legislación y su práctica son suficientes.
33. No obstante, nos satisface comprobar que, durante el año pasado (2006), **Armenia, El Salvador y Vanuatu** ratificaron los Convenios núms. 87 y 98. Alentamos a los gobiernos que han expresado su intención de ratificar uno de estos Convenios o ambos a que la lleven a efecto, para lo cual pueden solicitar la asistencia de la OIT. En este sentido señalamos que varios países (en concreto **Afganistán, Arabia Saudita, República de Corea, Guinea Bissau, República Islámica del Irán, Iraq, República Democrática Popular Lao, Nepal, Qatar, Sudán, Tailandia y Viet Nam**) llevan varios años indicando su intención de ratificar estos Convenios, sin que haya indicio alguno de progreso al respecto. En este contexto, aplaudimos en particular el hecho de que los **Emiratos Arabes Unidos** hayan expresado por primera vez su intención de ratificar dichos Convenios.
34. Nos preocupa que varios países no hayan expresado su intención de ratificar dichos Convenios, por lo que les alentamos a adoptar las medidas apropiadas para que lo hagan. Entre tanto, esperamos que reformen sus legislaciones y prácticas para hacerlas más acordes con este principio y derecho. También instamos a otros gobiernos que todavía no

lo han hecho a que expresen sus intenciones respecto de la ratificación los Convenios núms. 87 y/o 98 (**China, Malasia, Marruecos, Timor-Leste y Uzbekistán**).

- 35.** Con mucha frecuencia, los gobiernos hacen ver en sus memorias que la realización de este principio y derecho no plantea problema alguno en sus países. Sin embargo, éste es el principio y derecho respecto del cual recibimos el mayor número de observaciones por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En algunos casos, las memorias sólo contienen información sobre leyes y reglamentaciones y no indican cómo se aplica realmente este principio y derecho en el contexto nacional. Por tanto, alentamos a los gobiernos a que proporcionen información detallada y precisa sobre la realización del principio y derecho para que podamos formarnos una idea clara de la situación en los distintos países.
- 36.** El diálogo social no puede basarse en organizaciones no representativas; por otro lado, sin un diálogo social adecuado no puede haber democracia. Insistimos de nuevo en que los trabajadores y los empleadores sin distinción tienen derecho, en virtud de la Constitución de la OIT, a crear las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas para consolidar y defender sus intereses respectivos, así como a negociar colectivamente. A este respecto, es importante que los empleadores y los trabajadores puedan establecer sus organizaciones con libertad y sindicarse o asociarse de forma voluntaria, sin estar sujetos al control de sus gobiernos. En este sentido, observamos con interés que se han producido algunos avances en los **Estados del Golfo**.
- 37.** No obstante, para dar mayor efecto a este principio y derecho, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo deberían ser independientes, y los países también deberían ser capaces de ofrecer a todos los trabajadores la oportunidad de ejercer estos derechos, incluida la libertad sindical y de asociación. Las restricciones del derecho de sindicación de los trabajadores migrantes (como en **Jordania, Líbano, Malasia, Qatar, Singapur, Tailandia y Timor-Leste**), los trabajadores domésticos (como en **Bahrein, Líbano y Qatar**), los trabajadores de las zonas francas industriales (como en **Brasil, Emiratos Arabes Unidos y Kenya**) o los trabajadores de los servicios públicos (como en **Brasil, República de Corea, India, Líbano, Marruecos, México, Nepal y Qatar**) no son compatibles con la plena realización de este principio y derecho. De igual modo, aunque los avances respecto de la realización del derecho de sindicación y de negociación colectiva de tan sólo una parte de la mano de obra pueden considerarse positivos en algunos casos, el objetivo es garantizar este principio y derecho a todos los trabajadores.
- 38.** Por último, observamos con interés que varios países han iniciado o pretenden iniciar un examen de su legislación laboral. Recordamos que la Oficina puede prestar asistencia técnica en este proceso. Además de la legislación, es igualmente importante crear un entorno propicio en que todos los empleadores y los trabajadores puedan ejercer libremente su derecho de sindicación y asociación y de negociación colectiva y participar de forma plena y activa en la realización de dicho principio y derecho.

2. Eliminación de todas la formas de trabajo forzoso u obligatorio

- 39.** Los Expertos Consejeros expresan su satisfacción por el alto índice de presentación de memorias por parte de los gobiernos (94 por ciento) con respecto a este principio y derecho, pero lamentan la falta de participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en esta discusión. Huelga decir que su contribución puede ser inestimable, ya que pueden ofrecernos información esencial con la que hacemos una idea precisa sobre la realización de este principio y derecho en los Estados que presentan memorias.

40. Celebramos que, durante el pasado año (2006), **Letonia** ratificase el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y que **Vanuatu** ratificase tanto el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) como el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Alentamos a los países que han expresado su intención de ratificar estos Convenios a que completen el proceso (**Afganistán, República Islámica del Irán, Nepal, Qatar y Viet Nam**). No obstante, nos preocupa que los Gobiernos de Malasia y Singapur, que anteriormente denunciaron el Convenio núm. 105, no indicaran que han emprendido un diálogo con la Oficina y con sus organizaciones de empleadores y de trabajadores para reconsiderar esta decisión. Les instamos a que adopten medidas a este respecto. También exhortamos a los Gobiernos de **Myanmar** y de **Timor-Leste** a que expresen sus intenciones respecto de la ratificación de los Convenios núms. 29 y/o 105.
41. Un dato positivo es el hecho de que en las memorias de varios países (**Afganistán, Canadá, China, República de Corea, Japón, República Democrática Popular Lao, Madagascar, Qatar, Tailandia y Timor-Leste**) se percibe un aumento significativo de las medidas destinadas a luchar contra el trabajo forzoso u obligatorio. Reiteramos la observación que formulamos en el informe del año pasado de que un número creciente de Estados está reconociendo explícitamente la existencia en sus territorios del trabajo forzoso, ya se trate de la esclavitud clásica, el trabajo forzoso por deudas, la trata de personas, el trabajo infantil forzoso, la servidumbre u otras formas de trabajo en régimen de sometimiento. Este reconocimiento es indispensable para luchar contra el trabajo forzoso u obligatorio, ya que se trata sin duda del primer paso de una tarea de enormes proporciones pero esencial.
42. Como se menciona en el Informe global sobre el trabajo forzoso de 2005⁶, la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio representa un desafío para la práctica totalidad de los países del mundo. Además de las formas tradicionales, están apareciendo nuevas modalidades de trabajo forzoso u obligatorio, en particular la explotación de migrantes, la esclavitud por deudas en nuevos lugares de trabajo y el aumento de la trata en todo el mundo. Se considera que el siglo XXI será el siglo de la migración, y, hasta la fecha, esto se está cumpliendo.
43. Debemos resaltar que la mayoría de las memorias de los gobiernos contenía muy poca información sobre los problemas existentes en la práctica o sobre las medidas adoptadas en pro de la eliminación del trabajo forzoso, lo que impide que el problema sea visible y previene una movilización eficaz contra él. De nuevo reiteramos que sería extremadamente difícil hacer frente a la tendencia y práctica crecientes del trabajo forzoso sin una información detallada y precisa de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Así pues, esperamos que, en el futuro, las memorias de los gobiernos y las observaciones de los empleadores y de los trabajadores nos ofrezcan una descripción completa de las realidades relativas a este principio y derecho, incluida una explicación pormenorizada de las medidas adoptadas para lograr este objetivo necesario.
44. La migración irregular conlleva inevitablemente condiciones de trabajo que escapan a los mecanismos tradicionales de protección, como la seguridad social o la protección contra las condiciones de trabajo peligrosas. Por tanto, este fenómeno relativamente nuevo puede dar lugar a la forma tradicional de servidumbre. La migración irregular también deja a colectivos específicos, como las mujeres, los niños y las minorías, en una situación de mayor vulnerabilidad. Además, introduce formas más imperceptibles de trabajo forzoso, como la práctica común en varios países de que los empleadores retengan los pasaportes de los trabajadores.

⁶ Véase: *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 2005).

45. No obstante, es importante que los gobiernos velen por que la lucha contra las formas de trabajo forzoso dimanantes de la migración irregular no se convierta en una excusa para frenar la propia migración.
46. En el Informe global sobre el trabajo forzoso se ha puesto de manifiesto la magnitud de esta lacra, los beneficios que genera la trata de personas y los desafíos que ello plantea. Esto debería empujar a los países — tanto aquellos que han ratificado estos instrumentos como los que no lo han hecho — a prepararse de forma adecuada para atajar este problema de forma eficaz. La ratificación prácticamente universal de estos instrumentos demuestra la voluntad de casi todos los Estados del mundo de colaborar en estas cuestiones, en particular cuando los inversores de algunos países se están beneficiando del trabajo forzoso realizado en otros países.
47. La trata de personas y el trabajo forzoso añaden aún otra dimensión al problema. Las condiciones que conducen a la migración irregular y a la trata de personas atañen a los países de origen, de tránsito y de destino. Esto requiere una cooperación y una sinergia transfronterizas e internacionales para luchar de forma eficaz contra el comercio de personas con fines lucrativos. No puede tratarse exclusivamente como un delito: su dimensión laboral, incluida en particular la promoción de la igualdad de oportunidades económicas, también debe tenerse en cuenta. Sin un enfoque integrado y concertado será imposible luchar contra el trabajo forzoso.
48. Queremos recordar en este contexto, como en otros, el estrecho vínculo que existe entre los principios y derechos contemplados en la Declaración. El trabajo forzoso en todas sus formas suele estar estrechamente relacionado con la discriminación y la exclusión por motivos de raza, origen nacional y sexo; los niños son especialmente vulnerables al trabajo forzoso, y éste es en sí mismo contrario a la libertad sindical y de asociación y al derecho de negociación colectiva.
49. En este sentido, los proyectos relacionados con el trabajo forzoso que se han llevado a cabo en el marco del Programa de la Declaración de la OIT han resultado ser más eficaces cuando se han basado en un enfoque integrado del problema, combinando las actividades basadas en la comunidad con políticas de alto nivel. Asimismo, en el caso del trabajo forzoso y de la trata de personas, estos proyectos han dado frutos especialmente positivos cuando: *a*) han abordado estos problemas desde una perspectiva del mercado de trabajo, de forma que las entidades encargadas de las cuestiones laborales colaborasen con los organismos encargados de hacer cumplir la ley, y *b*) han abarcado todo el ciclo de la trata, incluidos los países o regiones de origen, de tránsito y de destino.
50. Algunos gobiernos han indicado que necesitan más aclaraciones sobre la conformidad de sus situaciones con los convenios, lo que representa un obstáculo para la ratificación. Así pues, instamos a esos países a que soliciten la asistencia de la OIT para superar esa dificultad. La falta de claridad no debería constituir nunca un elemento disuasorio de la ratificación, ya que los muchos años de experiencia de la OIT y de sus Miembros a este respecto debería servir para aclarar cualquier cuestión que pudiera plantearse.

3. Abolición efectiva del trabajo infantil

51. Los Expertos Consejeros comprueban con satisfacción que el índice de presentación de memorias por los gobiernos con arreglo a este principio y derecho sigue siendo elevado (97 por ciento); sin embargo, les preocupa que cuatro países (**Cabo Verde, Islas Salomón, Santa Lucía y Turkmenistán**) no hayan presentado memorias. Animamos a estos países y a todos aquellos que deban hacerlo a que sigan esforzándose por presentar memorias. Asimismo, comprobamos con agrado el gran número de observaciones formuladas por las

organizaciones de empleadores y de trabajadores, que es un claro reflejo de su disposición a eliminar el trabajo infantil. Hacemos hincapié en que la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es indispensable para el éxito de la lucha contra el trabajo infantil.

52. No obstante, observamos una falta de información práctica en las memorias de los siguientes países: **Arabia Saudita, Bahrein, Canadá** (en lo que respecta al trabajo infantil en general), **Estonia, Guinea-Bissau, Haití, Myanmar, Samoa, Somalia, Suriname, Timor-Leste** y **Vanuatu**. Esto complica nuestra labor de evaluar el grado de realización del principio en los países en cuestión. Señalamos a la atención de los gobiernos la posibilidad de solicitar la asistencia técnica de la Oficina para elaborar memorias más completas y exhaustivas.
53. Observamos con satisfacción que el ritmo de ratificación de los convenios de la OIT sobre el trabajo infantil se mantuvo en 2006, año en que se produjeron cinco nuevas ratificaciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (**Armenia, Letonia, Pakistán, Qatar** y **San Vicente y las Granadinas**), y seis del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (**Armenia, Australia, Camboya, Letonia, Suriname** y **Vanuatu**). Además, un número importante de países han indicado que o bien tienen la intención de ratificar esos Convenios o bien ya han emprendido el proceso de ratificación. Les animamos a completar dicho proceso. Por otro lado, instamos a los Gobiernos de **México** y **Timor-Leste** a que expresen su intención respecto de la ratificación de los Convenios núms. 138 y/o 182.
54. Celebramos la publicación por la Oficina, en mayo de 2006, del Informe global sobre el trabajo infantil, titulado *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*⁷. En él se propone la meta ambiciosa pero alcanzable de eliminar las peores formas de trabajo infantil en los próximos diez años. También nos sentimos alentados por las tendencias globales presentadas en el Informe, que evidencian un significativo descenso del 11 por ciento del trabajo infantil en todo el mundo y una disminución todavía más acusada del número de niños que realizan trabajos peligrosos. No obstante, nos preocupa sobremanera el hecho de que el trabajo infantil siga siendo un fenómeno generalizado y que los avances indicados en el Informe se hayan producido en su mayoría en **América Latina**, siendo escasos en **Asia** y mínimos en el **Africa Subsahariana**. También observamos con inquietud que el trabajo infantil sigue existiendo también en los países desarrollados. En el Informe global se enfatizaba que, aunque el progreso económico es importante, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen que adoptar un enfoque estratégico de la eliminación del trabajo infantil incorporando esta cuestión en los marcos nacionales de desarrollo y de políticas, incluidos los marcos de derechos humanos, la iniciativa «Educación para Todos» (EPT), las estrategias de lucha contra la pobreza, y los planes de formación y empleo juvenil. Este enfoque multisectorial es indispensable para la abolición efectiva del trabajo infantil.
55. Subrayamos la importancia de la educación como medio para reducir y eliminar el trabajo infantil. La provisión de una educación obligatoria gratuita de buena calidad hasta la edad mínima de admisión al empleo es crucial a este respecto. Aplaudimos la cooperación continuada de la OIT con el Banco Mundial, el UNICEF y la UNESCO en el marco de la iniciativa EPT, en particular mediante el Grupo especial mundial sobre trabajo infantil y educación creado en 2005 en Beijing. Nos preocupa sobremanera que, según el Informe global sobre el trabajo infantil, más de 80 países no alcanzarán el Objetivo de Desarrollo del Milenio consistente en lograr la educación universal para 2015, e instamos a los

⁷ Véase: *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 2006).

gobiernos a que redoblen sus esfuerzos por invertir en educación como medio para erradicar el trabajo infantil.

56. Es importante que las iniciativas nacionales contra el trabajo infantil estén completamente a cargo de los mandantes de la OIT y de otros actores nacionales, y resaltamos la importancia de elaborar planes nacionales de acción mediante un proceso consultivo. El control nacional tiene que respaldarse mediante un movimiento mundial coherente y reforzado que englobe a los principales actores intergubernamentales y no gubernamentales. Aplaudimos el plan de acción mundial presentado en el Informe global sobre trabajo infantil y ratificado por el Consejo de Administración en noviembre de 2006, en el que la Oficina esboza una serie de iniciativas para intensificar y fortalecer el movimiento mundial contra el trabajo infantil.
57. Alabamos los continuados esfuerzos realizados por el IPEC de la OIT y resaltamos la importancia de prestar apoyo técnico tanto a los países que han ratificado los Convenios núms. 138 y 182 como a los que todavía no lo han hecho. Aun tomando debida nota de las limitaciones a que hace frente el IPEC en materia de financiación y capacidad operativa, le alentamos a que explore opciones para prestar asistencia a estos países.
58. Observamos que algunos mandantes (los Gobiernos de **Australia** y **Nueva Zelandia** y **Business New Zealand**) expresaron su preocupación por la posibilidad de que la ratificación del Convenio núm. 138 pudiese afectar negativamente a las oportunidades de que disponen los jóvenes para entrar en el mercado de trabajo. Insistimos en que estas preocupaciones pueden subsanarse adecuadamente mediante los diversos tipos de flexibilidad inherentes al principio de la eliminación del trabajo infantil, por ejemplo en lo que respecta al trabajo ligero o a la formación y las prácticas profesionales. Un mejor conocimiento del principio y derecho aliviaría estas preocupaciones, y señalamos a la atención de estos mandantes la posibilidad de solicitar el asesoramiento técnico de la Oficina en la materia.
59. Por último, señalamos que el número de Estados Miembros que todavía no han ratificado uno o ambos convenios sobre el trabajo infantil es relativamente pequeño en la actualidad. Proponemos a la Oficina que ponga en marcha actividades más específicas e individualizadas para alentar a estos países a que ratifiquen estos instrumentos y ayudarles en el proceso, en particular a aquellos que todavía no se están beneficiando de la cooperación técnica o que pueden tener un contacto limitado con la OIT.

4. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

60. Los Expertos Consejeros valoran positivamente el alto índice de presentación de memorias por los gobiernos (95 por ciento) con arreglo a este principio y derecho, lo que nos permite examinar la situación de la mayoría de los Estados Miembros en cuestión. Esperamos que el impulso del diálogo sobre esta cuestión pueda mantenerse en el futuro y que las memorias sigan desarrollándose y ofreciendo información más sustancial de la que actualmente presentan algunas de ellas.
61. También aplaudimos el aumento del grado de participación en el proceso de presentación de memorias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores tanto nacionales como internacionales. Esto reviste una importancia especial en lo que respecta a las cuestiones relativas a la discriminación, donde la esencia de los obstáculos radica en la práctica.

62. Observamos que **Vanuatu** ha ratificado tanto el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) durante el pasado año (2006). También acogemos con satisfacción la intención expresada por algunos gobiernos de ratificar estos instrumentos en un futuro próximo (**Bahrein, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Liberia, Omán y Qatar**). No obstante, nos preocupa que unos pocos gobiernos (**Estados Unidos y Namibia**) indiquen que en la actualidad no están contemplando la ratificación, y les urgimos a adoptar las medidas necesarias para hacerlo. También exhortamos a otros pocos gobiernos a que expresen sus intenciones respecto de la ratificación de los Convenios núms. 100 y/o 111 (**Malasia, Myanmar, Singapur y Timor-Leste**).
63. Reiteramos que la información suministrada por las organizaciones de empleadores y de trabajadores tanto nacionales como internacionales puede servir para suplir cualquier laguna que exista en las memorias de los gobiernos. Somos conscientes de que muchos ministerios nacionales cuentan con recursos limitados para reunir y proporcionar información y de que esto podría suplirse con discusiones tripartitas y la asistencia técnica de la OIT.
64. Lamentamos que la información proporcionada en las memorias y en las observaciones sea con frecuencia limitada y no dé cuenta del amplio abanico de cuestiones relativas a la discriminación que afectan a sus respectivos países, en particular las relacionadas con la discriminación y la exclusión por motivos de raza, origen étnico, edad y religión y otras formas de discriminación. En nuestra opinión, es importante señalar que la discriminación no es meramente una cuestión de género, como parece desprenderse en general de las memorias. Estamos de acuerdo en que es muy importante atajar de forma eficaz la discriminación de género, pero ello no basta para acabar totalmente con este complejo problema. Los mandantes de la OIT deben concienciarse acerca de todas las formas de discriminación y sus consecuencias, de forma que las medidas y las políticas que pongan en práctica puedan ser eficaces.
65. Además, en muchas de las memorias se indican sólo las medidas adoptadas respecto de las leyes y las reglamentaciones. Así pues, esperamos que, en futuras memorias, también se proporcione información más sustancial sobre las medidas tomadas más allá del ámbito de la legislación, especialmente aquellas destinadas a luchar contra la segregación en el trabajo. De las memorias se desprende claramente que todos los países prohíben la discriminación de forma más o menos específica en sus constituciones y leyes. Sin embargo, advertimos que, en muchos casos, esto no proporciona una protección eficaz. Aunque la elaboración adecuada de leyes contra la discriminación es fundamental para eliminar dicho fenómeno, ello no basta para garantizar su erradicación en el empleo y la ocupación. La adopción de sanciones adecuadas, el establecimiento de mecanismos de prevención y vigilancia y la puesta en marcha de campañas de sensibilización son tan sólo algunos ejemplos del tipo de medidas que deben adoptarse para lograr la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo. El acceso a la educación (incluida la formación técnica y profesional) y a la experiencia laboral de los colectivos desfavorecidos también es esencial. No podemos lograr nuestro objetivo de evaluar las dificultades y los desafíos que se plantean con respecto a este principio y derecho a menos que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores nos proporcionen información detallada y pertinente al respecto.
66. El hecho de que la migración sea un efecto cada vez más significativo de la globalización conduce a los trabajadores a estar cada vez más expuestos a la discriminación. Por tanto, los países deberían estar adecuadamente preparados para hacer frente a este fenómeno, dada su magnitud y la frecuencia con que se deniegan los derechos de los trabajadores migrantes, quienes no disfrutan del derecho fundamental de sindicación en muchos países. La denegación de la libertad sindical conlleva necesariamente una mayor exposición de los

trabajadores a la discriminación, ya que estos dos problemas están inextricablemente vinculados.

- 67.** Subrayamos también la necesidad de atajar la discriminación y el trabajo forzoso al mismo tiempo, en particular en lo que respecta a los pueblos indígenas y tribales y a otras minorías étnicas. El trabajo forzoso no puede eliminarse de forma eficaz si no se ataja también la discriminación sistémica y generalizada a que se somete a estos pueblos en el empleo y la remuneración. Si se toman en consideración los vínculos existentes entre las distintas categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT) se aumentará la eficacia de los proyectos y de las actividades en materia de políticas.
- 68.** Instamos a los gobiernos a que presten más atención al diálogo social organizando debates nacionales sobre la igualdad y la discriminación. Este es un ámbito en que las medidas adoptadas en otras esferas pueden tener una profunda influencia, especialmente en lo que respecta a la igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo. Por ejemplo, las políticas sociales más amplias de promoción del empleo pueden destinarse o afectar en mayor medida a los colectivos que todavía no han tenido un acceso efectivo al mercado de trabajo, como las mujeres y las minorías étnicas. En nuestra opinión, el hecho de no abordar la discriminación en su sentido más amplio puede crear una tensión social también fuera del lugar de trabajo. Por tanto, la discriminación no es sólo un problema que afecta al lugar de trabajo, sino que también puede ser un factor de inestabilidad social, algo que todos deberíamos tener en cuenta ⁸.

⁸ Véase: *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 2003).

Parte II. Información proporcionada en el marco del examen anual

A. Esfuerzos desplegados para respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo ¹

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

a) *Presentación de memorias*

- 69.** Treinta y cuatro de 35 Estados han presentado información sobre el principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (una tasa de presentación de memorias del 97 por ciento), es decir, las mismas cifras que las registradas en el examen anual de 2006 sobre este principio y derecho (véase el cuadro 1, página 6 del presente documento).
- 70.** Sólo las **Islas Salomón** no cumplieron con su obligación de presentar memorias en el marco del examen anual de 2007.
- 71.** A escala nacional, 18 organizaciones de empleadores y 19 organizaciones de trabajadores de 19 Estados formularon observaciones sobre las memorias presentadas por sus gobiernos.
- 72.** A escala internacional, se recibió una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) ² que contenía referencias generales al cumplimiento de este principio y derecho, y 23 observaciones de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). La CIOSL envió dichas observaciones a la Oficina antes de su unificación con la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y con otras ocho organizaciones sindicales nacionales para constituir la Confederación Sindical Internacional (CSI) en noviembre de 2006.
- 73.** En el cuadro que figura a continuación se indican las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones y los países a los que se refieren.

¹ Los datos contenidos en las secciones 1, 2, 3 y 4 de la Parte II.A constituyen un resumen de las declaraciones que figuran en las memorias de los gobiernos, las informaciones de referencia presentadas por los países y los comentarios remitidos a la Oficina por las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores para el examen anual de 2007. En la Parte I de la presente introducción figuran los comentarios formulados por los Expertos Consejeros sobre los textos examinados en relación con cada una de las categorías de principios y derechos en el trabajo. Ni los Expertos Consejeros ni la Oficina han verificado la exactitud de la información recibida que se reproduce en la compilación.

² Véanse las págs. 73-77 del presente documento.

Examen anual de 2007: Observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con el principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva *

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la CIOSL
Afganistán	Cámara de Comercio de Afganistán (CCA)	Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU)	-
Arabia Saudita	Consejo de Cámaras de Comercio e Industria de Saudíes (SCCI)	Comité de Trabajadores de Aramco (AWC), Comité de Trabajadores de Saudi Telecom (STWC)	X
Bahrein	Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI)	Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)	X
Brasil	-	-	X
Canadá	-	-	X
China	Confederación de Empresas de China (CEC)	-	X
República de Corea	-	-	X
Emiratos Arabes Unidos	Federación de Cámaras de Comercio e Industria de los Emiratos Arabes Unidos (UAEFCCI)	Comité Coordinador de Asociaciones Profesionales de los Emiratos Arabes Unidos (UAECCPA)	X
Estados Unidos	-	-	X
India	Organización Panindia de Fabricantes (AIMO)	Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC), Central de Sindicatos Indios, Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC)	X
República Islámica del Irán	Confederación de Asociaciones de Empleadores del Irán (ICEA)	Confederación Iraní de Consejos Laborales Islámicos (ICILC)	X
Iraq	Federación de Industrias de Iraq (IFI)	Federación de Sindicatos de Iraq (IFTU)	X
Jordania	-	Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU)	X
Kenya	Federación de Empleadores de Kenya (FKE)	Organización Central de Sindicatos (COTU-KENYA)	X
Kuwait	Cámara de Comercio e Industria de Kuwait (KCCI)	Federación General de Sindicatos de Kuwait (GFTUK)	X
República Democrática Popular Lao	Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (CCIL)	Federación de Sindicatos de Lao (FSL)	X
Líbano	-	Confederación General de Trabajadores del Líbano (GGTL)	X
Malasia	Federación de Empleadores Malasios (MEF)	-	X
Marruecos	-	-	X
México	-	-	X
Nepal	-	-	X
Nueva Zelandia	Business New Zealand (BNZ)	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)	X
Omán	Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)	Comité de Trabajadores de Omán (OWC)	X
Qatar	Cámara de Comercio e Industria de Qatar (QCCI)	Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC)	X

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la CIOSL
Singapur	Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)	Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC)	X
Sudán	Federación de Hombres de Negocios y Empleadores del Sudán (SBEF)	Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán (SWTUF)	
Tailandia	Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT)	-	X
Uzbekistán	-	Consejo de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán	
Viet Nam	-	-	X

* La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha presentado un comentario general sobre este principio y derecho.

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

b) **Memorias en las que se mencionan actividades**

74. Ratificaciones y propósitos de ratificación. En el marco de este principio y derecho, la Oficina ha registrado tres ratificaciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (**Armenia, El Salvador y Vanuatu**) y dos ratificaciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (**El Salvador y Vanuatu**). Los países que han ratificado recientemente ambos Convenios fundamentales relativos al mismo principio y derecho ya no tienen que seguir cumpliendo con la obligación de presentar memorias en virtud del examen anual de la Declaración. Asimismo, disponen de un período de dos años (esto es, 12 meses después de la ratificación para la entrada en vigor y 12 meses para la presentación de memorias después de la entrada en vigor) para que puedan ajustar su legislación y práctica a las disposiciones de los convenios ratificados antes de presentar las memorias anuales sobre la aplicación de los instrumentos recién ratificados (con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT).

75. En el cuadro que figura a continuación se enumeran los países que expresaron en 2006 su intención de ratificar los Convenios núms. 87 y/o 98.

Examen anual de 2007: Estado de los propósitos de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98

Propósitos de ratificación expresados en el marco del examen anual de 2007	
Convenio núm. 87	Afganistán, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Guinea-Bissau, República Islámica del Irán, Iraq, República Democrática Popular Lao, Nepal, Omán, Qatar, Sudán, Tailandia y Viet Nam
Convenio núm. 98	Afganistán, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, República Islámica del Irán, República Democrática Popular Lao, Omán, Qatar, Tailandia, y Viet Nam

76. Las informaciones de referencia de los países muestran que la mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores apoyan a sus gobiernos en el proceso de ratificación de los Convenios núms. 86 y/o 98.

77. Varios países están considerando la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 87 y/o 98, pero como medida preliminar desean asegurarse de que la política, legislación y/o práctica están totalmente de conformidad con las disposiciones de dichos Convenios (**Kenya, República de Corea, Nueva Zelandia, Qatar y Tailandia**).

- 78.** En **Tailandia**, el Gobierno indica que se ha ultimado el estudio necesario para la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, y que se precisaría la cooperación técnica de la OIT para garantizar la conformidad de la legislación nacional del trabajo con las disposiciones de dichos Convenios.
- 79.** En **Bahrein**, el Gobierno, la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI) y la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) apoyan la constitución de un comité tripartito que se encargaría de examinar y formular recomendaciones sobre otras ratificaciones de convenios fundamentales de la OIT, incluidos los Convenios núms. 87 y 98.
- 80. Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución.** Como se indicó en la introducción del examen anual de 2006³, la mayoría de los países reconocen el principio y derecho en sus constituciones nacionales (**Afganistán, Bahrein, Brasil, Canadá, China, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Jordania, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Marruecos, Qatar, Samoa, Islas Salomón y Timor-Leste**). En el examen anual de 2007 se incluye a **Iraq** entre estos países a raíz de la adopción de una nueva Constitución Nacional en 2006.
- 81. Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación, los reglamentos y/o las decisiones judiciales.** En **Iraq**, el proyecto de Código del Trabajo, que se está examinando actualmente con la cooperación técnica de la OIT, reconoce el principio de la libertad sindical y de asociación.
- 82.** En **Singapur**, la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF) observa que la legislación vigente en materia de negociación colectiva es amplia y no es necesario introducir cambios en la actual coyuntura.
- 83. Ejercicio de este principio y derecho.** En **Omán**, el Gobierno indica que, a raíz de la reforma de la legislación nacional del trabajo, ya no es necesaria la aprobación del Gobierno para concertar convenios colectivos.
- 84.** El Gobierno de **Samoa** declara que ya no es necesaria la autorización del Gobierno para constituir organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 85.** En **Singapur**, el Gobierno hace hincapié en que el número de trabajadores sindicados ascendía a 450.000 en 2005. El Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC) había establecido una unidad para los trabajadores subcontratados a fin de ayudar a resolver los problemas del creciente número de trabajadores que se encuentran en esta categoría aunque el número total de dichos trabajadores en relación con los trabajadores permanentes sigue siendo reducido. En marzo de 2006, se creó un nuevo sindicato para los trabajadores de instituciones de educación privadas al que se podrían afiliar unos 50.000 miembros.
- 86. Introducción de cambios legislativos.** En **Afganistán**, el Gobierno redactó una nueva legislación laboral en 2006, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con la OIT, y los comentarios que formularon se han integrado en el texto definitivo.
- 87.** En **Jordania**, el Gobierno ha constituido un comité tripartito encargado de considerar las modificaciones que cabría introducir en el Código del Trabajo para ponerlo de

³ OIT: documento GB.295/5: Introducción de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT a la compilación de memorias anuales, 2006, pág. 19, párrafo 83.

conformidad con las normas internacionales. El Ministerio de Trabajo espera que finalicen las labores de este comité y que se presente al Parlamento una versión definitiva del proyecto de enmienda del Código del Trabajo antes de finales de 2006. Las modificaciones que se están examinando abarcan varios temas, como el derecho de sindicación y de negociación colectiva, los medios para la solución de conflictos colectivos y otras cuestiones relativas a las relaciones individuales y colectivas. Además, se abordarán ciertas lagunas que están surgiendo en la legislación para responder a la nueva evolución del mercado de trabajo nacional.

88. En la **República de Corea** (enero de 2006) y **Omán** se ha modificado la legislación del trabajo para que los trabajadores puedan constituir sindicatos y llevar a cabo negociaciones colectivas. En Omán, los comités conjuntos se han convertido en sindicatos y se ha cambiado el nombre del Comité Principal de Trabajadores de Omán por Federación General de Trabajadores de Omán.
89. En la **República Islámica del Irán**, el Gobierno observa que se están introduciendo algunas modificaciones en el Código del Trabajo para promover los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y su multiplicación a través del progreso libre y democrático.
90. En la **República Democrática Popular Lao**, el Gobierno declara que se está examinando la posibilidad de revisar la ley de sindicatos, así como de modificar el Código del Trabajo que reconocería explícitamente la función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se prevé que la creciente integración del país en la ASEAN y el resto del mundo dé lugar a un papel más preponderante de la negociación colectiva en las nuevas industrias del país. Además, el Gobierno declara que las actividades de la Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao se rigen por el decreto sobre las estructuras y actividades de las organizaciones, núm. 125/PM, en el que se describen las relaciones laborales con las organizaciones de trabajadores.
91. En el **Líbano**, el Gobierno está a la espera de los comentarios de la OIT sobre el proyecto de enmienda del Código del Trabajo, en particular en lo que respecta al requisito de una autorización previa para constituir organizaciones de empleadores o de trabajadores.
92. En la misma línea, varios países informan de que el Gobierno ha iniciado una revisión de la legislación laboral en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores (**Afganistán, Emiratos Arabes Unidos, Kenya, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Líbano, Sudán y Tailandia**).
93. **Políticas nacionales.** En **Tailandia**, el Gobierno indica que ha establecido una política y procedimientos para fomentar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con el principio y derecho.
94. **Mecanismos de aplicación, control y sanción.** El examen de las memorias de los gobiernos pone de manifiesto que una gran mayoría de países dispone de mecanismos de aplicación y/o sanción para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional. Por ejemplo, en **Guinea-Bissau**, el Gobierno indica que se recurre a los mecanismos de inspección/control para velar por el cumplimiento adecuado de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva. En los casos en que no se ha respetado este principio y derecho, el procedimiento mencionado entrañó a menudo la conciliación y mediación. De no llegar a una solución satisfactoria, se prevén medidas judiciales, de reparación y sanciones civiles, administrativas y/o penales.
95. En la **República de Corea**, el Gobierno menciona que la Ley de Reforma de los Sindicatos y de las Relaciones Laborales (TULRAA) considera que todo impedimento del

empleador al derecho de constituir sindicatos o de llevar a cabo actividades sindicales constituye una práctica laboral ilegítima. En este sentido, se registraron 195 acusaciones de prácticas laborales ilegítimas en agosto de 2006.

96. **Atención especial a situaciones concretas.** Los Gobiernos de **Guinea-Bissau** y del **Líbano** declaran que están prestando especial atención a la implicación de las mujeres en el cumplimiento del principio y derecho.
97. **Actividades de promoción.** Estas actividades, puestas en práctica principalmente por los gobiernos, abarcan desde las políticas o los programas institucionalizados hasta las actividades de sensibilización y promoción. Se ha informado acerca de estas actividades en **Afganistán, Arabia Saudita, Canadá, China, Emiratos Arabes Unidos, Kenya, Kuwait, Marruecos, Nueva Zelandia, Omán, Singapur, Tailandia y Timor-Leste.**
98. Por ejemplo, se organizaron talleres, seminarios o cursos de formación sobre las Normas Internacionales del Trabajo, la Declaración y el diálogo social en **Arabia Saudita, Kuwait, Marruecos, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Tailandia y Timor-Leste.**
99. En **China**, la mayoría de las actividades de promoción a las que se hace referencia en el memoria del Gobierno tienen que ver con la negociación colectiva. Este derecho se está promoviendo a nivel nacional, provincial y empresarial por medio de circulares y material de formación.
100. En **Nueva Zelandia**, el Gobierno está asignando anualmente un presupuesto de 2 millones de dólares de Nueva Zelandia a un fondo de formación de relaciones laborales sin restricciones de acceso. Esto ha dado lugar a la creación de 282 cursos para 2005-2006. Los cursos están diseñados para aumentar el nivel de calificaciones y conocimientos de los empleadores y de los trabajadores en cuestiones de empleo y mejorar las relaciones dentro del lugar de trabajo para que las partes puedan negociar de buena fe.
101. En **Uzbekistán**, se han aplicado diversas medidas de promoción en relación con el principio y derecho, como el desarrollo de la capacidad de los funcionarios del trabajo y de las organizaciones de empleadores y trabajadores y la formación de otros funcionarios gubernamentales.
102. Algunos gobiernos indican que llevaron a cabo actividades de promoción en cooperación con la OIT. Por ejemplo, **Arabia Saudita, Bahrein, los Emiratos Arabes Unidos, Kuwait, Omán y Qatar** mencionan su participación en el cuarto Taller regional de la OIT/Consejo de Cooperación del Golfo sobre la Declaración de la OIT y las normas internacionales del trabajo en los países del Consejo de Cooperación del Golfo organizado en la ciudad de Kuwait en abril de 2006. El Gobierno de Viet Nam declara que se han organizado talleres en cooperación con la OIT para sensibilizar acerca del principio y derecho.
103. El Gobierno del **Líbano** indica que las condiciones políticas reinantes no permitieron la organización del taller previsto sobre las normas internacionales del trabajo, que pretendía centrarse especialmente en la libertad sindical y de asociación, en cooperación con el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín. Esta actividad se ha aplazado.
104. Diversas organizaciones de empleadores y de trabajadores mencionan que han participado en las actividades de promoción de los gobiernos o indican que han organizado actividades similares. Por ejemplo, en **Afganistán**, la Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) declara que está desplegando esfuerzos para mejorar los derechos de los trabajadores y su principal objetivo es el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- 105.** En **China**, la Confederación de Empresas de China (CEC) declara que está aplicando un programa experimental sobre consultas y contratos colectivos en materia de salarios en el distrito en desarrollo de Dalian, provincia de Liaoning. La Federación de Sindicatos de China (ACFTU) menciona que ha llevado a cabo las siguientes actividades: i) participación en el control de la aplicación de la legislación laboral (2005); ii) celebración de una reunión nacional sobre la promoción y constitución de sindicatos en las empresas extranjeras (marzo de 2006); iii) participación en la adopción del reglamento provisional sobre la aplicación de las actividades sindicales en las empresas (julio de 2006); iv) organización de un curso de formación sobre normas internacionales del trabajo y negociación colectiva con la OIT, y v) organización de un curso de formación para instructores en negociación colectiva.
- 106.** En **Kenya**, la Organización Central de Sindicatos (COTU-KENYA) indica que ha participado en el Programa sobre la Promoción de la Declaración OIT/SLAREA (Fortalecimiento de la administración del trabajo y las relaciones laborales en Africa Oriental).
- 107. Acopio y divulgación de datos.** Sólo unos cuantos gobiernos (**Canadá, México, Nueva Zelandia y Omán**) hacen referencia al acopio y la divulgación de datos en relación con el principio y derecho. Por ejemplo, el Gobierno de México ha proporcionado datos sobre las huelgas, los convenios colectivos y las revisiones salariales.
- 108. Discusiones tripartitas. Afganistán, República de Corea, Líbano, Marruecos, Omán, Qatar y Sudán** informan de que han celebrado discusiones tripartitas sobre medidas específicas a fin de respetar, promover y dar cumplimiento al principio y derecho.
- 109.** El Gobierno de la **República de Corea** informa que en marzo de 2006 se estableció el comité tripartito de representantes para promover el diálogo social con miras a mejorar la legislación relacionada con el trabajo.
- 110.** En el **Líbano**, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han participado en la reforma legislativa para apoyar el principio y derecho.
- 111.** En **Omán**, se organizaron actividades tripartitas con el apoyo de la Organización Árabe del Trabajo (OAT).
- 112. Nuevas iniciativas.** Varios países indican que se emprendieron nuevas iniciativas para cumplir el principio y derecho.
- 113.** En **Afganistán**, el Gobierno declara que se estableció una nueva organización de empleadores en 2005: la Cámara de Comercio de Afganistán (CCA). Ahora existen en el país varias organizaciones sectoriales (de profesores, ingenieros, comerciantes, periodistas, escritores, médicos, abogados, etc.) y nuevas organizaciones nacionales de trabajadores.
- 114.** Según el Gobierno de la **República de Corea**, se adoptaron diversas iniciativas especiales a raíz de las recomendaciones de las organizaciones internacionales. En marzo de 2006, se estableció un «Comité para la promoción de la legislación y los sistemas de relaciones laborales». Dicho comité ha formulado, entre otras propuestas, cómo: i) constituir sindicatos múltiples a nivel de la empresa; ii) invalidar el requisito de notificación de apoyo de terceros; y iii) suprimir el sistema de arbitraje obligatorio. Además, en marzo de 2006 se estableció un comité tripartito de representantes para promover el diálogo social con miras a mejorar la legislación relacionada con el trabajo. Este comité también ha celebrado más de 40 negociaciones en los últimos seis meses, y al final ha alcanzado un acuerdo tripartito en virtud del cual se suprime el sistema de arbitraje obligatorio para los servicios públicos esenciales y el requisito de notificación de apoyo de terceros. Además,

se protegerán los derechos de sindicación y negociación colectiva de los funcionarios públicos. Se piensa que estas reformas deberían facilitar la adopción de leyes y sistemas nacionales que estarían más en consonancia con las normas internacionales del trabajo.

115. En **Kuwait**, se ha establecido recientemente un comité para reforzar los esfuerzos nacionales tendentes a dar cumplimiento al principio y derecho.
116. En la **República Democrática Popular Lao**, el Gobierno informa que la Federación de Sindicatos de Lao ha adoptado la iniciativa de redactar la Ley de Sindicatos y el proceso de redacción está ya en curso.
117. En el **Líbano**, el Gobierno declara que a las muchas federaciones de trabajadores y sindicatos del país se les deberían atribuir los siguientes elementos: i) la conocida experiencia del movimiento sindical libre del país; ii) la no injerencia del Gobierno en el establecimiento de sindicatos y las actividades sindicales, y iii) la protección jurídica de los sindicatos.
118. En **México**, el Gobierno hace referencia al Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos que ha sido una herramienta eficaz para el diálogo tripartito en el país y las reformas económicas y sociales concertadas a nivel nacional.
119. En **Omán**, se han constituido sindicatos en 33 empresas.
120. El Gobierno de **Qatar** indica que se han realizado progresos, especialmente gracias a la mejora de las relaciones laborales y al creciente diálogo entre los empleadores y los trabajadores. El nuevo Código del Trabajo constituye un avance cualitativo en relación con el principio y derecho. Por primera vez, contiene un capítulo específico bajo el título «Organizaciones de trabajadores» relativo a las disposiciones por las que se rige el establecimiento de comités de trabajadores a nivel de la empresa, sectorial y nacional. Otros capítulos versan sobre la negociación colectiva, los convenios colectivos y los conflictos colectivos. En el artículo 127 de dicho Código del Trabajo se prevé que el alcance de la negociación colectiva y de los convenios colectivos abarcará toda cuestión relacionada con el trabajo. Además, en 2004 se promulgó la Ley de Sociedades y Asociaciones Privadas. El segundo capítulo de esta ley contiene disposiciones específicas relativas a las normas para el establecimiento y funcionamiento de las asociaciones profesionales. De hecho, ya se han establecido algunas asociaciones de este tipo, como de periodistas, ingenieros, abogados y físicos.
121. El número de trabajadores sindicados en **Singapur** ascendía a 450.000 en 2005. El Ministerio de Recursos Humanos tomó nota de la información presentada por el Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC) según la cual aproximadamente el 30 por ciento de las empresas sindicadas han incluido una cláusula en sus convenios colectivos por la que se permite el empleo de trabajadores que ha sobrepasado la edad de jubilación de 62 años. Además, en marzo de 2006 se creó un nuevo sindicato para los trabajadores de instituciones de educación privadas al que se podrían afiliar unos 500.000 miembros.
122. En **Arabia Saudita**, el Comité de Trabajadores de Aramco (AWC) indica que se están logrando algunos progresos en lo que respecta al establecimiento de comités de trabajadores en el país. Además, el Comité de Trabajadores de Saudi Telecom (STWC) declara que ha aumentado ligeramente el número de estos comités, y que está desplegando esfuerzos para que se establezcan otros nuevos.
123. En **Sudán**, tras el Acuerdo General de Paz, se estableció un comité provisional en diciembre de 2005, que se ocupa de las libertades básicas, incluido el derecho de sindicación. Por consiguiente, se está revisando toda la legislación de Sudán. Además, la

Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán (SWTUF) indica que el congreso y las elecciones sindicales tuvieron lugar en abril de 2006. La SWTUF señala que se ha promovido la participación de las mujeres en el movimiento sindical: representan el 25 por ciento en muchos sindicatos.

c) **Problemas indicados**

- 124. Obstáculos a la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98.** Se está considerando la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 en varios países. Sin embargo, algunos indican que se están planteando dificultades para poner de conformidad la legislación nacional con estos dos Convenios y que ello representa un obstáculo para la ratificación.
- 125.** El Gobierno de **Brasil** indica que no es posible ratificar el Convenio núm. 87 debido a una contradicción entre el texto de la Constitución y las disposiciones de dichos Convenios. Sin embargo, el Congreso Nacional está actualmente examinando, a propuesta del Ejecutivo, un proyecto de enmienda constitucional, con miras a garantizar la libertad sindical y de asociación. Dicha enmienda haría que la Constitución fuese compatible con el Convenio, permitiendo así su ratificación. El Gobierno indica además que a pesar de la propuesta presentada para la organización sindical que fue aprobada en el Foro Nacional del Trabajo y que ha de someterse al Congreso Nacional en 2006, no se podrá ratificar el Convenio núm. 87, porque el modelo propuesto no aboga ni por una unidad sindical única ni por la pluralidad, sino que se basa en la representatividad real o *de facto* de los órganos sindicales, a diferencia del modelo actual en el que la representatividad es simplemente legal, con una representación y unidad basadas, en primer lugar, en la antigüedad de los órganos sindicales.
- 126.** En **Kenya**, se considerará la ratificación del Convenio núm. 87 una vez promulgada la legislación revisada del trabajo.
- 127.** El Gobierno de la **República de Corea** indica que seguirá examinando la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 87 y 98 cuando considere la legislación e instituciones nacionales vigentes. En este sentido, se está promoviendo el diálogo social con miras a mejorar la legislación del trabajo a través del comité tripartito de representantes y del «Comité para la promoción de la legislación y los sistemas de relaciones laborales» que se estableció en marzo de 2006. El Gobierno considera que estas reformas deberían facilitar la mejora de las leyes y sistemas nacionales.
- 128.** El Gobierno de **Líbano** indica que sigue habiendo ciertas discrepancias entre el proyecto de enmienda del Código del Trabajo y el Convenio núm. 87. El Gobierno está a la espera de los comentarios de la OIT sobre el proyecto de enmienda del Código del Trabajo.
- 129.** El Gobierno de **México** informa de que es necesario reforzar el diálogo social en el país, ya que ha permitido a los agentes sociales encontrar soluciones comunes a los problemas y realidades nacionales.
- 130.** En **Nueva Zelandia**, la política del Gobierno sigue siendo la de no ratificar ningún Convenio hasta que la legislación, la política y la práctica estén totalmente de conformidad con él. Business New Zealand considera que la ratificación del Convenio núm. 87 iría en contra de los intereses de los neocelandeses en general, ya que se ha interpretado que el Convenio permite el boicot y las huelgas de solidaridad, así como las huelgas por motivos económicos y sociales, que afectarían a muchas más personas que aquéllas a las que se pretende beneficiar con tales acciones.
- 131.** En **Qatar**, el Gobierno espera que en el futuro cumplirá los requisitos jurídicos y prácticos que le permitan ratificar ambos Convenios.

132. En **Tailandia**, se ha ultimado el estudio sobre la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 y se precisará la cooperación técnica de la OIT para velar por la conformidad de la legislación nacional del trabajo con estos Convenios.

133. Problemas circunstanciales y jurídicos. Los cuadros que figuran a continuación contienen una lista de los factores circunstanciales y de los obstáculos jurídicos señalados en las memorias de los gobiernos y en las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Examen anual de 2007: problemas circunstanciales y jurídicos en el cumplimiento de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en los Estados que han presentado memorias

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Falta de sensibilización y/o apoyo de la opinión pública	Kenya, Emiratos Arabes Unidos	Kenya: Federación de Empleadores de Kenya (FKE); Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)	Comité Coordinador de Asociaciones Profesionales de los Emiratos Arabes Unidos (UAE, CCPA); Comité Principal de Trabajadores de Omán (MOWC)
Falta de información y de datos	Emiratos Arabes Unidos	–	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU); Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT)
Valores sociales y tradiciones culturales	Emiratos Arabes Unidos	–	–
Circunstancias sociales y económicas	Emiratos Arabes Unidos	Federación de Industrias de Iraq (IFI)	Federación de Sindicatos de Iraq (IFTU)
Situación política	Emiratos Arabes Unidos, Líbano	Federación de Industrias de Iraq (IFI)	Federación de Sindicatos de Iraq (IFTU)
Disposiciones jurídicas	Emiratos Arabes Unidos, Líbano	–	–
Prácticas de empleo vigentes	Emiratos Arabes Unidos	–	–
Falta de capacidad de las instituciones estatales competentes	Kenya, Omán, Timor-Leste	Federación de Empleadores de Kenya (FKE)	Organización Central de Sindicatos (COTU-Kenya)
Falta de capacidad de las organizaciones de empleadores	Emiratos Arabes Unidos, Kenya, Omán, Timor-Leste	Federación de Empleadores de Kenya (FKE); Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)	–
Falta de capacidad de las organizaciones de trabajadores	Emiratos Arabes Unidos, Kenya, Omán, Timor-Leste	Federación de Empleadores de Kenya (FKE)	Comité Principal de Trabajadores de Omán (MOWC)
Falta de diálogo social en relación con este principio	Emiratos Arabes Unidos, Qatar	Cámara de Comercio e Industria de Qatar (QCCI)	Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC)

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

134. Restricciones de la libertad sindical y de asociación. En **Afganistán**, la Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) observa que hay problemas prácticos relacionados con la inscripción y pide asistencia técnica a la OIT para resolver este problema.

- 135.** En **Jordania**, la Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU) declara que la revisión de la legislación laboral debería efectuarse con vistas a mejorar la inscripción de los sindicatos.
- 136.** En respuesta a las observaciones de la GFJTU, el Gobierno de **Jordania** indica que la inscripción es una formalidad y que el Gobierno no interfiere en las elecciones de los sindicatos.
- 137.** En los **Emiratos Arabes Unidos**, el Comité de Coordinación de las Asociaciones Profesionales de los Emiratos Arabes Unidos (UAECPPA) observa que, si bien el Gobierno está haciendo progresos en relación con la libertad sindical y de asociación y otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, algunas entidades manifiestan renuencia debido a su falta de conocimientos sobre este principio y derecho.
- 138.** Según la CIOSL, en la legislación de **Malasia** se reconoce el derecho de la mayoría de los trabajadores de constituir sindicatos y afiliarse a ellos, a pesar de que el procedimiento para obtener el reconocimiento de un sindicato es largo y engorroso. Sin embargo, la Ley sobre Sindicatos de 1959 y la Ley sobre Relaciones Laborales de 1967, así como las enmiendas ulteriores, imponen importantes restricciones a la libertad sindical y de asociación. El Director General de Sindicatos (DGTU) tiene facultades en materia de supervisión e inspección de los sindicatos, puede denegar la inscripción de un sindicato sin dar ningún motivo para justificarlo y puede anular la inscripción de un sindicato en el registro. Los sindicatos que no están inscritos son considerados organizaciones ilegales. El DGTU goza de amplios poderes discrecionales para decidir estas cuestiones. Por ejemplo, se puede anular la inscripción de un sindicato si el DGTU «opina» que el sindicato «podría ser utilizado para fines ilícitos», o «para propósitos contrarios a sus objetivos y normas». También se puede anular la inscripción de un sindicato si el DGTU «opina» que el sindicato no ha cumplido cualquiera de los artículos de la Ley sobre Sindicatos o de sus reglamentos. El DGTU también puede ya sea suprimir la inscripción de un sindicato si estima que en un «establecimiento, comercio, ocupación o industria particular» existen dos o más sindicatos inscritos o bien ordenar al más pequeño de los dos sindicatos que retire de su lista de miembros a miembros de esa industria. El DGTU puede tomar esta decisión «si considera que redundaría en beneficio de los trabajadores». El DGTU puede especificar la categoría en la que se permite constituir el sindicato. También debe dar su aprobación para que un sindicato pueda afiliarse a una organización internacional. El artículo 9 de la Ley sobre Sindicatos que limita la afiliación sindical a los trabajadores que se dedican a oficios similares ha permitido que el DGTU promueva los sindicatos internos y de empresa. Esta disposición ha servido para limitar las dimensiones del movimiento sindical y fragmentarlo. Además, la Ley sobre Sindicatos de 1959 y la Ley sobre Relaciones Laborales de 1967, así como las enmiendas ulteriores, imponen importantes restricciones de la libertad sindical y de asociación y el Gobierno no ha adoptado medidas para acelerar el reconocimiento de los sindicatos, a pesar de las promesas que ha hecho anteriormente.
- 139.** En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de **Malasia** indica que en virtud de la Ley sobre Sindicatos de 1959 y de la Ley sobre Relaciones Laborales de 1967, deben observarse las leyes y procedimientos aplicables a la constitución de sindicatos y al ejercicio de las actividades sindicales. El objeto de este requisito es dar a los sindicatos ciertos derechos, inmunidades y responsabilidades como entidad jurídica. Las leyes se imponen para proteger los intereses de los trabajadores, así como la seguridad de todos los malasios y el desarrollo económico del país, y a los trabajadores se les concede el derecho de constituir sindicatos o de afiliarse a ellos. Este derecho está consagrado en la Constitución federal, así como en las distintas leyes laborales, a saber, la Ley sobre el Empleo de 1955, la Ley sobre Sindicatos de 1959 y la Ley sobre Relaciones Laborales de 1967. A fin de acelerar el reconocimiento de los sindicatos, el Gobierno ha adoptado medidas para enmendar la Ley sobre Relaciones Laborales de 1967 y la Ley sobre

Sindicatos de 1959. Las facultades conferidas al DGTU comprenden la supervisión general, la dirección y el control de todas las cuestiones relacionadas con los sindicatos. De esta manera, las facultades del Ministro de Recursos Humanos para garantizar la seguridad nacional y el orden público son acatadas por todos. El mismo principio se aplica a la supresión de la inscripción de un sindicato. El DGTU sólo anula una inscripción cuando un sindicato infringe la Ley sobre Sindicatos de 1959 y los reglamentos sindicales o sus propias normas y reglamentos. El Gobierno considera que es necesario «imponer condiciones, restricciones y reglamentos a la constitución y crecimiento de sindicatos en el país».

140. La CIOSL también subraya que en algunos países sólo existe un sindicato oficial o un centro sindical nacional legalmente reconocido o tolerado en la práctica (**Bahrein, República Islámica del Irán, Jordania, Myanmar, Sudán y Viet Nam**). Considera que algunos de esos sindicatos son objeto de injerencias o de influencias por parte del Gobierno (**China, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Singapur y Sudán**).
141. Además, la CIOSL observa que existe una prohibición de constituir sindicatos en la **India**. En la **República Islámica del Irán**, los obstáculos que se aplican al derecho de organización incluyen la presencia de fuerzas de seguridad y de espionaje, y los empleadores se han negado a reconocer a los sindicatos aduciendo que no están inscritos en un registro. En **Iraq**, el decreto núm. 875 dio al Gobierno el control total de las finanzas de los sindicatos existentes. El hecho de que sólo se ha dado reconocimiento oficial a un sindicato nacional permite que los empleadores se nieguen a reconocer otros sindicatos en el lugar de trabajo, a menos que se afilien a la Federación de Sindicatos de Iraq (IFTU). La Federación de Comités y Sindicatos de Trabajadores de Iraq cuenta con 300.000 miembros en todo el país, pero se le ha denegado el reconocimiento como organización representativa de los trabajadores. En la **República de Corea** se aplican restricciones importantes del derecho de constituir sindicatos en el sector privado debido a que cuando un empleador crea un sindicato la ley prohíbe constituir otros sindicatos. En **Líbano**, se limita la libertad sindical en el caso de muchas categorías de trabajadores (funcionarios, algunas categorías de trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos, jornaleros y trabajadores temporales). En los **Emiratos Arabes Unidos** si bien se pueden establecer comisiones obreras, se prohíben los sindicatos.
142. En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de la **India** indica que el derecho de organización es un derecho fundamental. Los trabajadores pueden establecer sindicatos o afiliarse a ellos. En virtud de la Ley sobre Sindicatos de 1926, un sindicato puede inscribirse si cuenta como mínimo con siete miembros. En los establecimientos más grandes, se exige que los sindicatos cuenten como mínimo con diez o 100 miembros, según el umbral fijado, para poder inscribirse en el registro. Este requisito se considera legítimo porque promueve un crecimiento ordenado de los sindicatos y reduce su multiplicidad. Esto a su vez tiene efectos positivos sobre las relaciones laborales. En cuanto a los funcionarios gubernamentales que son trabajadores con arreglo a la Ley sobre Conflictos Laborales de 1947, no se aplica ninguna restricción de su derecho de organización y de negociación colectiva. Los funcionarios gubernamentales que no son trabajadores con arreglo a la Ley sobre Conflictos Laborales se rigen por el reglamento de la administración pública central, que impone restricciones razonables a la afiliación de empleados gubernamentales a organizaciones que generalmente tienen conexiones con partidos políticos. Sin embargo, gozan de seguridad en el empleo con arreglo al artículo 309 de la Constitución y también disponen de mecanismos de negociación en el marco de los Mecanismos Consultivos Mixtos (JCM). Las quejas de estos empleados también se pueden abordar en tribunales administrativos. La Ley sobre Sindicatos de 1926 todavía no ha sido extendida al estado de Sikkim, que es un estado poco adelantado en el plano

industrial. El gobierno del estado efectúa las extensiones necesarias de la legislación laboral de vez en cuando.

143. El Gobierno de la **República Islámica del Irán** declara que, si bien el Gobierno no ha ratificado el Convenio núm. 87, ha adoptado algunas medidas muy positivas destinadas a poner en aplicación sus disposiciones mediante un intento de modificar el capítulo pertinente de la legislación laboral vigente. De conformidad con el proyecto de enmienda, los trabajadores tendrán libertad para constituir sindicatos independientes. El Gobierno está decidido ahora a promover la multiplicidad de organizaciones de trabajadores en el país, y no reconoce la Cámara de Trabajadores como la única organización de trabajadores, sino más bien como un partido político.
144. El Gobierno de **Jordania** indica que el artículo 97 del Código del Trabajo ha dado a los trabajadores que tengan cualquier tipo de ocupación el derecho de constituir sindicatos. Además, según lo dispuesto en el artículo 98 del Código del Trabajo, toda clasificación e identificación de grupos de ocupaciones e industrias a efectos de constituir sindicatos que representen a sus trabajadores debe efectuarse con el acuerdo del propio movimiento de trabajadores. La decisión del encargado del registro de sindicatos de inscribir un sindicato depende de varios requisitos mencionados en el artículo 102 del Código del Trabajo, tales como la presentación de una solicitud de los miembros fundadores acompañada por el reglamento del sindicato y la elección de la primera junta administrativa. Esto significa que la autoridad del encargado del registro es limitada y no absoluta. Además, su decisión de inscribir o no un sindicato no se considera definitiva dado que los miembros fundadores o cualquier otra persona que haya sufrido daños puede presentar un recurso contra dicha decisión ante la Corte Suprema. Es cierto que la Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU) es la única federación existente hasta la fecha, pero la ley ha otorgado a los sindicatos el derecho de constituir otras federaciones, sin contar con la aprobación del Gobierno (artículo 110 del Código del Trabajo).
145. En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de **Singapur** señala que estos comentarios son similares a los que se formularon en el examen anual de 2006. Por lo tanto, hace referencia a sus declaraciones anteriores según las cuales los dirigentes sindicales en Singapur son elegidos de manera democrática. Los comités ejecutivos, en virtud de sus constituciones, tienen el mandato de negociar y concertar convenios en nombre de sus miembros y son plenamente responsables ante ellos por las decisiones que adoptan. Si estos comités no cumplen sus deberes, pueden ser destituidos por los miembros del sindicato mediante una votación.
146. La CIOSL también menciona que en **Qatar** en enero de 2005 entró en vigor un nuevo Código del Trabajo que permite la existencia de sindicatos libres, pero sólo para los nacionales de Qatar. También contiene muchas restricciones: por ejemplo, un sindicato debe tener como mínimo 100 trabajadores afiliados y los funcionarios públicos no pueden sindicarse.
147. La CIOSL también menciona varias restricciones de la libertad sindical en **Tailandia**, tales como la limitación de la libertad sindical en las empresas estatales. Además, el Gobierno utiliza una proclamación — NPKC ordenanza 54 — promulgada por el último Gobierno militar para restringir el derecho de los sindicatos de disponer de consejeros. En virtud de esta ordenanza, cada sindicato tiene derecho a no más de dos consejeros, quienes deben inscribirse ante el Ministerio del Trabajo y cuya inscripción debe ser renovada periódicamente. El Ministerio dispone de un amplio margen discrecional para denegar la inscripción y para penalizar a los dirigentes sindicales que no estén inscritos.
148. Además, la CIOSL declara que en **Myanmar**, la Federación Independiente de Sindicatos-Myanmar (IFTUM) sigue viéndose obligada a realizar sus actividades en la clandestinidad.

En **Timor-Leste**, sigue habiendo restricciones a la libertad de reunión en lugares públicos. En **Brasil, India, Líbano y Tailandia**, la legislación no protege de manera suficiente a los trabajadores contra la discriminación antisindical. En los **Estados Unidos**, los empleadores tienen el derecho legal de utilizar una amplia gama de tácticas antisindicales que desalientan el ejercicio de la libertad sindical. Incluso en casos de violación de la ley, las sanciones son demasiados débiles para disuadir a los empleadores que violan la legislación laboral de reincidir en esas prácticas.

- 149.** En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de **Brasil** declara que la nueva legislación propuesta en el marco del Foro Nacional del Trabajo (FNT), en julio de 2003, y que actualmente se examina en relación con el proyecto de enmienda constitucional (PEC) 369/05, prevé una serie de situaciones que implican conducta antisindical. Todo acto que tenga por objeto socavar o perjudicar la actividad sindical por parte de los empleadores o de los trabajadores, se considerará una conducta antisindical y el responsable de esa conducta quedará expuesto a sanciones.
- 150.** El Gobierno de **Myanmar** señala que la Federación de Sindicatos-Myanmar (FTUM) no tiene actividades en el país y que es una asociación ilegal tal como se menciona en la declaración del Ministerio del Interior en su notificación núm. 3/2005. La situación de los sindicalistas que trabajan en la clandestinidad se debe a su mala conducta y al hecho de que violan las leyes. Además, la Asociación de Solidaridad Sindical (USDA) no ha sido organizada por los militares, y los ciudadanos no están obligados a afiliarse a ella.
- 151. Restricciones al derecho de huelga.** Según las observaciones de la CIOSL, en varios países siguen existiendo restricciones de distinto grado al derecho de huelga. En la **República Islámica del Irán** la ley no reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, pero éstos pueden suspender sus labores siempre y cuando permanezcan en el lugar de trabajo, o hacer una huelga de celo. Una ley adoptada en 1993 prohíbe las huelgas en el sector público. En **Iraq**, se informa que muchos empleadores utilizan la antigua legislación para amenazar a cualquier trabajador que trate de iniciar acciones de huelga en las empresas públicas. El derecho de huelga también es limitado en **Brasil, Kenya, India** (en algunos estados) y en **Qatar** (en 2004) y se tolera en **Jordania** y en los **Emiratos Arabes Unidos**. En **República de Corea, Estados Unidos, Guinea-Bissau, República Democrática Popular Lao, México y Viet Nam** se aplican fuertes restricciones al derecho de huelga en el sector público. Además, en algunos países (**Malasia, México, Nepal, Singapur y Timor-Leste**), los procedimientos necesarios para poder hacer huelga son tan complejos que dificultan mucho la aplicación de este derecho y en algunos casos lo hacen imposible. Por ejemplo, en **Malasia**, el derecho de huelga no se reconoce de manera expresa y las restricciones legislativas hacen prácticamente imposible que los trabajadores lleven a cabo una huelga legal. No se permite que los sindicalistas hagan huelga por conflictos relacionados con la inscripción de un sindicato o por despidos ilegales. Tampoco se permiten las huelgas generales ni las huelgas de solidaridad. En **Marruecos**, el proyecto de ley (2004) restringiría de manera estricta el derecho de huelga y la Unión Marroquí del Trabajo pide que se revise este texto, ya que algunas de sus disposiciones no hacen posible el ejercicio del derecho de huelga. En **Omán**, la posición del Gobierno es poco clara. La Ley del Trabajo de 2004 deroga el decreto de 1973 por el que se prohíben las huelgas, pero tampoco las permite de manera específica. Sin embargo, en ese artículo de la ley no se menciona ninguna sanción en caso de huelga. En **Sudán**, desde la adopción de la Ley sobre Sindicatos de 1992, se han proscrito las huelgas.
- 152.** En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de **Brasil** menciona que el artículo 37, VII, de la Constitución Federal, garantiza el derecho de huelga de los funcionarios públicos y prevé que este derecho deberá ejercerse según las condiciones y dentro de los límites definidos en la legislación pertinente. Sin embargo, no se ha adoptado ninguna ley que reglamente el ejercicio del derecho de huelga por parte de los funcionarios

públicos. Por esta razón, el Tribunal Constitucional de Brasil pronunció una decisión en la cual declaraba lo siguiente: «... el precepto constitucional que reconocía el derecho de huelga de los funcionarios públicos constituye una norma de efectividad puramente limitada y, por consiguiente, no es de ejecución automática, razón por la cual, a fin de ser plenamente operativo, exige la adopción de la legislación complementaria mencionada en el texto de la Constitución ...». Consciente de la necesidad de contar con reglamentaciones que rijan el derecho de huelga de los funcionarios públicos, el Gobierno, en el marco de la Cámara Sectorial de la Administración Pública del Foro Nacional del Trabajo (FNT), dirigió las discusiones con los interlocutores sociales directamente afectados por esta cuestión, con objeto de formular un proyecto de ley que reglamente el derecho de huelga de los funcionarios públicos. La preparación del proyecto de ley está en su fase final.

- 153.** El Gobierno de **India** declara que en virtud de la Ley sobre Conflictos Laborales de 1947, toda persona empleada en un servicio público debe dar un preaviso de huelga de 14 días. Las disposiciones relativas al aviso de huelga se consideran esenciales para que el Gobierno pueda intervenir y evitar una huelga de los servicios públicos. Con ello se busca garantizar que la población en general no se vea perjudicada. El requisito del preaviso de huelga no es necesario en las empresas industriales que no prestan servicios públicos. Además, si bien la Ley sobre Mantenimiento de los Servicios Esenciales (ESMA) permite que los gobiernos de los estados prohíban las huelgas en algunas industrias esenciales, existe un mecanismo jurídico para impugnar una decisión adoptada con arreglo a esta ley.
- 154.** El Gobierno de la **República Islámica del Irán** indica que la ley reconoce el derecho de los trabajadores de ir a huelga en el lugar de trabajo.
- 155.** El Gobierno de **Jordania** indica que es posible llevar a cabo una huelga antes de obtener el permiso previo del Gobierno. A este respecto, el artículo 135 del Código del Trabajo prevé que «ningún trabajador podrá ir a huelga sin antes dar al empleador, y no al Gobierno, un preaviso de 14 días antes de la fecha fijada para la huelga». Todas las huelgas que se realizan en el país respetan las reglas previstas por la ley. El Ministerio del Trabajo nunca ha tratado de obligar a los trabajadores a dar un aviso de huelga ni tampoco a pedir su aprobación para hacer huelga. Por el contrario, siempre ha tratado de instar a las partes para que respeten la ley y, en particular, para que: i) los trabajadores den aviso de la huelga al empleador dentro del período determinado por la ley; y ii) los empleadores informen a los trabajadores de su intención de hacer un cierre patronal dentro del período previsto por la ley a estos efectos.
- 156.** El Gobierno de la **República de Corea** declara que el derecho de huelga de los funcionarios públicos está restringido para mantener un servicio mínimo.
- 157.** El Gobierno de **Marruecos** informa que, pese a la falta de legislación sobre el ejercicio del derecho de huelga, los trabajadores disfrutaban libremente de este derecho.
- 158.** El Gobierno de **México** menciona que la legislación del trabajo establece requisitos para garantizar el derecho de huelga de los trabajadores en general y de los funcionarios públicos. Sin embargo, la suspensión de los servicios prestados por los funcionarios públicos podría tener un efecto generalizado sobre los ciudadanos; por esta razón no gozan de los mismos derechos que otros trabajadores.
- 159. Restricciones al derecho de negociación colectiva.** Según la CIOSL, en la **República Islámica del Irán**, todos los convenios colectivos deben presentarse al Ministerio de Trabajo para examen y aprobación; el Gobierno sostiene que se procede de esta manera para impedir que los convenios socaven los derechos mínimos establecidos por la ley.

- 160.** En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de la **República Islámica del Irán** indica que el capítulo 7 de la Ley del Trabajo prevé los elementos sustantivos para la negociación colectiva y los convenios colectivos. A fin de garantizar que los trabajadores reciban el salario mínimo y otras prestaciones, mediante consultas y en colaboración con sus interlocutores sociales en los Consejos Supremos del Trabajo, el Gobierno ayuda a determinar los salarios y controla toda situación que pueda reducir el salario mínimo y perjudique el bienestar de los trabajadores.
- 161.** La CIOSL también observa que en la **República de Corea**, el derecho de negociación colectiva está reconocido, pero se limita a algunos temas de negociación. En **México**, la actividad sindical legítima se ha visto obstaculizada por convenios negociados entre administradores y sindicatos que los apoyan. En los **Emiratos Arabes Unidos** y en **Omán**, la legislación todavía no reconoce el derecho de negociación colectiva. En **Qatar**, la nueva ley (2005) permite que los sindicatos lleven a cabo negociaciones colectivas, pero este derecho tiene muchas limitaciones debido al control que ejerce el Gobierno sobre las normas y procedimientos de negociación. En **Tailandia**, se estima que sólo un 5 por ciento de los trabajadores empleados está cubierto por convenios de negociación colectiva. En los **Estados Unidos**, en el plano federal, en el sector público, aproximadamente al 40 por ciento de todos los trabajadores se le siguen denegando derechos básicos de negociación colectiva. Además, en 2005, se registró una preocupante tendencia de los empleadores a recurrir al sistema de bancarrota para invalidar los convenios de negociación colectiva. En **Viet Nam**, hacen falta convenios de negociación colectiva en el sector privado.
- 162.** En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de la **República de Corea** menciona que las condiciones de trabajo, tales como la remuneración de los funcionarios públicos, son determinadas por leyes, presupuestos, etc., siguiendo procedimientos democráticos en la Asamblea Nacional. Las cuestiones convenidas entre los trabajadores y los empleadores no se consideran por encima de la ley ni de los presupuestos, pero se impone al Gobierno la obligación de actuar de buena fe, de modo que no haya posibilidades de que se establezcan presupuestos contrarios a las disposiciones de los convenios. Sólo se excluyen de los temas de negociación las cuestiones relacionadas con las decisiones de políticas y con los nombramientos que no están relacionados directamente con las condiciones de trabajo.
- 163.** El Gobierno de **México** informa que en el marco de la nueva cultura del trabajo en el país, el diálogo entre los factores productivos es fundamental y el ejercicio del derecho de asociación y de sindicación y la negociación colectiva se respeta sin ninguna restricción, con vistas a crear condiciones bien definidas en los ámbitos social y laboral entre los empleadores y los trabajadores. La voluntad de las partes se expresa en el contenido de los convenios colectivos, con una sola condición, que no afecten las garantías mínimas previstas en las normas pertinentes. La legislación laboral no reconoce los llamados «contratos de protección».
- 164. Insuficiencias de la legislación o del cumplimiento de la ley.** Según el Gobierno de la **República de Corea**, ni los empleadores ni los trabajadores están preparados para hacer cumplir las disposiciones legales sobre la existencia de sindicatos múltiples en las empresas ni la prohibición de pagar salarios completos a los dirigentes sindicales debido a un serio conflicto de opiniones entre ellos. Por esta razón, como resultado de un acuerdo concertado entre las partes tripartitas, el cumplimiento de estas disposiciones se pospondrá por tres años en aras de estabilizar las relaciones laborales. Durante este período de gracia, el comité tripartito discutirá de manera exhaustiva las normas y métodos de cumplimiento.

- 165.** En **Myanmar**, el Gobierno declara que la legislación vigente no reconoce el principio de la libertad sindical.
- 166.** En **Afganistán**, la Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) subraya que el Gobierno no la consultó durante el proceso de examen de la legislación laboral.
- 167.** La CIOSL reitera que en **Canadá**, la legislación de varias provincias/territorios canadienses no cumple el Convenio núm. 98, y en esas provincias no hay voluntad para armonizar sus legislaciones con los convenios de la OIT. En la **India**, la Ley sobre Sindicatos no se aplica en Sikkim, donde los trabajadores no gozan de derechos sindicales, mientras que en el estado de Delhi las zonas francas industriales (ZFI) han quedado exentas de aplicar gran parte de la legislación laboral. En la **República Islámica del Irán**, el Código del Trabajo de 1990 se centra en las sociedades y asociaciones islámicas y prohíbe las organizaciones sindicales independientes. Además, una enmienda de 2003 del Código del Trabajo permite que los trabajadores constituyan entidades denominadas «sindicatos» y que se afilien a ellas, sin autorización previa, pero el Ministerio de Trabajo determina sus derechos y responsabilidades. En **Iraq**, el nuevo Código del Trabajo redactado con contribuciones de la OIT no ha sido aplicado. En **Kenya**, los trabajadores se quejan de los retrasos para finalizar el examen de la legislación laboral para incorporar normas básicas del trabajo de la OIT. En la **República de Corea**, la Ley sobre la Constitución y Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, de 31 de diciembre de 2004, no permite la sindicación de muchas categorías de trabajadores (tales como el personal directivo, el personal de recursos humanos, el personal que se ocupa de los sindicatos o de las relaciones laborales) del sector privado, ni de funcionarios públicos especiales tales como los militares, los policías, los bomberos, los funcionarios con cargos políticos, y los funcionarios públicos de alto nivel. Además, la legislación no prevé sanciones contra las prácticas laborales injustas y las empresas extranjeras están exentas de la obligación de respetar la legislación laboral en virtud de la Ley sobre las Zonas Económicas Especiales, de julio de 2003. En la **República Democrática Popular Lao**, no se aplica la legislación laboral. En **Malasia**, la ley prohíbe la afiliación sindical de los trabajadores que ocupan cargos directivos y ejecutivos. La mayoría de los empleadores hacen una interpretación abusiva de esta definición para denegar los derechos de afiliación sindical y a menudo exigen el despido de dirigentes sindicales experimentados. Además, los sindicatos deben solicitar el reconocimiento de los empleadores, quienes tienen poder discrecional para reconocer a los sindicatos, denegar su reconocimiento o recurrir ante el Director General de Sindicatos (DGTU) para que éste decida si los miembros del sindicato son realmente miembros del mismo. En **Marruecos**, en muchas empresas privadas y sobre todo en las zonas francas industriales, a menudo se ignora la legislación laboral. En **Omán**, la ley todavía no reconoce el derecho de constituir sindicatos y de negociar colectivamente. En **Singapur**, varias restricciones de la legislación laboral han quedado obsoletas y no se aplican, y los sindicatos han pedido la revisión de la ley a fin de reflejar esta situación. En **Timor-Leste**, el cumplimiento de la legislación del trabajo es limitado. En los **Estados Unidos**, la Ley Nacional sobre Relaciones Laborales (NLRA) excluye de su ámbito de aplicación muchas categorías de asalariados del sector privado, con inclusión de los trabajadores agrícolas y domésticos, el personal de supervisión y los contratistas independientes.
- 168.** En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de **Canadá** indica que en Ontario, desde 2005, se han introducido varias enmiendas en la legislación laboral que refuerzan la protección para el ejercicio de los derechos de negociación colectiva. En Columbia Británica se registra un nivel sin precedentes de paz laboral gracias al éxito obtenido recientemente en las negociaciones del sector público celebradas este año durante el cual se concertaron 139 convenios colectivos (al 11 de diciembre de 2006). El Gobierno de Columbia Británica también prosigue un proceso de revisión que efectúa la Comisión de Investigación Laboral para examinar la estructura de negociación y seguir adelante con

el éxito obtenido en la última ronda de negociaciones a fin de garantizar la obtención de convenios negociados en futuras rondas.

- 169.** El Gobierno de **Malasia** recalca que no alienta la constitución de un sindicato de los trabajadores de la electrónica. Esta política está destinada a proteger el interés nacional, así como los intereses de los trabajadores de la industria de la electrónica. Los sindicatos pueden remitirse al Ministro de Recursos Humanos para que éste tome decisiones sobre cuestiones relativas a la definición de asalariados que ocupan cargos administrativos, ejecutivos, de carácter confidencial o relacionados con la seguridad y su elegibilidad como miembros de sindicatos. Los conflictos que puedan surgir en relación con el alcance de la representación de esos trabajadores por parte de sindicatos sectoriales, se abordan en virtud del artículo 9, 1), A) de la Ley sobre Relaciones Laborales.
- 170.** El Gobierno de la **República Islámica del Irán** indica que se introdujeron algunas enmiendas en el Código del Trabajo para promover los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y su multiplicación mediante métodos libres y democráticos, independientemente de que éstas estén afiliadas a la Cámara de Trabajadores como partido político.
- 171.** Según el Gobierno de la **República de Corea**, tras la promulgación, en enero de 2006, de la Ley sobre la Constitución y Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, a los funcionarios públicos se les garantiza el derecho de asociación, con inclusión del derecho a constituir sindicatos y realizar actividades sindicales, y del derecho de concertar convenios colectivos mediante negociación. En cuanto a la Ley sobre las Zonas Económicas Especiales, de julio de 2003, el objetivo de esta ley es promover las inversiones extranjeras, y tratar de obtener una mayor competitividad nacional y un desarrollo equilibrado entre las diferentes regiones mejorando los entornos empresariales para las empresas extranjeras que invierten en las zonas económicas francas y las condiciones de vida de los extranjeros. Esta ley contiene dos disposiciones sobre exenciones de las normas laborales relacionadas con las vacaciones y con los trabajadores de las agencias de empleo temporal.
- 172. Factores circunstanciales.** En **Iraq**, la Federación de Industrias de Iraq (IFI) y la Federación de Sindicatos de Iraq (IFTU) indican que la situación social y económica (o una situación de crisis económica combinada con una tasa de desempleo superior al 50 por ciento y problemas de inseguridad) dificulta el ejercicio de este principio y derecho.
- 173.** En **Somalia**, el Gobierno informa que no ha habido cambios debido a la crisis nacional actual.
- 174. Trabajadores de la administración pública.** La CIOSL señala que a los funcionarios públicos se les deniega el derecho a la libertad sindical en **Brasil**, **Líbano** (a los funcionarios del Gobierno) y **Omán**, donde la legislación laboral no es aplicable para ellos. En la **India**, las posibilidades de que los funcionarios públicos ejerzan la libertad sindical son muy limitadas, dado que la enmienda de 2002 de la Ley sobre Sindicatos estipula que un sindicato debe representar como mínimo a 100 trabajadores o el 10 por ciento de la fuerza de trabajo, cuando anteriormente este número mínimo era de siete trabajadores. Además, algunos estados no reconocen los derechos sindicales. La Corte Suprema declaró en 2003 que los funcionarios públicos, con inclusión de los abogados, no pueden gozar del derecho de huelga. También se aplican importantes restricciones al derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos. En la **República de Corea**, el Gobierno persigue a los sindicatos de funcionarios públicos. En **México**, la ley impone un monopolio sindical a los funcionarios públicos, y prohíbe la coexistencia de dos o más sindicatos en un mismo órgano del Estado. Los trabajadores están obligados a sindicarse con sindicatos afiliados al sindicato de funcionarios públicos (es decir, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al

Servicio del Estado – FSTSE). En **Marruecos**, en el sector público, a menudo se ignora la legislación laboral y los magistrados tienen completamente prohibido llevar a cabo actividades sindicales. En **Nepal**, el Gobierno expidió una ordenanza sobre la administración pública (julio de 2006) que no respeta los derechos de los funcionarios públicos de constituir los sindicatos que estimen oportunos y afiliarse a ellos. Las enmiendas introducidas a la Ley sobre la Administración Pública de 1992 prohíbe la formación de cualquier asociación o sindicato de funcionarios públicos, salvo los especificados por el Gobierno. En **Qatar**, el nuevo Código del Trabajo, en vigor desde enero de 2005, no permite que los funcionarios públicos gocen del derecho de sindicación.

- 175.** El Gobierno de la **República de Corea** indica que el proyecto de ley resultante del Gran Acuerdo Tripartito abolirá el arbitraje obligatorio de conflictos en los servicios públicos esenciales. Como medida complementaria, en caso de conflicto, los servicios públicos esenciales tendrán la obligación de mantener servicios mínimos prescritos de conformidad con las normas de la OIT, a fin de garantizar la protección de los intereses públicos.
- 176.** El Gobierno de **México** declara que respeta las actividades internas de las organizaciones sindicales, y reconoce el derecho de uno o más sindicatos y de una o más organizaciones de empleadores de concertar acuerdos para establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos a través de convenios de negociación colectiva. Además, en la sección B del artículo 123 de la Constitución Política se prevé que los trabajadores tienen derecho a sindicarse para defender sus intereses comunes y ejercer su derecho de huelga cuando los derechos previstos en ese artículo son violados de manera general y sistemática. Por lo tanto, a esa categoría de trabajadores se le garantiza el derecho de sindicarse y negociar colectivamente. Cabe señalar que en junio de 2005, la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP) fue inscrita en el registro, de modo que los funcionarios públicos tienen la posibilidad de afiliarse a la FEDESSP o a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). Además, se han propuesto iniciativas ante el Congreso de la Unión, que es el órgano depositario de la autoridad legislativa del país, para reformar las disposiciones legislativas de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos a fin de ponerla en conformidad con la práctica actual. El Congreso de la Unión determinará de manera autónoma, en el pleno respeto del principio de la separación de poderes, el proceso parlamentario que han de seguir esas iniciativas.
- 177. Trabajadores domésticos.** En **Bahrein**, el Gobierno, la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI) y la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) señalan que los trabajadores domésticos no gozan del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Según el Gobierno del **Líbano**, los trabajadores domésticos están excluidos de la aplicación del Código del Trabajo. En **Qatar**, los trabajadores domésticos no están autorizados para hacer huelga.
- 178. Trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI).** En **Brasil**, la CIOSL menciona el cumplimiento poco estricto de la legislación del trabajo en estas zonas, aunque, por ley también debería aplicarse en ellas. En **Kenya**, los trabajadores de las ZFI no pueden gozar de una libertad sindical efectiva. En los **Emiratos Arabes Unidos**, cada ZFI tiene sus propios reglamentos laborales.
- 179.** En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de la **India**, indica que todas las legislaciones laborales que aplican los gobiernos de los estados también son aplicables a las zonas económicas especiales (ZEE) y/o a las ZFI.

- 180. Trabajadores migrantes.** Según la CIOSL, en **Jordania, Líbano, Malasia, Qatar, Singapur y Tailandia**, los trabajadores migrantes no pueden constituir sindicatos. En **Timor-Leste**, el artículo 11 de la Ley sobre Inmigración y Asilo de 2003 prevé que los extranjeros no pueden tener participación en los «órganos administrativos o sociales de un sindicato». Esta ley también prohíbe que los extranjeros «se sindiquen o participen en demostraciones, procesiones, caravanas y reuniones de carácter político». Aquellos que violen la ley pueden ser arrestados y deportados y se les puede prohibir regresar al país.
- 181.** En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de **Malasia** declara que los permisos de trabajo contienen una nota que indica que los trabajadores que no son nacionales de Malasia no pueden afiliarse a ninguna asociación. El Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) continuamente pide que a los trabajadores migrantes se les concedan plenos derechos para afiliarse a sindicatos y constituir sindicatos, y sigue promoviendo estos derechos.
- 182.** En respuesta a las observaciones de la CIOSL, el Gobierno de **Singapur** señala que estos comentarios son similares a los que se formularon para el examen anual de 2006. Por lo tanto, hace referencia a su respuesta anterior, es decir, las restricciones se aplican únicamente a los extranjeros que se encuentran en el país de manera no permanente y cuyos intereses pueden no coincidir con los de los trabajadores de Singapur.
- 183. Acopio y divulgación de datos.** Según el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU), hay carencias de información y en materia de acopio de datos debido a la cancelación de la revista *ERA info*.
- 184.** En respuesta a las observaciones del NZCTU, el Gobierno de **Nueva Zelandia** indica que se ha publicado una versión enmendada del *Código de buena fe* que puede obtenerse previa solicitud, y que también puede obtenerse información en el sitio web www.ers.govt.nz/goodfaith/code.html. Además, la base de datos sobre los convenios colectivos y las bases de datos de informaciones sobre las huelgas tienen vínculos activos con el servicio de mediación del Departamento de Trabajo para adelantarse a problemas potenciales de negociación colectiva. Las bases de datos contienen información sobre propuestas de huelga y huelgas que se han llevado a la práctica.
- 185. Solicitudes de cooperación técnica.** Con objeto de hacer frente a los retos arriba mencionados, **Afganistán, Arabia Saudita, Bahrein, China, Emiratos Arabes Unidos, India, República Islámica del Irán, Iraq, Líbano, Nepal, Omán, Sudán, Tailandia y Timor-Leste**, han solicitado cooperación técnica a la OIT para que los ayude a llevar a la práctica este principio y derecho⁴.
- 186.** Por ejemplo, de acuerdo con el Gobierno de **Afganistán**, hace falta cooperación técnica de la OIT para aplicar mejor la nueva legislación laboral y llevar a la práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La inspección del trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores también necesitan apoyo de la OIT en materia de la formación y mejora de la capacidad. Hace falta realizar un estudio de caso sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo en este país. La Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) solicita la asistencia técnica de la OIT para resolver los problemas de inscripción de los sindicatos en el país.

⁴ Para mayores informaciones acerca de la cooperación técnica, sírvase remitirse a la Parte II.D del presente informe.

- 187.** En **Kenya**, el Gobierno, la Federación de Empleadores de Kenya (FKE) y la Organización Central de Sindicatos (COTU-Kenya) subrayan que lamentan que no se haya prorrogado el Programa SLAREA. Observan que aún hace falta cooperación técnica de la OIT en materia de sensibilización y aumento de la capacidad en las esferas de la libertad sindical y la libertad de asociación y el diálogo social, pero también en relación con las investigaciones y el acopio de datos sobre este principio y derecho. El Gobierno también se propone preparar un estudio de caso seguido por la celebración de un seminario nacional tripartito sobre la ratificación del Convenio núm. 87, con la participación de miembros del Parlamento.
- 188.** El Gobierno de **Líbano** está esperando asesoramiento de la OIT sobre los proyectos de enmienda del Código del Trabajo.

d) *Memorias en las que se señala que no ha habido cambios*

- 189.** Los Gobiernos de **Malasia**, **Myanmar** y **Somalia** (debido a la crisis nacional) informan que no ha habido cambios en relación con las memorias anteriores.

2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

a) *Presentación de memorias*

- 190.** Dieciséis de los 17 Estados han presentado memorias sobre el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (una tasa de presentación de memorias del 94 por ciento), lo que representa una disminución del 6 por ciento en comparación con las cifras del examen anual de 2006 correspondiente a este principio y derecho (véase el cuadro 1, de la página 6 del presente documento).
- 191.** Las **Islas Salomón** no cumplieron sus obligaciones de presentar una memoria en virtud del examen anual de 2007.
- 192.** En el plano nacional, seis organizaciones de empleadores y seis organizaciones de trabajadores de seis Estados formularon observaciones en las memorias de sus gobiernos o rellenaron formularios de memoria.
- 193.** En el plano internacional, se recibió una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE)⁵ que contiene referencias generales sobre el logro de este principio y derecho, y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió con retraso una observación correspondiente al examen anual de 2006 acerca del logro de este principio y derecho en **Malasia**.
- 194.** En el cuadro que figura a continuación se indican las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones y los países a los que se refieren.

⁵ Véanse las págs. 73-77 del presente documento.

Examen anual de 2007: Observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio *

Países	Observaciones formuladas por organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la CIOSL
China	Confederación de Empresas de China (CEC)	–	–
República de Corea	República de Corea (no se dan nombres)	República de Corea (no se dan nombres)	–
Bahrein	Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI)	Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)	–
Japón	–	Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)	–
Qatar	Oficina de la Cámara de Comercio e Industria de Qatar (QCCI)	Comité de Trabajadores Petroleros de Qatar (QPWC)	–
Madagascar	Agrupación de Empleadores de Madagascar (GEM) (y sus 14 afiliados)	Confederación de Trabajadores Malgaches (CTM) (y sus diez afiliados)	–
Malasia	Federación de Empleadores de Malasia (MEF)	–	X (como parte del examen anual de 2006)

* La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha formulado un comentario general sobre este principio y derecho.

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

b) Memorias en las que se mencionan actividades

195. Ratificaciones y propósitos de ratificación. En el cuadro que figura a continuación se muestra el número de ratificaciones y de propósitos de ratificación manifestados por los gobiernos para el año 2006 en relación con el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

Examen anual de 2007: Estados de las ratificaciones y de los propósitos de ratificación de los Convenios núms. 29 y 105

	Ratificaciones en 2006	Propósitos de ratificación comunicados en 2007
Convenio núm. 29	Letonia, Vanuatu	Afganistán, República de Corea, Letonia, Qatar, Viet Nam
Convenio núm. 105	Vanuatu	República de Corea, Madagascar, Nepal, Qatar, Viet Nam

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

196. Como un esfuerzo para ratificar los Convenios núms. 29 y 105, el Gobierno de la **República de Corea** celebró un seminario sobre trabajo forzoso en mayo de 2006 al que fueron invitados expertos de la OIT, representantes tripartitos y funcionarios de ministerios pertinentes para discutir esta cuestión. El Gobierno también organizó la Junta Internacional Consultiva de Políticas Laborales a fin de acelerar el proceso de ratificación de estos instrumentos. Sin embargo, todavía están en curso las discusiones debido a la divergencia de opiniones que existe entre los ministros pertinentes.

197. El Gobierno de **Madagascar** menciona que ha completado las formalidades relacionadas con la ratificación del Convenio núm. 105, que se presentará al Parlamento.

- 198.** El Gobierno de **Nepal** declara que el Convenio núm. 105 está en proceso de ratificación.
- 199.** El Gobierno de **Qatar** indica que la autoridad competente está considerando ratificar dicho instrumento.
- 200.** De acuerdo con el Gobierno de **Viet Nam**, el artículo 5 del Código del Trabajo prohíbe claramente todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Con este objetivo se ha creado un grupo de trabajo interorganismos que componen el Ministerio de Trabajo, Discapacitados y Asuntos Sociales (MoLISA); el Ministerio de Justicia; el Ministerio de Seguridad Pública; la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI) y la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL). El MoLISA ha cooperado con la OIT para llevar a cabo análisis comparativos de disposiciones jurídicas nacionales y de los Convenios núms. 29 y 105 como parte de una actividad para ratificar ambos convenios. La VCCI y la VGCL respaldan la ratificación de estos Convenios.
- 201. Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución.** Como se indicó en la introducción del examen anual de 2006⁶, este principio y derecho se reconoce en todos los Estados que presentan memorias. Por ejemplo, los Gobiernos de **Canadá, China, República de Corea, Japón y Singapur** informan que lo reconocen en sus respectivas Constituciones.
- 202. Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación, los reglamentos y/o las decisiones judiciales.** En **Canadá** el proyecto de ley C-49, que es una ley para enmendar el Código Penal (trata de personas), recibió la sanción real en noviembre de 2005. Este proyecto de ley tipifica nuevos delitos graves relacionados con la trata de personas, la ganancia de beneficios financieros o materiales a efectos de cometer o facilitar la trata de personas, y la retención o destrucción de documentos a los mismos efectos.
- 203.** En **China**, se prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio en virtud de la legislación penal (artículos 240-242) y de la Ley sobre la Protección de los Derechos e Intereses de las Mujeres (artículos 37 y 39). La reglamentación sobre la prohibición del recurso al trabajo infantil (artículo 11) también proporciona protección al respecto. Además, en virtud del artículo 15 de la Explicación Judicial de la Corte Suprema, 2001, en los casos en los que el trabajador propone poner término al contrato de trabajo, el empleador debe pagar la remuneración y puede tener que pagar una indemnización.
- 204.** En **Japón**, este principio y derecho se reconoce en varios elementos de la legislación.
- 205.** En la **República Democrática Popular Lao**, el Gobierno indica que en 2004 se adoptó la Ley sobre Desarrollo y Protección de las Mujeres, que contiene disposiciones sobre la trata de personas.
- 206.** Según la Federación de Empleadores de Malasia (MEF), en **Malasia** no hay trabajo penitenciario. A los prisioneros se les imparten calificaciones para ganarse la vida mientras cumplen sus penas, de modo que les resulte más fácil reintegrarse en la sociedad cuando salgan de la cárcel. El hecho de impartir calificaciones a los prisioneros no debe ni puede considerarse como trabajo forzoso, aunque algunos de estos tipos de formación se hacen con empleadores del sector privado.

⁶ OIT: documento GB.295/5: Introducción a la compilación de memorias anuales presentadas por los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT, 2006, párrafo 173, pág. 37.

- 207.** En **Qatar**, el Gobierno informa que la legislación en vigor prohíbe el trabajo forzoso y en servidumbre y prevé sanciones para aquellos que recurran a ese tipo de trabajo.
- 208.** En los **Estados Unidos**, el Gobierno indica que la Ley de 2005 relativa a la Prórroga de la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas (TVPRA), PL 109-164, 119 Stat 3558 fue promulgada en enero de 2006 para enmendar la Ley de 2000 relativa a la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas (TVPA), División A de PL 106-386, 22USC, párrafo 7101 y siguientes.
- 209. Definición de trabajo forzoso u obligatorio.** En **Canadá**, según las enmiendas propuestas en el proyecto de ley C-49, «la explotación de una persona» significaría hacer que alguien proporcione, o que ofrezca proporcionar, mano de obra o servicios utilizando una conducta que lleve a la víctima a temer, con razones fundadas, por su seguridad o la de alguien conocido si no obedece.
- 210.** En la **República Democrática Popular Lao**, el Gobierno declara que se está examinando una definición de trabajo forzoso en el contexto de la revisión del Código del Trabajo, 1994.
- 211.** En **China**, la definición de trabajo forzoso se encuentra en el artículo 244 de la legislación penal que prevé que un empleador infringe la legislación sobre la administración del trabajo si obliga a sus trabajadores a trabajar limitándoles su libertad personal.
- 212. Mecanismos de prevención, aplicación y sanción.** Según el Gobierno de la **República de Corea**, se han aplicado las siguientes medidas para poner en práctica este principio y derecho: i) mecanismos de inspección/supervisión; ii) sanciones penales; iii) sanciones civiles o administrativas, y iv) aumento de la capacidad.
- 213.** En **China**, el artículo 11 del Reglamento sobre la Prohibición del Recurso al Trabajo infantil, 2002, prevé sanciones penales para aquellos que obliguen a niños a trabajar.
- 214.** En **Qatar** se han dado instrucciones a los inspectores del trabajo para que sean estrictos con cualquier práctica que consideren como prácticas de trabajo forzoso o que puedan asimilar a tales prácticas, y para que las señalen a los empleadores.
- 215.** El Gobierno de **Samoa** indica que a través de su Ministerio de Comercio y Mano de Obra — en virtud de la Ley sobre la Mano de Obra y el Empleo, de 1972 y de la Ley sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo, de 2002, — está autorizado para adoptar medidas contra las personas que recurran al trabajo forzoso o que empleen trabajadores en condiciones contrarias a las disposiciones de la legislación.
- 216.** En los **Estados Unidos**, el Gobierno indica que en virtud de la Ley de 2000 relativa a la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas (TVPA) enmendada, la información sobre la supervisión y el cumplimiento se puede consultar en las evaluaciones anuales que figuran en el sitio web siguiente: http://www.usdol.gov/whatwedo/whawedo_ctip.html.
- 217. Actividades de promoción.** En **Afganistán**, en 2006 se organizó un seminario tripartito nacional sobre las normas internacionales del trabajo, la Declaración y el diálogo social, en cooperación con la OIT.
- 218.** El Gobierno de **Canadá** indica que el Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre la Trata de Personas (IWGTIP) está desarrollando una estrategia de prevención de base amplia centrada en actividades de sensibilización del público, la mejora de los esfuerzos para reducir los factores que hacen que las personas sean vulnerables a la trata de personas y el

aumento de la capacidad del Gobierno para responder a los factores que incrementan la demanda de trabajos/servicios en condiciones de explotación.

- 219.** El Gobierno de **China** informa que a fin de reformar el mecanismo de rehabilitación por el trabajo (*laojiao*), en diciembre de 2005 el Comité Permanente del Congreso Nacional del Pueblo propuso formular una ley sobre las sanciones para los delitos menores. Esta propuesta se incluyó en su plan de legislación nacional.
- 220.** En **Japón**, el Gobierno reitera que se están llevando a cabo estudios sobre el cumplimiento de la legislación nacional con el Convenio núm. 105.
- 221.** De acuerdo con el Gobierno de la **República de Corea**, se han adoptado las siguientes medidas para lograr este principio y derecho; i) aumento de la sensibilización/promoción; ii) creación de empleo/creación de ingresos; iii) programas educativos; iv) readaptación una vez que los trabajadores han sido apartados del trabajo forzoso, y v) programas o proyectos de cooperación internacional.
- 222.** En la **República Democrática Popular Lao**, el Gobierno informa que el proyecto contra la trata de niños y mujeres ha reconocido el Memorando de Entendimiento sobre la trata que adoptaron recientemente **Tailandia** y la **República Democrática Popular Lao**. Además, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social coopera con la OIT para aplicar proyectos contra la trata en varias regiones de ambos países.
- 223.** El Gobierno de **Madagascar** declara que en diciembre de 2005 se organizó, con la asistencia de la OIT, un seminario interministerial relacionado con este principio y derecho. Además, se llevó a cabo un estudio sobre el trabajo forzoso con la asistencia de la OIT. Este estudio fue validado por un seminario nacional tripartito sobre el trabajo forzoso tras el cual se adoptó un plan de acción para eliminar el trabajo forzoso.
- 224.** En **Qatar**, el Gobierno informa que se han adoptado medidas para reforzar la Unidad de Relaciones Laborales a fin de desarrollar relaciones armoniosas con los empleadores y los trabajadores y desplegar esfuerzos para garantizar que las condiciones de trabajo y las relaciones entre los empleadores y los trabajadores estén en conformidad con las normas internacionales del trabajo. Además, se han divulgado publicaciones de orientación sobre las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores. Así, también se han celebrado coloquios y diálogos sobre situaciones de trabajo en las que se ha indicado que el trato arbitrario y duro de los trabajadores por parte de sus empleadores puede considerarse trabajo forzoso, y que, por lo tanto, está en contradicción con las leyes. Además, la Cámara de Comercio e Industria de Qatar (QCCI) y el Comité de Trabajadores Petroleros de Qatar (QPWC) hicieron referencia a su participación en el Cuarto seminario regional de la OIT/Consejo de Cooperación del Golfo (GCC) sobre la Declaración de la OIT y las normas internacionales del trabajo en los países del GCC, organizado en la ciudad de Kuwait en abril de 2006.
- 225.** En **Timor-Leste**, se organizó en 2006 un seminario sobre el Código del Trabajo.
- 226. Nuevas iniciativas.** En **Afganistán**, la Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) mencionó que estaba trabajando para mejorar los derechos de los trabajadores y que su mayor objetivo era el logro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 227.** El Gobierno de **Canadá** indica que una prisión dirigida por una empresa privada pasará nuevamente al sector público cuando expire el contrato vigente en el otoño de 2006. Además, la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional sigue apoyando la

cooperación mundial para luchar contra la trata de personas mediante la financiación de proyectos e iniciativas específicos.

228. El Gobierno de **Singapur** declara que reexaminará la necesidad de enmendar el artículo 13 de la Ley sobre Personas Indigentes, 1989, para articular mejor el carácter voluntario del trabajo que realizan las personas indigentes en virtud de esta ley. Se prevé completar este ejercicio a principios de 2008.

c) Problemas indicados

229. **Obstáculos para la ratificación de los Convenios núms. 29 y 105.** La Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) indica que el Gobierno de **Afganistán** no la consultó durante el proceso de revisión de la legislación laboral.

230. El Gobierno de la **República de Corea** señala que la discusión sobre la ratificación de estos dos Convenios sigue en curso debido a diferencias de opinión entre los ministros pertinentes.

231. Según la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO), un obstáculo importante para la ratificación del Convenio núm. 105 por parte del **Japón** es que la Ley sobre la Administración Pública Nacional (NPSL) y la Ley sobre la Administración Pública Local (LPSL) estipulan lo siguiente: i) «el personal no deberá hacer huelga y no deberá utilizar tácticas dilatorias ni otras acciones de conflicto contra el público representado por el Gobierno nacional en calidad de empleador, ni deberá recurrir a tácticas dilatorias que reduzcan la eficiencia de las actividades del Gobierno; el personal ni otras personas tampoco deberán intentar conspirar para efectuar, instigar o incitar tales acciones ilegales» (artículo 98.2 NPSL y artículo 37.1 LPSL; y ii) «toda persona que conspire para efectuar, instigar o incitar las acciones ilegales definidas en la primera parte del artículo 98.2, o que intente esas acciones [...] será condenada a sanciones penales no superiores a tres años o a una multa no superior a 100.000 yen» (artículo 110, NPSL y artículo 61, LPSL). En la actualidad se lleva a cabo un proceso de reforma del sistema de la administración pública. La enmienda de estos artículos que constituyen un obstáculo debería efectuarse en breve con dicho proceso de reforma. Además, el proceso de reforma permitió crear en enero de 2006 una mesa de consultas entre el sindicato y el Gobierno. Así, sobre la base de las consultas, los sindicatos (JTUC-RENGO y la Alianza de Sindicatos de Trabajadores de la Administración Pública (APU)) y el Gobierno llegaron a un acuerdo que define el establecimiento de una «junta de examen» en la que se discute «a qué funcionarios públicos se han de conceder derechos fundamentales en el trabajo». La primera reunión se celebró en julio de 2006, y tres de los participantes procedían de sindicatos.

232. En respuesta a estas observaciones, el Gobierno del **Japón** declara que si las organizaciones de trabajadores opinan que la prohibición de hacer huelga prevista en el artículo 98, párrafo 2, de la Ley sobre la Administración Pública Nacional y en el artículo 37, párrafo 1, de la Ley sobre los Servicios Públicos Locales constituye un obstáculo importante para la ratificación del Convenio núm. 105 por parte del Japón, hay que aclarar que este Convenio simplemente prohíbe el tipo de trabajo forzoso que se caracteriza por un «castigo por haber participado en huelgas» y no aborda la cuestión del derecho de los trabajadores de hacer huelga en sí mismo. Además de las personas que conspiran, instigan o incitan a otros funcionarios públicos a hacer huelga o que lo intentan, también están las personas directamente involucradas en el acto ilegal, y cuya actuación para lograr que otros funcionarios públicos emprendan una actividad ilegal es totalmente ilícita, razón por la cual en virtud de la NPSL y de la LPSL se les pueden imponer sanciones penales, con inclusión de condenas de cárcel. Estas disposiciones no se refieren al trabajo forzoso como un castigo por haber participado en una huelga. En cuanto a la ratificación del Convenio núm. 105, el Gobierno considera que la interpretación del alcance preciso del trabajo

forzoso prohibido por el Convenio no es lo suficientemente clara y por ello aún hace falta llevar a cabo un estudio cuidadoso, entre otras cosas, sobre la coherencia entre las disposiciones del Convenio y las de la legislación nacional pertinente vigente en Japón. El Gobierno considera que la reforma de la administración pública es una cuestión importante que debe examinarse con prontitud, debido a que el público está sumamente preocupado por los funcionarios públicos en los últimos tiempos. También reconoce que es necesario hacer intercambios de opiniones suficientes con las partes interesadas en relación con la reforma. Celebró reuniones de nivel ministerial con la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) en enero, marzo y mayo de 2006. Sobre la base de estas reuniones, el Gobierno creó el «Comité especial de examen de la sede para la promoción de la reforma administrativa». Tras la celebración de su primera reunión en julio de 2006, el Comité ha celebrado cinco reuniones más hasta el momento y ha examinado el alcance de las cuestiones gubernamentales de manera simple y eficiente: la clasificación del personal que se ocupa de cuestiones gubernamentales; cuáles deberían ser esas cuestiones gubernamentales y ese personal; y sobre la base de esos exámenes, la relación laboral que podría existir en el sector público, con inclusión de los derechos fundamentales de los trabajadores de la administración pública.

- 233. Problemas circunstanciales y jurídicos.** En el cuadro que aparece a continuación se indican los problemas generales mencionados en las memorias por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Examen anual de 2007: Problemas circunstanciales y jurídicos en el cumplimiento de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio en los Estados que han presentado memorias

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Falta de sensibilización y/o apoyo de la opinión pública	Qatar	–	–
Circunstancias sociales y económicas (trabajo forzoso debido a la servidumbre por deudas y la trata)	República de Corea; Timor-Leste	–	–
Falta de información y de datos	–	Qatar	Qatar

Fuente: OIT: Memorias e información de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

- 234.** En la **República de Corea**, el Gobierno indica que es necesario revisar los tipos especiales de servicio militar que existen en el país, y para ello se ha solicitado la asistencia de la OIT.
- 235.** El Gobierno de **Qatar** señala que en algunos casos individuales, el comportamiento de los empleadores podría interpretarse como un ejemplo de prácticas de trabajo forzoso. Las autoridades competentes están cooperando para hacer frente a este problema. Las medidas adoptadas a este respecto incluyen campañas de sensibilización y diálogo con los empleadores para explicar la legislación conexas e indicar qué puede considerarse como trabajo forzoso.
- 236.** En **Timor-Leste**, el Gobierno informa que la crisis militar ha afectado la aplicación de soluciones eficaces contra el trabajo forzoso.
- 237.** Según la CIOSL, el Gobierno de **Malasia** debería adoptar medidas para acabar con la trata de mujeres y de niñas destinadas a la prostitución forzada. Debe redactarse una legislación eficaz para abordar la cuestión de la trata, y debe darse apoyo a las víctimas de la trata.

- 238. Solicitudes de cooperación técnica.** A fin de hacer frente a los retos arriba mencionados, **Afganistán, China, República de Corea, Japón, Madagascar, Malasia, Nepal, Qatar y Timor-Leste** han solicitado cooperación técnica de la OIT para que se les ayude a lograr este principio y derecho ⁷.
- 239.** El Gobierno de **China** indica que le haría falta cooperación técnica de la OIT para llevar a cabo la reforma jurídica, aumentar la sensibilización y atender las cuestiones de información, entre otras cosas.
- 240.** De acuerdo con el Gobierno del **Japón**, necesita cooperación técnica de la OIT en dos áreas prioritarias: i) la interpretación del alcance preciso del trabajo forzoso prohibido en virtud del Convenio núm. 105, y ii) los Expertos Consejeros deberían aclarar si las disposiciones vigentes son un obstáculo para la ratificación del Convenio núm. 105.
- 241.** El Gobierno de la **República de Corea** pide a la OIT que le presente asistencia consultiva en la evaluación de tipos especiales de servicio militar.
- 242.** El Gobierno de **Qatar** indica que debería llevarse a cabo un plan de actividades conjuntas con la OIT para el cumplimiento de este principio y derecho, centrado en ejemplos de prácticas que puedan considerarse trabajo forzoso.
- 243.** El Gobierno de **Timor-Leste** solicita a la OIT asesoramiento técnico y formación para sus funcionarios sobre este principio y derecho.

d) *Memorias en las que se señala que no ha habido cambios*

- 244.** Los Gobiernos de **Malasia y Myanmar** informan de que no se han producido cambios desde sus últimas memorias.

3. Abolición efectiva del trabajo infantil

a) *Presentación de memorias*

- 245.** Veintiocho de 33 Estados han presentado información sobre el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil (una tasa de presentación de memorias del 94 por ciento), lo que supone un aumento del 1 por ciento respecto de las cifras correspondientes al examen anual de 2006 sobre este principio y derecho (véase cuadro 1, página 6 del presente documento).
- 246.** Los gobiernos de **Cabo Verde, Islas Salomón, Santa Lucía y Turkmenistán** incumplieron su obligación de presentar memorias para el examen anual de 2007.
- 247.** A escala nacional, 22 organizaciones de empleadores y 24 organizaciones de trabajadores y sus afiliados de 18 Estados formularon observaciones en relación con este principio y derecho.

⁷ Para mayores informaciones acerca de la cooperación técnica, sírvase remitirse a la Parte II.D del presente informe.

248. A escala internacional, se recibió una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE)⁸, con referencias generales al cumplimiento de este principio y derecho.

249. En el cuadro que figura a continuación se indican los nombres de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones y los países a los que se refieren.

Examen anual de 2007: Problemas circunstanciales y jurídicos relativos a la abolición efectiva del trabajo infantil en algunos Estados que han presentado memorias

País	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores
Afganistán	Cámara de Comercio de Afganistán (CCA)	Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU)
Arabia Saudita	Consejo de Cámaras de Comercio e Industria Saudíes (SCCI)	Comité de Trabajadores de Aramco (AWC); Comité de Trabajadores de Saudi Telecom (STWC)
Bahrein	Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI)	Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)
Bangladesh	Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF)	–
República Checa	Confederación Checo-Morava de Sindicatos (CMCTU)	Confederación de la Industria y el Transporte (CIT)
Cuba	–	Central de Trabajadores de Cuba (CTC)
Eritrea	Federación de Empleadores de Eritrea (EFE)	Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea (NCEW)
Estonia	Confederación de Empleadores de Estonia (CEE)	Confederación de Sindicatos de Estonia (CETU)
Gabón	Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)	Confederación de Trabajadores del Gabón (CGT/FL) y sus 12 afiliados
Ghana	Asociación de Empleadores de Ghana (GEA)	Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC)
India	Federación de Empleadores de la India (EFI)	Centro de Sindicatos de la India (Hind Mazdoor Sabha-HMS); Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC)
República Islámica del Irán	Confederación de Asociaciones de Empleadores del Irán (ICEA)	Confederación Iraní de Consejos Laborales Islámicos (ICILC)
Kiribati	Cámara de Comercio de Kiribati (KCC)	Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) y sus diez afiliados
Liberia	Firestone Liberia (FL); Compañía Agrícola de Liberia (LAC); Asociación de Plantadores de Caucho de Liberia (RPAL); Corporación Cementera Cemenco de Liberia (CLCC); Industria Cervecera de Monrovia (MB)	Confederación Nacional de Sindicatos de Liberia (CONATUL) y sus 19 afiliados; Federación de Sindicatos del Transporte de Liberia (FRTUL) y sus 15 afiliados; Sindicatos Unidos de Marinos, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de Servicios Generales de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL -LFLU) y sus 14 afiliados; Sindicatos Generales Agrícolas y Similares (GAAWUL) y sus ocho afiliados; Federación de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas de Liberia (FAWUL); Sindicato de la prensa de Liberia (PUL)

⁸ Véanse páginas 73-77 de este documento.

País	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores
México	Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN)	Confederación de Trabajadores de México (CTM)
Nueva Zelandia	Business New Zealand (BNZ)	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)
Sierra Leona	Federación de Empleadores de Sierra Leona (SLEF)	Congreso de Trabajadores de Sierra Leona (SLLC) y sus 23 afiliados
Vanuatu	Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI)	Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU)

* La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha enviado una observación general sobre este principio y derecho.

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

b) *Memorias en las que se mencionan actividades*

250. Ratificaciones y propósitos de ratificación. En el cuadro que figura a continuación se reflejan las ratificaciones en 2006 y los propósitos de ratificación expresados por los gobiernos en el examen anual de 2007 respecto del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Examen anual de 2007: Estado de las ratificaciones y de los propósitos de ratificación de los Convenios núms. 138 y 182

	Ratificaciones en 2006	Propósitos de ratificación expresados en el Examen anual de 2007
Convenio núm. 138	Armenia, Letonia, Pakistán, Qatar, San Vicente y las Granadinas	Afganistán, Bahrein, República Checa, Estonia, Gabón, Ghana, Guinea-Bissau, Haití, República Islámica del Irán, Liberia, Sierra Leona, Uzbekistán, Vanuatu
Convenio núm. 182	Armenia, Australia, Camboya, Letonia, Suriname, Vanuatu	Afganistán, Guinea-Bissau, Haití, Sierra Leona, Uzbekistán

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

251. Según el Gobierno de **Afganistán**, la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182 se someterá en breve al recién constituido Parlamento. La Cámara de Comercio de Afganistán (CCA) apoya la ratificación de ambos convenios. La Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) también apoya la ratificación y confía en que el Gobierno acelerará el proceso correspondiente.

252. **Australia** informa de que la ratificación del Convenio núm. 138 no es posible por razones técnicas, como ya ha advertido en ocasiones anteriores.

253. En **Bahrein**, el Gobierno señala que, en colaboración con la Cámara de Industria y Comercio de Bahrein (BCCI) y la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU), se creará un comité tripartito con el objetivo de estudiar y hacer recomendaciones para la ratificación de convenios fundamentales de la OIT, incluido el Convenio núm. 138.

254. En **Cuba**, el Convenio núm. 182 fue sometido a las autoridades competentes, y su ratificación se pospuso hasta que hubiese concluido el análisis del Convenio y el examen de la legislación laboral. Una vez finalizados, se volverá a evaluar el Convenio.

- 255.** El Gobierno de la **República Checa** informa de que el proyecto de ley laboral mencionado en la memoria anterior fue aprobado por el Parlamento en mayo de 2006 y promulgado como ley núm. 262/2006 (entrada en vigor el 1.º de enero de 2007), adaptándose así plenamente a la legislación nacional a las disposiciones del Convenio núm. 138. Asimismo, se han tomado medidas para proceder a su ratificación lo antes posible. En lo que respecta a la consultas con los interlocutores sociales, la ratificación del Convenio núm. 138 ya se presentó al Grupo de Trabajo del Consejo del Acuerdo Económico y Social para iniciar la cooperación con la OIT en diciembre de 2004. La propuesta de ratificar este Convenio se discutió con representantes de la Confederación Checo-Morava de Sindicatos (CMCTU) y la Confederación de la Industria y el Transporte (CIT), con respuestas favorables por parte de la mayoría de los representantes de ambas partes, el 29 de junio de 2006. La propuesta fue aprobada por la Resolución núm. 871 del Gabinete de 19 de julio de 2006, y comunicada al Parlamento a principios de agosto de 2006.
- 256.** El Gobierno de **Estonia** señala que la ratificación del Convenio núm. 138 se encuentra ante el Parlamento y que está previsto que sea efectiva durante 2006. Según la Confederación de Empleadores de Estonia (CEE), no es necesario adoptar medidas extraordinarias en este terreno, ya que no se prevén problemas en la aplicación del Convenio.
- 257.** En el **Gabón**, el Gobierno señala que la ratificación del Convenio núm. 138 forma parte del programa del Parlamento. A propuesta de la Confederación de Empleadores del Gabón (CPG), el Gobierno ha acelerado los esfuerzos encaminados a alentar al Parlamento a considerar la cuestión como una prioridad.
- 258.** En **Ghana**, el Gobierno indica que el proceso de ratificación del Convenio núm. 138 sigue en curso. La Asociación de Empleadores de Ghana (GEA) y el Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC) hacen saber que dicho proceso debería acelerarse, con la colaboración de la OIT.
- 259.** En **Guinea-Bissau**, el Gobierno informa de que los Convenios núms. 138 y 182 han sido sometidos a la Asamblea Popular Nacional.
- 260.** Según el Gobierno de **Haití**, tras dos años de transición política, se ha constituido la Asamblea Nacional y el Senado, lo que debería acelerar el proceso de ratificación de los Convenios núms. 138 y 182.
- 261.** El Gobierno de la **República Islámica del Irán** señala que ha solicitado ayuda a la OIT para preparar la posible ratificación del Convenio núm. 138. Apoyan la ratificación la Confederación de Asociaciones de Empleadores del Irán (ICEA) y la Confederación Iraní de Consejos Laborales Islámicos (ICILC).
- 262.** El Gobierno de **Kiribati** expresó su intención de ratificar los Convenios núms. 138 y 182 durante la celebración del 50 aniversario de la presencia de la OIT en la región del Pacífico, que tuvo lugar en Suva, Fiji, en diciembre de 2005. La Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) y el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) apoyan con firmeza la ratificación sin demora de los convenios.
- 263.** El Gobierno de **Liberia** informa de que la ratificación del convenio núm. 138 está tramitándose. La Resolución tripartita relativa a la humanización de la fuerza de trabajo de Liberia, adoptada en octubre de 2006, recomendaba la ratificación del Convenio núm. 138. La Corporación Cementera Cemenco de Liberia (CLCC), la Industria Cervecera de Monrovia (MB), la Asociación de Plantadores de Caucho de Liberia (RPAL), la Compañía Agrícola de Liberia (LAC), Firestone Liberia (FL), la Confederación de Sindicatos Nacionales de Liberia (CONATUL), la Federación de Sindicatos de Transporte de Liberia (FRTUL), el Sindicato Unido de Marineros, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de

Servicios Generales de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU), los Sindicatos Generales Agrícolas y Similares (GAAWUL), la Federación de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas de Liberia (FAWUL) y el Sindicato de la Prensa de Liberia (PUL) solicitaron al Gobierno que tomara medidas de inmediato para ratificar el Convenio con la colaboración de la OIT.

- 264.** El Gobierno de **México** señala que las medidas adoptadas en virtud del Programa de Desarrollo Humano: Oportunidades, contribuyeron a reducir entre un 15 y un 25 por ciento la probabilidad de participación de los niños de menos de 16 años en la fuerza de trabajo, entre otros logros.
- 265.** El Gobierno de **Nueva Zelandia** destaca que su política sigue siendo de no ratificación de ningún convenio a menos que la ley, la política y la práctica se ajusten plenamente a las disposiciones del convenio de que se trate. Así pues, desea reiterar que sigue evaluando si puede ratificar o no el Convenio núm. 138. Este proceso de evaluación incluye un análisis de los cambios legislativos que pueda ser necesario llevar a cabo para que Nueva Zelandia esté en medida de cumplir el Convenio en su totalidad. El Departamento de Trabajo de Nueva Zelandia está preparando una propuesta que describe las posibles reformas del marco de políticas de Nueva Zelandia que puedan garantizar el pleno cumplimiento de la ley, práctica y política del país en consonancia con el espíritu del Convenio núm.138. El Departamento trabajará en estrecha colaboración con los asociados tripartitos en la formulación de esta propuesta con objetivo de lograr la aprobación tripartita para que pueda debatirse con los funcionarios de la OIT.
- 266.** El Gobierno también señala que no considera que todas las formas de trabajo infantil sean perjudiciales. Si bien existen restricciones al empleo de personas jóvenes (principalmente en la legislación relativa a la educación y a la seguridad y salud en el trabajo), existe la práctica arraigada de emplear a niños en algunos trabajos, como el reparto de periódicos y la recolección de fruta. El Gobierno considera que el empleo de niños en estos tipos de trabajo no es perjudicial, y que es, de hecho, socialmente aconsejable, puesto que los prepara para ser independientes y asumir mayores responsabilidades.
- 267.** Como ya se señaló previamente, los empleadores (Business New Zealand) consideran que la situación nacional se ajusta al Convenio núm. 138 puesto que existe una edad mínima de hecho, a saber, la edad de 16 años a la que los jóvenes dejan la escuela, por la que se prohíbe el empleo de niños menores de 16 años durante el horario escolar. No obstante, existe la percepción de que, para poder ajustarse al Convenio, la OIT exige una edad mínima obligatoria, y esta percepción es incompatible con la visión de Business New Zealand de que el empleo de jóvenes de menos de 16 años puede ser beneficioso para los jóvenes en cuestión. Por consiguiente, no pueden apoyar la ratificación en las condiciones que establece la OIT. Si se produjese la ratificación, la no existencia de una edad obligatoria por debajo de la cual estuviese prohibido todo tipo de empleo dejaría a Nueva Zelandia ante la imposibilidad de cumplir las disposiciones de un convenio ratificado. Pero prever una edad obligatoria por debajo de la cual no esté permitido ningún tipo de empleo no es aceptable, sería contrario a una práctica arraigada y aceptada en Nueva Zelandia que permite algunos empleos fuera del horario escolar, con el convencimiento de que la adquisición de experiencia laboral a una edad temprana es algo muy valioso para los jóvenes.
- 268.** Según el Gobierno de **Sierra Leona**, el Parlamento ha aprobado la ratificación de los convenios núms. 138 y 182. La ratificación formal de estos instrumentos se procesará tan pronto como sea posible, y el Gobierno agradecería la ayuda de la OIT al respecto. La Federación de Empleadores de Sierra Leona (SLEF) y el Congreso de Trabajadores de Sierra Leona (SLLC) también solicitaron la ayuda de la OIT para acelerar el proceso formal de ratificación de ambos convenios.

- 269.** Según el Gobierno de los **Estados Unidos**, al día de hoy no se están tomando medidas para ratificar el Convenio núm. 138.
- 270.** En **Uzbekistán**, en junio de 2006, el Ministerio de Trabajo y Protección Social presentó una propuesta por escrito al Ministerio de Asuntos Exteriores para la ratificación de tres convenios fundamentales, incluido el convenio núm. 182. De conformidad con el artículo 15 de la Ley relativa a los Acuerdos Internacionales, el Ministerio de Asuntos Exteriores, teniendo en cuenta las consultas celebradas con los organismos correspondientes, debe someter las propuestas para la ratificación de los convenios al Consejo de Ministros.
- 271.** El Gobierno de **Vanuatu** agradece a la Oficina su ayuda e informa de que todos los convenios fundamentales de la OIT, incluidos los Convenios núms. 138 y 182, han sido ratificados por el Parlamento previa consulta con las principales partes interesadas, incluida la Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu (VCCI) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU). El instrumento de ratificación del Convenio núm. 138 y la declaración que figura en anexo se someterán en breve a la OIT para su registro.
- 272. Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución.** No hay nada nuevo que señalar respecto del último período considerado. El principio y derecho sigue estando reconocido por la práctica totalidad de los Estados que han presentado memorias.
- 273. Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación y los reglamentos.** En **Afganistán**, el Ministerio de Mártires, Discapacitados y Asuntos Sociales preparó una nueva ley laboral en 2006, con la colaboración de los interlocutores sociales y la OIT, cuyas observaciones han sido incorporadas. En este proyecto de ley, la edad mínima de admisión al empleo o trabajo es de 15 años, pero el aprendizaje puede empezar a los 14.
- 274. Australia** ha facilitado nueva información detallada sobre las disposiciones pertinentes en el plano estatal, a saber: *Victoria* – la Ley sobre el Empleo Infantil de 2003, el Código obligatorio relativo al empleo de los niños en la industria del espectáculo, y la Ley de delitos Sexuales y Fianzas de 2004, que introduce enmiendas a la Ley sobre Delitos de 1958, para fortalecer la legislación de Victoria contra la explotación sexual comercial de los niños menores de 18 años; *Queensland* – la Ley sobre el Empleo Infantil de 2006, en vigor desde el 1.º de julio de 2006, que junto con su norma conexas, tiene como propósito garantizar que el trabajo no interfiera con la escolaridad de los niños, y que éstos no realicen trabajos que puedan resultar perjudiciales para su salud o seguridad, o desarrollo físico, mental, moral o social; y *Australia Occidental* – donde la legislación recientemente enmendada prohíbe el empleo de niños de menos de 15 años de edad, a menos que sea con arreglo a las rigurosas condiciones que establece la Ley de Servicios Comunitarios y para la Infancia de 2004, apoyada también por la Ley sobre la Educación Escolar de 1999.
- 275.** El Gobierno de **Bangladesh** informa de que está trabajando activamente en la finalización de una política nacional sobre el trabajo infantil.
- 276.** Según el Gobierno de **Ghana**, el Ministerio de Asuntos relativos a las Mujeres y los Niños ha preparado un plan trienal de desarrollo estratégico para aplicar la política nacional relativa al género y a los niños en colaboración con las partes interesadas, y ha constituido una secretaría para coordinar y controlar la aplicación de la Ley sobre Trata de Seres Humanos. Asimismo, el Gobierno señaló que ha adoptado el Plan de Subsidios por Capitación que pretende hacerse cargo de tasas o contribuciones menores a nivel escolar básico que, de otro modo, impedirían a los niños asistir a la escuela.

277. Según el Gobierno de **Guinea-Bissau**, el principio está reconocido en el Código del Trabajo. Una comisión parlamentaria sigue su labor para fortalecer la protección jurídica de las necesidades y derechos de las mujeres y los niños.
278. En **Nueva Zelandia** no se ha aprobado ninguna ley al respecto desde 2005, a excepción de la Orden relativa al salario mínimo de 27 de marzo de 2006. Para los jóvenes de 16 o 17 años, el salario mínimo es de 8,20 dólares de los Estados Unidos la hora, y a partir de los 18, de 10,25. El *Código de buena fe* fue enmendado para que tuviese en cuenta la Ley de Relaciones de Trabajo.
279. El Gobierno de **Sierra Leona** informa de que ha adoptado una nueva política con la colaboración de los interlocutores sociales y otras partes interesadas, el UNICEF y la OIT. Asimismo, ha aprobado un proyecto de ley sobre los derechos del niño en 2006, que se ha comunicado a la OIT, y se promulgará en breve.
280. En **Suriname**, se está considerando la posibilidad de llevar a cabo una revisión total de la legislación laboral. El Ministerio de Trabajo, Desarrollo Tecnológico y Medio Ambiente está ultimando los detalles de los términos de referencia con el Ministerio de Planificación. Juntos, están buscando apoyo financiero para poder completarla.
281. **Legislación sobre la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.** El Gobierno de **Australia** informa de que en su país no hay una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. No obstante, señala que existen una serie de disposiciones legislativas que tienen por objeto elevar al máximo las transiciones con éxito al mundo laboral y prever redes de seguridad social para los jóvenes. Asimismo, una serie de sectores cuentan con legislaciones específicas que prevén requisitos en relación con la edad mínima. Estos, combinados con las disposiciones relativas a la educación obligatoria, garantizan que la legislación y práctica en Australia se ajustan a los objetivos del Convenio núm. 138.
282. En **Liberia**, la Resolución tripartita sobre la humanización de la fuerza de trabajo del país, aprobada en octubre de 2006, recomendaba que se revisase la edad mínima para ajustarla a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria establecida.
283. El Gobierno de **Sierra Leona** señala que, de conformidad con el Proyecto de ley relativo a los derechos del niño de 2006, la edad de los niños al final de escolaridad obligatoria gratuita será de 15 años (artículo 125). Las disposiciones relativas a la edad mínima se aplicarán al empleo tanto en el sector formal como informal. El artículo 135 del proyecto de ley establece que la edad mínima a la que un niño puede empezar un aprendizaje con un artesano es de 15 años o tras haber finalizado la educación básica, si ésta es posterior. La edad mínima para trabajos ligeros es de 13 años, y trabajo ligero se define como todo trabajo que no sea susceptible de perjudicar la salud o el desarrollo del niño y que no sea de tal naturaleza que pueda perjudicar su asistencia a la escuela o el aprovechamiento de la enseñanza que recibe (artículo 127).
284. **Escolaridad obligatoria.** El Gobierno de **Australia** informa de que la edad, tanto de los niños como de las niñas, al final de la educación obligatoria gratuita es de 15 años, y se exige un mínimo de nueve años o cursos de instrucción.
285. Según el Gobierno de **Haití**, en febrero de 2005 se creó en Carrefour, un suburbio de Puerto Príncipe, un centro de reinserción escolar para niños desfavorecidos. El Gobierno exige que todos los niños en edad escolar asistan a la escuela.
286. El Gobierno de **Liberia** informa de que está preparándose la política nacional relativa a la educación obligatoria. Esta política promueve la educación para todos tomando como base que «cada uno enseñe a otro».

- 287.** En **Sierra Leona**, según informa su Gobierno, de conformidad con el Proyecto de ley relativo a los derechos del niño de 2006 (artículo 125), la educación primaria obligatoria del niño finalizará a los 15 años, edad mínima para poder emplear a un niño a tiempo completo.
- 288. Trabajo peligroso.** El Gobierno de **Samoa** señala que «trabajo peligroso» se define como «una tarea o actividad del tipo que sea que pueda causar lesiones graves a toda persona que la lleve a cabo» (artículo 5 de la Ley relativa a la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2002, competencia del Ministerio de Comercio, Industria y Trabajo).
- 289.** El Gobierno de **Sierra Leona** indica que, de conformidad con el proyecto de ley relativo a los derechos del niño de 2006 (artículo 128), la edad mínima para la contratación de una persona en un trabajo peligroso es de 18 años. Trabajo peligroso se define como un trabajo que por su naturaleza constituye un peligro para la salud, la seguridad o la moralidad de la persona que lo desempeñe, e incluye: *a)* el trabajo a bordo de buques; *b)* el trabajo en minas y canteras; *c)* el transporte de cargas pesadas; *d)* el trabajo en industrias manufactureras donde se fabriquen o utilicen productos químicos; *e)* el trabajo en lugares donde se utilicen máquinas, y *f)* el trabajo en lugares como bares, hoteles y locales de espectáculos donde una persona pueda estar expuesta a comportamientos inmorales.
- 290. Leyes/reglamentos para eliminar las peores formas de trabajo infantil.** El Gobierno de **Guinea-Bissau** informa de que la legislación no incluye una definición clara, y que necesita asistencia técnica al respecto.
- 291. Peores formas de trabajo infantil.** En **Estonia**, los empleadores consideran que no es necesario prever medidas adicionales para la aplicación del Convenio núm. 182, ya que no se ha señalado ningún caso.
- 292.** En **Sierra Leona**, se ha llevado a cabo una identificación tripartita de las peores formas de trabajo infantil a través de un estudio de caso y un taller sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con la colaboración de la OIT.
- 293. Atención especial a grupos específicos de niños, incluidos los que trabajan en la economía informal.** En el **Gabón**, según el Gobierno y la Confederación de Empleadores del Gabón (CPG), se presta una atención especial a los niños extranjeros, el grupo más numeroso de niños que trabajan, principalmente en el sector terciario (sobre todo en el comercio), en garajes, con la madera, en la pesca y la agricultura. También se presta atención a las niñas pequeñas procedentes de África Occidental explotadas por sus tutores. Se han puesto en marcha servicios sociales para los niños extranjeros en proceso de repatriación tras haber sido liberados de situaciones de trabajo, con la colaboración de la OIT-IPEC y del UNICEF.
- 294. Acopio y divulgación de datos.** El Gobierno de **Afganistán** informa de que no dispone de datos sobre el trabajo infantil en su país.
- 295.** Según el Gobierno federal de **Australia**, en la actualidad, el censo de población de la Oficina de Estadística de Australia (ABS) recopila datos de la fuerza de trabajo correspondiente a niños de más de 15 años de edad. La ABS está considerando la posibilidad de ampliar los datos a edades más tempranas en respuesta a los estudios sobre trabajo infantil de varios estados.
- 296.** Según el Gobierno de **Bangladesh**, la Oficina de Estadística de Bangladesh, en colaboración con la OIT-IPEC, dirigió en 2003 una encuesta nacional sobre trabajo infantil, y otra sobre la determinación de sectores peligrosos para el trabajo infantil durante los años 2005 y 2006. El informe se publicó en agosto de 2006.

297. El Gobierno de **Eritrea** informa de que el Ministerio de Trabajo está preparando una encuesta sobre trabajo infantil para 2007.
298. El Gobierno de **Guinea-Bissau** indica que no dispone de los recursos necesarios para recopilar datos.
299. El Gobierno de la **India** señala que según el censo de 2001, el número estimado de niños que trabajaban era de 12,66 millones.
300. El Gobierno de **Ghana** menciona que en 2005 sus servicios de estadística dirigieron una encuesta sobre trabajo infantil en su país.
301. En **Liberia**, la Confederación Nacional de Sindicatos de Liberia (CONATUL) propone el establecimiento, con la asistencia de la OIT, de un mecanismo para el acopio de datos sobre este principio y derecho.
302. En **Nueva Zelandia**, el Departamento de Trabajo ha completado un estudio de sus métodos de acopio de datos. Aunque los informes elaborados con estos nuevos métodos no se han publicado aún, no se prevé que afecten a la información sobre trabajo infantil de que dispone el Departamento.
303. En **Sierra Leona**, algunos datos sobre el trabajo infantil en el país se recopilaron durante el estudio de caso sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el país, con la colaboración de la OIT.
304. **Políticas y planes nacionales e internacionales.** El Gobierno de **Bangladesh** informa de que está trabajando activamente para ultimar la política nacional sobre trabajo infantil.
305. En **Uzbekistán**, de conformidad con las medidas reflejadas en el plan de acción nacional para aplicar las recomendaciones del Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, y el Programa de Cooperación entre Uzbekistán y la OIT para 2004-2005, se han llevado a cabo varias actividades con la asistencia del proyecto OIT-IPEC «Para un aumento del potencial de las Repúblicas de Asia Central: Programa regional para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil». En junio de 2005, se celebró en Tashkent un seminario sobre el proyecto, con la participación de la OIT-IPEC, el UNICEF, el Ministerio de Trabajo y Protección Social y los interlocutores sociales. Actualmente, en el marco del proyecto IPEC, se ha empezado a preparar un estudio sobre la legislación laboral nacional de importancia para la cuestión del trabajo infantil, que se someterá a los asociados en el tema de la compatibilidad de la legislación actual con los convenios de la OIT relativos al trabajo infantil. De conformidad con las recomendaciones que contiene el informe, se ha formulado un nuevo proyecto de ley sobre empleo con artículos especiales sobre trabajo infantil y salvaguardias sociales de empleo para los jóvenes. En enero de 2006 se celebró un seminario de consulta para los interlocutores sociales, con la participación de un representante del Ministerio de Trabajo y Protección Social y de organizaciones internacionales públicas y privadas interesadas (OIT-IPEC, UNICEF). El seminario abordó la cuestión del diálogo social en apoyo de las actividades para promover la ratificación de los convenios de la OIT relativos al trabajo infantil y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, entre otros. Como resultado de un proceso nacional de consulta llevado a cabo en marzo de 2006, se formularon y presentaron propuestas a la Oficina del Ministerio de Asuntos Sociales para su inclusión en el programa nacional para la mejora del bienestar del niño.
306. **Lograr la abolición efectiva del trabajo infantil: mecanismos de prevención, programas de acción, nuevas iniciativas y otras medidas.** El Gobierno de **Afganistán** informa de que en 2006 se organizó un taller nacional tripartito sobre normas

internacionales del trabajo, la Declaración y el diálogo social, con la colaboración de la OIT. La Cámara de Comercio de Afganistán (CCA) señala que ha participado en los talleres y en el proceso de revisión de la legislación laboral. La Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) observa que ha participado en los talleres. Por vez primera, se celebró en Afganistán el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, con la colaboración de la OIT y la participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores, ONG y niños trabajadores. Además, el Gobierno aprobó la primera estrategia nacional para niños en peligro, que incluye una sección sobre la lucha contra el trabajo infantil. Se está impartiendo educación básica y formación profesional a cerca de 12.000 niños trabajadores para que sean capaces de valerse por sí mismos. Esta acción está coordinada por el Gobierno y ONG. En 2006, el Ministerio de Mártires, Discapacitados y Asuntos Sociales también preparó un nuevo proyecto de ley laboral, con la colaboración de los interlocutores sociales y de la OIT. Los comentarios de estos últimos se han incorporado al proyecto de ley, donde la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo es de 15 años, pero el aprendizaje puede iniciarse a los 14. La Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) menciona que: i) el mejorar la educación de los niños muy pobres da buenos resultados; ii) ha organizado actividades para luchar contra el trabajo infantil, y iii) que su objetivo principal es el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el país.

- 307.** Con respecto a la participación de los interlocutores sociales en **Australia**, se dispone de datos sobre varias situaciones a nivel de estado: *Victoria* – la Ley sobre Empleo Infantil de 2003 exigía al ministro responsable el celebrar consultas con los representantes de los empleadores y de los trabajadores de la industria del espectáculo y con los organismos gubernamentales correspondientes antes de formular un código de prácticas obligatorias para el empleo de niños en la industria del espectáculo. En la formulación de leyes el Gobierno celebra consultas con una amplia gama de partes interesadas. *Queensland* – En 2001, el Gobierno de Queensland instauró el Comité para los niños y los jóvenes, ahora el Comité para los niños, los jóvenes y los tutores, con objeto de promover y proteger los derechos, intereses y bienestar de los niños en Queensland. En abril de 2002 se creó el Servicio de asesoramiento para trabajadores jóvenes (YWAS) para ayudar a los trabajadores de menos de 25 años de edad a resolver las dudas que tuviesen sobre sus derechos laborales. El servicio ofrece asesoramiento y representa a trabajadores jóvenes en casos que han sido llevados ante el Comité de Relaciones Laborales o ante el Comité Antidiscriminación de Queensland sobre cuestiones relativas al lugar de trabajo, como la intimidación, la discriminación, el acoso sexual o el despido. *Australia Occidental* – Se han celebrado consultas con partes interesadas clave para la formulación de la Ley de Servicios Comunitarios y para la Infancia de 2004. Las consultas se han celebrado no sólo en ámbitos gubernamentales y no gubernamentales, sino también con niños, familias y comunidades.
- 308.** El Gobierno de **Bahrein**, la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI) y la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) se refieren a su participación en el Cuarto Taller Regional OIT/Consejo de Cooperación del Golfo (GCC) sobre la Declaración de la OIT y las normas internacionales del trabajo, celebrado en Kuwait en abril de 2006.
- 309.** El Gobierno de **Bangladesh** menciona que ha constituido un Foro sobre Cumplimiento Social de alto nivel para la industria del vestido, presidido por el Ministro de Comercio, con objeto de garantizar, entre otras cosas, la conformidad con las normas del trabajo del sector. El Ministerio de Trabajo y Empleo está liderando el Grupo de Trabajo para el bienestar de los trabajadores en el sector de la confección. Los mandantes tripartitos están representados en comités de alto nivel como el foro social mencionado. Asimismo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en otras actividades relacionadas con la infancia que llevan a cabo el Gobierno y otros organismos.

- 310.** El Gobierno del **Canadá** sigue participando en la financiación del IPEC, el UNICEF y otros organismos y proyectos que luchan contra el trabajo y la explotación infantiles⁹.
- 311.** En **Cuba**, la promoción del principio de abolición del trabajo infantil se hace principalmente a través de la mejora del sistema de seguridad social, que cubre a la totalidad de la población y no sólo a los trabajadores y a sus familias. Se ha instaurado un aumento de las pensiones y un sistema de atención personalizada para todos los trabajadores que hayan sido despedidos, y para todo aquel que necesite asistencia social. La protección social incluye educación totalmente gratuita hasta niveles superiores en todo el territorio nacional, cuya calidad se ha visto muy mejorada en los últimos años con la introducción del vídeo y de medios audiovisuales a todos los niveles. Todos los niños en edad escolar asisten a la escuela. El sistema abarca las regiones urbana, rural y las montañas, e incluye a los niños discapacitados con programas de enseñanza especializados. Los mecanismos de protección social impiden que los alumnos abandonen la escuela y facilitan que continúen con los estudios hasta los niveles superiores. El sistema de salud también es enteramente gratuito. Se están llevando a cabo actividades para mantener el pleno empleo. A finales de 2005, la tasa de desempleo, de un 1,9 por ciento, era la más baja de la historia de Cuba. En Cuba las familias no necesitan que sus hijos trabajen para vivir en condiciones dignas. En las calles no hay niños abandonados o niños mendigos. A pesar de las dificultades económicas y de la situación internacional que afecta negativamente a la economía, se mantiene el principio de prohibición del trabajo infantil, junto con los mecanismos de control para prevenir las infracciones.
- 312.** En **Estonia**, el Gobierno informa de la cooperación en materia de legislación entre el Ministerio de Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación e Investigación, el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Asuntos Internos, junto con los servicios de inspección del trabajo.
- 313.** El Gobierno del **Gabón** se refiere a la observación de la Confederación de Empleadores del Gabón (CPG) respecto de las actividades de promoción llevadas a cabo para luchar contra el trabajo infantil. Según la CPG, se está instaurando la prestación de servicios sociales para los niños extranjeros que están siendo repatriados tras haber sido retirados del trabajo, en cooperación con la OIT-IPEC y el UNICEF. Se ha llevado a los tribunales a los acusados de trata de niños. Si se les declara culpables, se les sentencia a pagar por la repatriación de los niños trabajadores. La población está más sensibilizada en relación con los deberes de los ciudadanos, incluida la entrega de los traficantes a las autoridades, en especial a través de una línea de teléfono directa habilitada a tal efecto.
- 314.** En la **India**, según informa el Gobierno, viene aplicándose desde 2004 el Proyecto INDUS, un proyecto conjunto que cuenta con la colaboración del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) y que tiene por objeto la rehabilitación de los niños que trabajan. INDUS es un proyecto de 40 millones de dólares de los Estados Unidos con contribuciones a partes iguales por parte del Gobierno de la India y del USDOL. Actualmente, INDUS funciona en 21 distritos de cinco estados, y 956 centros de educación de transición imparten clases a 47.800 niños. Se ha prestado apoyo financiero para la rehabilitación del trabajo infantil en el ejercicio 2005-2006. Asimismo, a través del plan de subvenciones (GIA), se destinan fondos a ONG para crear escuelas especiales siguiendo el modelo de las escuelas del Proyecto Nacional de Trabajo Infantil (NCLP). Actualmente, 220 escuelas especiales imparten educación a 11.000 niños. La Federación de Empleadores de la India (EFI) mencionó su apoyo a la erradicación del trabajo infantil a través de foros tripartitos, de la publicación de información sobre el mercado de trabajo, incluido el trabajo infantil, y de actividades de sensibilización sobre dicho principio y derecho. Según

⁹ Véase: <http://les.acdi-cida.gc.ca/servlet/JKMSearchController>.

el Hind Mazdoor Sabha (HMS) y el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC), el HMS y el INTUC organizaron talleres sobre los convenios fundamentales, en el marco del programa de trabajo decente por país. Asimismo, el HMS, el INTUC y el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) abrieron escuelas y promovieron la escolaridad para los niños pobres en la industria tabaquera (bidis) en el marco del Proyecto INDUS. Entre las actividades se incluía la distribución de libros y posters sobre la prevención del trabajo infantil y una celebración de una semana para promover su abolición. Además, el HMS y el INTUC organizan actividades para la sensibilización de los trabajadores hacia los convenios fundamentales de la OIT, la legislación nacional y las decisiones judiciales.

- 315.** El Gobierno de la **República Islámica del Irán** informa de que se están adoptando iniciativas especiales para reducir las diferencias entre pobres y ricos mediante la concesión a los primeros de participaciones en las empresas estatales lucrativas en virtud del plan de cesión de participaciones «Justice Shares Scheme». A fin de evitar el trabajo infantil, a las mujeres cabeza de familia se les presta una protección especial y se benefician de una discriminación positiva en el acceso al empleo. Para poner coto al desempleo y a la pobreza, principales fuentes de trabajo infantil, el Gobierno ha emprendido un proyecto de expansión dirigido a grandes, medianas y pequeñas empresas para proporcionar 900.000 nuevas oportunidades de empleo productivo al año. La formación y capacitación profesionales también se han adaptado a las exigencias del mercado de trabajo.
- 316.** El Gobierno de **Kiribati** publicó un folleto sobre los convenios fundamentales de la OIT, con la colaboración de la Organización. Asimismo, participó en las actividades para la promoción de la Declaración de la OIT durante la celebración del 50 aniversario de la presencia de la Organización en la región del Pacífico, que tuvo lugar en Suva, Fiji en diciembre de 2005. La Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) informa de que en la actualidad está participando en el proceso de revisión de la legislación laboral que debería integrar las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT en la legislación nacional.
- 317.** En **Liberia**, el Gobierno informa de que en septiembre y octubre de 2006 se organizaron un estudio de caso y un taller sobre la humanización de la fuerza de trabajo de Liberia con la colaboración de organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la OIT. El taller adoptó una resolución tripartita sobre esta cuestión, incluidas recomendaciones para luchar contra el trabajo infantil en el país. La USPOGUL-LFLU señaló que había aportado asistencia especial a los sindicatos de trabajadores para imprimir material promocional y promover programas de sensibilización hacia ese principio y derecho. La CONATUL observó que había apoyado la política de creación de empleo del Gobierno para absorber a los ex niños combatientes. Según Firestone Liberia, tras prohibir que los niños acompañasen a sus padres a las plantaciones de caucho y a la construcción de escuelas en las zonas de la plantación vecinas a la compañía, la asistencia a la escuela aumentó un 300 por ciento entre 2005 y 2006.
- 318.** En **México**, el Gobierno y la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) mencionan la participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores en los programas para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil. El Gobierno observa asimismo el apoyo de la OIT-IPEC, en particular a los niños víctimas de explotación sexual comercial. La CONCAMIN y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) informan de que han organizado actividades de promoción contra el trabajo infantil con la colaboración de la OIT. La Confederación de Trabajadores de México (CTM) observa que ha establecido un comité especial para luchar contra todas las formas de trabajo infantil, incluidas las peores, y que también ha organizado una campaña publicitaria en la televisión y la radio. Según el Gobierno, el Programa para la Prevención, Atención, Desaliento y Erradicación del Trabajo Infantil Urbano Marginal

(PROPADETIUM) se concentra en el fortalecimiento de las comunidades, las familias y las escuelas para niños y adolescentes trabajadores en zonas urbanas marginadas. También se están adoptando medidas para prevenir y desalentar la entrada de los niños en la fuerza de trabajo, trabajos callejeros incluidos, así como para proteger a los niños y jóvenes migrantes en la frontera sur del país.

- 319.** El Gobierno de **Nueva Zelandia** informa de varias actividades. El Departamento de Trabajo continúa asistiendo a la Coca Cola Careers Expo donde distribuye información para los jóvenes sobre sus derechos en el empleo. La información incluye hojas informativas tituladas «conoce tus derechos» del cómodo tamaño de una billetera. En el sitio web del Departamento de Trabajo hay información disponible sobre los derechos en el empleo de los jóvenes. En cuanto a las medidas de promoción de los interlocutores sociales, Business New Zealand prepara información para sus asociaciones regionales sobre las obligaciones del empleador en virtud de la legislación laboral pertinente, incluida la legislación sobre salud y seguridad. Sus asociaciones regionales distribuyen este y otro material a sus miembros empleadores directos y participan asimismo en la presentación de material para seminarios, donde se sensibiliza a los empleadores de sus obligaciones para con todas las personas que emplean, incluidos los jóvenes de menos de 16 años.
- 320.** Según el Gobierno de **Arabia Saudita**, se organizaron algunas actividades para promover la Declaración de la OIT en el país. El Gobierno también mencionó su participación en el Cuarto Taller Regional OIT/Consejo de Cooperación del Golfo (GCC) sobre la Declaración y las normas internacionales del trabajo, organizado en Kuwait en abril de 2006. También participó en talleres sobre pequeñas y medianas empresas (PYME) celebrados en Omán en 2006.
- 321.** En **Sierra Leona**, el proyecto de ley sobre los derechos del niño de 2006 (Parte IV, artículos 47-69) prevé el establecimiento de comités locales y consejos de distrito con competencias relacionadas con el bienestar de los niños, incluida la promoción de la sensibilización hacia los derechos de los niños, el disfrute y el control de dichos derechos. En caso de infracción de las disposiciones relativas a la edad mínima (Parte VIII, artículos 125-141), el proyecto de ley sobre los derechos del niño prevé sanciones que van de multas (que no superan los 10 millones de leones, unos 3.500 dólares de los Estados Unidos, a diciembre de 2006) a penas de prisión (de no más de dos años), o ambas. En septiembre y octubre de 2006 también se organizó un estudio de caso y un taller tripartito sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Sierra Leona, con la colaboración de organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la OIT.
- 322.** El Gobierno de **Timor-Leste** informa de que ha organizado un taller sobre el principio dirigido a trabajadores y empleadores.
- 323.** Según el Gobierno de los **Estados Unidos**, el Departamento de Trabajo continúa con sus actividades para abolir el trabajo infantil ilegal y asegurar la seguridad y bienestar de los jóvenes en el trabajo. En el ejercicio 2005, el Departamento inició una campaña quinquenal para la seguridad en los trabajos de verano. En el verano de 2006, la campaña se centró en la protección de la tierra, y organizó actividades educativas y de divulgación, logrando difundir ampliamente sus materiales didácticos a través de los medios de comunicación y de contactos con organizaciones sin fines lucrativos orientadas a los jóvenes. A través de su campaña de sensibilización pública en curso «Youth Rules!», el Departamento de Trabajo también dirigió sus esfuerzos a los jóvenes que trabajaban en el sector de la construcción como respuesta al aumento de éstos observado durante el verano. Organizó un nuevo seminario en formato electrónico, «Youth Working in Construction» (CD-ROM) que se encuentra disponible en el sitio web de «Youth Rules!» (www.youthrules.dol.gov), y que se centra en la normativa relativa al trabajo peligroso de la Secretaría del Departamento. Asimismo, cabe destacar dos iniciativas a escala regional

para educar a los empleadores, entre otros, en relación con la normativa que rige en el sector. Existen también varias iniciativas locales relacionadas con la construcción de tejados, que incluyen actividades de sensibilización y aplicación.

c) Problemas señalados

- 324. Obstáculos a la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182.** El Gobierno de la **India** reitera lo que ya señaló con motivo del examen anual de 2006, que la ratificación de los convenios se examinaría tras la promulgación de la legislación nacional de conformidad con los requisitos de dichos convenios. Según la Federación de Empleadores de la India (EFI), su país debería ratificarlos más adelante. Según el Hind Mazdoor Sabha (HMS) y el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC), todos los sindicatos del país apoyan la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182. En mayo de 2006 se reunió en Nueva Delhi un comité tripartito para la ratificación de estos instrumentos, y los sindicatos confían en que la ratificación sea en breve, junto con la de los convenios fundamentales de la OIT que quedan por ratificar.
- 325.** El Gobierno de **Australia** señala que, por razones técnicas, y como ya se advirtió en anteriores ocasiones, la ratificación del Convenio núm. 138 no es posible.
- 326. Problemas circunstanciales y jurídicos.** El Gobierno de **Guinea-Bissau** observa que la ley no contiene una definición clara de las peores formas de trabajo infantil, y que necesitan asistencia técnica.
- 327.** El Gobierno de **Bahrein** informa de que es necesario fortalecer la protección social para las familias pobres, en consonancia con la observación formulada por la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) de que las familias pobres necesitaban una mejor protección. La Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI) señala que, aunque no están muy extendidos, sigue habiendo casos de trabajo infantil en el país.
- 328.** En **Bangladesh**, la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF) observa que el trabajo infantil prevalece en la economía informal.
- 329.** En **Estonia**, la Confederación de Sindicatos de Estonia (CETU) señala que los sindicatos disponen de información sobre la formalización de acuerdos de empleo con menores (durante las vacaciones de verano) en forma no escrita y sobre empleadores que pagan menos de lo acordado. No obstante, no existe información sobre las actuaciones que se siguen ante dichas infracciones en los órganos de resolución de disputas laborales. Existe una necesidad real de promover la cooperación entre los interlocutores sociales y la inspección del trabajo. El Gobierno apoya la idea de promover la cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los servicios de inspección del trabajo.
- 330.** En el **Gabón**, según la Confederación de Empleadores del Gabón (CPG), cada vez hay menos niños en las calles, lo que no significa que el trabajo infantil esté desapareciendo. El Gobierno está de acuerdo con las observaciones de la Confederación General de Trabajadores/Fuerzas Libres (CGT/FL) de que el trabajo infantil se encuentra principalmente en la economía informal y que afecta en particular a niños extranjeros.
- 331.** En **Ghana**, el Gobierno cita el desconocimiento generalizado de las cuestiones relativas al trabajo infantil. La Asociación de Empleadores de Ghana (GEA) informa de que el trabajo infantil prevalece en la economía informal. Según el Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC), la pobreza es un obstáculo a la eliminación del trabajo infantil en el país que azota a las áreas urbanas y rurales.

332. Según el Gobierno de **Guinea-Bissau**, falta capacidad de inspectores del trabajo para hacer cumplir este principio y derecho.
333. Para el Gobierno de la **India**, la pobreza, el desempleo y el analfabetismo siguen siendo los principales obstáculos al cumplimiento de este principio y derecho. Según la Federación de Empleadores de la India (EFI), el trabajo infantil existe en el sector agrícola y en la economía informal. Casi no se da en el sector formal. El Hind Mazdoor Sabha (HMS) y el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC) informan de que la pobreza es el principal obstáculo a la abolición del trabajo infantil en su país. Se ha puesto en marcha un programa de reducción de la pobreza.
334. El Gobierno de la **República Islámica del Irán** señala que la pobreza sigue existiendo en el país, pero que está luchando contra ella a través de varios programas para el alivio de la pobreza, incluido el plan de cesión de participaciones «Justice Shares Scheme» y la protección y concesión de ventajas especiales a las mujeres cabeza de familia (discriminación positiva para su acceso al empleo).
335. El Gobierno de **Kiribati** está colaborando con la Cámara de Comercio de Kiribati (KCC), el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) y ONG para luchar contra el azote que supone el *Korekorea* (los que «van» con los pescadores coreanos), en primer lugar estableciendo un marco jurídico, sanciones incluidas. Se observan algunos casos de trabajo infantil en la economía informal (vendedores callejeros niños, etc.) y la KCC se opone firmemente a este fenómeno. Solicita al Gobierno que tome medidas al respecto de inmediato, incluidas sanciones legales. El KTUC propone que la OIT ayude a Kiribati a luchar contra el fenómeno *Korekorea*.
336. En **Liberia**, según la Compañía Agrícola de Liberia (LAC), la abolición efectiva del trabajo infantil no es posible en un futuro cercano debido a la pobreza. Además, en el país no existen mecanismos de control y aplicación de este principio y derecho. Según la Confederación Nacional de Sindicatos de Liberia (CONATUL): i) la inestabilidad política contribuye a la incapacidad del Gobierno para avanzar hacia su cumplimiento en el país; ii) no existen procedimientos jurídicos disuasorios contra las infracciones de la legislación nacional, y iii) falta educación entre los interlocutores sociales en relación con este principio y derecho. Según los Sindicatos Unidos de Marineros, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de Servicios Generales de Liberia y la Federación de Sindicatos de Liberia (USPOGUL-LFLU), el Gobierno no está actuando para recopilar información sobre este principio y derecho.
337. En **México**, el Gobierno informa de que, a través de actividades especiales para la protección de los niños y adolescentes en circunstancias particularmente difíciles, se mantiene la tendencia decreciente del trabajo infantil que revela el 33 por ciento de reducción observado entre 2000 y 2005. La Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) desean contar con más cooperación de la OIT para promover la lucha contra el trabajo infantil, y la Confederación de Trabajadores de México (CTM) considera que la OIT podría prestar más apoyo al Instituto Infantil de Educación a través de seminarios sobre el mundo laboral.
338. En **Nueva Zelanda**, la pobreza infantil fue mencionada por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU). Desde las memorias de 2004 y 2005, en el país se han observado mejoras, pero también empeoramientos debido a la pobreza de las familias con bajos ingresos y salarios bajos, o por causa del desempleo o la enfermedad y la dependencia de las prestaciones gubernamentales. La reciente publicación del Ministerio de Desarrollo Social de *New Zealand living standards 2004: An overview* muestra que el 8 por ciento de la población se caracteriza por vivir en condiciones difíciles, un aumento

respecto del 5 por ciento del período que contempla la memoria correspondiente al año 2000. La proporción de niños que viven en estas condiciones ha aumentado del 18 al 26 por ciento desde el año 2000 ¹⁰.

- 339.** Los organismos gubernamentales confían en que el conjunto de medidas gubernamentales para las familias que está aplicándose, repercute positivamente en aquellas con bajos ingresos que están recibiendo la asistencia financiera adicional. Otras medidas para aliviar los costos, como la asistencia médica subvencionada, también están resultando útiles. Sin embargo, organismos no gubernamentales comunitarios informan de que hay dos grupos que se encuentran en condiciones cada vez peores: los beneficiarios que viven con sus hijos y los beneficiarios que son padres, pero que no tienen la custodia de sus hijos. Estos últimos sufren de una reducción de sus ingresos, por el pago de las pensiones alimenticias y, en ocasiones por el pago de aportaciones voluntarias directamente a sus hijos o antigua pareja. Desde el 1.º de abril de 2006 se han reducido las tasas de prestaciones como parte de la reforma gubernamental del sistema de prestaciones. Aunque los que ya recibían prestaciones no las han visto disminuir, a los nuevos solicitantes de prestaciones se les paga menos. Con el aumento de los costos, se ha producido el correspondiente aumento de la pobreza efectiva. La pobreza infantil es un factor que empuja a los niños y a los jóvenes a trabajar, aunque sea por salarios muy bajos. Muchos comentaristas sociales defienden un aumento del salario mínimo como primer paso para abordar el problema de la pobreza. Otros se centran en medidas para ayudar a los adultos a dejar las prestaciones e incorporarse al mundo del trabajo. En general, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) apoya las iniciativas de formación y desarrollo de competencias que permitan a los trabajadores adultos el conseguir un trabajo bien pagado y que merezca la pena.
- 340.** Los organismos comunitarios que trabajan directamente con las personas que reciben prestaciones recomiendan aumentos en la asistencia financiera prestada, que tengan más en cuenta los costos reales, y una respuesta más rápida cuando las circunstancias cambian. El Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) considera el sistema de prestaciones como una red de seguridad temporal para la mayoría de los receptores, y apoya medidas para garantizar que los niños no tengan que vivir en condiciones difíciles o de pobreza durante el tiempo en que dependen de la asistencia del Gobierno.
- 341.** Según Business New Zealand, la mayoría de los jóvenes trabajan para aumentar sus recursos financieros o para adquirir efectos no esenciales que quizás los padres no se sientan obligados a proporcionarles. Si hay jóvenes que trabajan por necesidad familiar, no es una situación que el establecimiento de una edad mínima de admisión al empleo pueda solucionar.
- 342.** El Gobierno de **Somalia** hace referencia a las difíciles circunstancias que imperan en el país y que obstaculizan el cumplimiento de este principio y derecho.
- 343.** El Gobierno de **Timor-Leste** informa de que la crisis miliar ha retrasado muchas actividades, incluida la finalización del proyecto de código del trabajo.
- 344. Solicitudes de cooperación técnica.** Con miras a afrontar estos desafíos y facilitar el cumplimiento de este principio, **Afganistán, Arabia Saudita, Bahrein, Gabón, Ghana, Guinea-Bissau, Haití, República Islámica del Irán, Kiribati, Liberia, Sierra Leona y Timor-Leste** han solicitado la cooperación técnica de la OIT ¹¹.

¹⁰ Véase <http://www.msd.govt.nz/work-areas/social-research/living-standards/index.html> for report.

¹¹ Para más información sobre cooperación técnica, remítanse a la Parte II.D de este informe.

d) Memorias en las que se señala que no ha habido cambios

345. Los Gobiernos de **Myanmar** y **Somalia** (debido a la crisis nacional) informan de que no ha habido cambios con respecto a sus memorias anteriores.

4. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

a) Presentación de memorias

346. Dieciocho de 19 Estados han presentado informaciones sobre el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (una tasa de presentación de memorias de 95 por ciento), lo que supone una disminución de 5 por ciento con respecto a las cifras correspondientes al examen anual de 2006 sobre este principio y derecho (véase cuadro 1, página 6 del presente documento).

347. Las **Islas Salomón** incumplieron su obligación de presentar una memoria para el examen anual de 2007.

348. A escala nacional, 14 organizaciones de empleadores y 14 organizaciones de trabajadores de 11 Estados formularon observaciones sobre las memorias presentadas por sus gobiernos.

349. A escala internacional, se recibió una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE)¹² que contiene referencias generales acerca del cumplimiento de este principio y derecho. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió una observación fuera de plazo para el examen anual de 2006 relativa al cumplimiento de este principio y derecho en **Malasia**.

350. El cuadro que figura a continuación indica las organizaciones de empleadores y de trabajadores nacionales e internacionales que enviaron observaciones y los países considerados.

Examen anual de 2007: Observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la CIOSL
Bahrein	Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI)	Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)	–
Japón	–	Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)	–
Kiribati	Cámara de Comercio de Kiribati (KCC)	Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) y sus 10 afiliados	–
Kuwait	Cámara de Comercio e Industria de Kuwait (KCCI)	Confederación General de Sindicatos de Kuwait (GCTUK)	–

¹² Véanse págs. 73-77 del presente documento.

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la CIOSL
Liberia	Firestone Liberia (FL); Compañía Agrícola de Liberia (LAC); Corporación Cementera Cemenco de Liberia (CLCC); Asociación de Plantadores de Caucho de Liberia (RPAL); Monrovia Breweries (MB)	Sindicatos Unidos de Marineros, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de Servicios Generales de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU) y sus 14 afiliados Confederación Nacional de Sindicatos de Liberia (CONATUL) y sus 19 afiliados Federación de Sindicatos de Transporte por Carretera de Liberia (FRTUL) y sus 15 afiliados Sindicatos Generales Agrícolas y Similares (GAAWUL); Federación de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas de Liberia (FAWUL) Sindicato de la Prensa de Liberia (PUL)	-
Malasia	Federación de Empleadores de Malasia (MEF)	-	X (en virtud del examen anual de 2006)
Namibia	Federación de Empleadores de Namibia (NEF)	Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia (NUNW)	-
Omán	Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)	Comité Principal de Trabajadores de Omán (MOWC)	-
Qatar	Cámara de Comercio e Industria de Qatar (QCCI)	Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC)	-
Singapur	Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)	Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC)	-
Tailandia	Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT)	Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia (NCTL)	-

* La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha formulado un comentario general sobre este principio y derecho.

Fuente: OIT: Memorias y bases de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

b) *Memorias en las que se mencionan actividades*

351. Ratificaciones y propósitos de ratificación. El Gobierno de **Bahrein**, la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI) y la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) consideran que debe crearse un comité tripartito para estudiar la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, incluido el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y formular recomendaciones al respecto. La BCCI y la GFBTU apoyan la ratificación de este Convenio por parte del Gobierno.

352. El Gobierno de **Kiribati** comunicó en una carta de intenciones su voluntad de ratificar el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) en ocasión de la celebración del 50.º aniversario de la presencia de la OIT en la Región del Pacífico (Suva, Fiji, diciembre de 2005). La Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) y el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) respaldan la intención del Gobierno de ratificar los convenios fundamentales de la OIT restantes y tienen la esperanza de que ocurrirá próximamente.

353. El Gobierno de **Liberia** reitera su intención de ratificar el Convenio núm. 100. Todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores piden al Gobierno que tome medidas inmediatas para ratificar dicho Convenio. La Resolución Tripartita sobre la Humanización

del Trato de la Fuerza de Trabajo de Liberia, adoptada en octubre de 2006, también recomienda la ratificación del Convenio.

- 354.** El Gobierno de **Omán** señala que la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111 está actualmente en fase de estudio.
- 355.** En **Namibia**, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia (NUNW) apoya la ratificación del Convenio núm. 100. La Federación de Empleadores de Namibia (NEF) indica que el Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo de Namibia ha recomendado la ratificación del Convenio núm. 100.
- 356.** La Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT) apoya la ratificación del Convenio núm. 111 por parte del Gobierno de **Tailandia**.
- 357.** El cuadro que figura a continuación recoge las ratificaciones y los propósitos de ratificación de los gobiernos para el año 2006 respecto del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Examen anual de 2007: Estado de las ratificaciones y de los propósitos de ratificación de los Convenios núms. 100 y 111

Convenio	Ratificación en 2006	Propósito de ratificación expresado en 2007
Convenio núm. 100	Vanuatu	Bahrein, Kiribati, Liberia, Omán, Qatar
Convenio núm. 111	Vanuatu	Kiribati, Omán

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

- 358. Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución.** La mayoría de los países que presentaron memorias reconocen este principio y derecho en su Constitución nacional (**Bahrein, Japón, Kiribati, Liberia, Namibia, Omán, Samoa, Singapur y Tailandia**).
- 359.** Por ejemplo, en **Bahrein**, la Constitución de 2002 garantiza la igualdad y la igualdad de oportunidades.
- 360.** En el **Japón** este principio y derecho se reconoce en virtud de la Constitución de 1947, cuyo artículo 14, párrafo 1 dispone: «Todas las personas son iguales ante la ley y en las relaciones políticas, económicas o sociales. Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, credo, sexo, condición social u origen familiar».
- 361.** En **Kiribati**, la Constitución de 1979, en su artículo 15, párrafo 2, dispone: «Ninguna persona será tratada de forma discriminatoria por otra persona que actúe en virtud de una ley escrita o en el desempeño de sus funciones como cargo o autoridad públicos».
- 362.** En **Liberia**, la Constitución de 1991 (artículos 8, 11 y 18) establece la igualdad de oportunidades y de trato. La Resolución Tripartita sobre la Humanización del Trato de la Fuerza de Trabajo de Liberia, adoptada en octubre de 2006, recomienda que el artículo 18 de la Constitución de 1991 de Liberia que se refiere a la «igualdad de remuneración para un trabajo igual» se modifique como sigue «igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor».
- 363.** En **Namibia**, la Constitución de 1990 (artículo 10) se refiere a la igualdad y a la eliminación de la discriminación. Prohíbe la discriminación por varios motivos entre los

cuales la situación socioeconómica, el sexo, la raza, el color, el origen étnico, la religión, el credo, etc. El artículo 29 del mismo texto se refiere al «apartheid» y a la acción afirmativa.

- 364.** En **Omán**, el artículo 17 de la Ley Fundamental dispone: «Todos los ciudadanos son iguales ante la ley, e iguales en materia de derechos y obligaciones públicos. Se prohíbe la discriminación por motivos de género, origen, color, lengua, religión, secta, domicilio o condición social».
- 365.** En **Samoa**, la Constitución (artículo 15) prohíbe la discriminación por motivo de ascendencia, sexo, lengua, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen social, lugar de nacimiento, o situación familiar.
- 366.** En **Singapur**, la Constitución enmendada de 1965 (artículo 12, párrafo 1) dispone: «Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley».
- 367.** En **Tailandia**, la Constitución de 1997 (artículo 30) dispone que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley, independientemente de su sexo. Además, el artículo 80 del mismo texto dispone que el Estado tiene la obligación de proteger y propiciar el desarrollo de los niños y los jóvenes, promover la igualdad de género, y dar apoyo a las familias y las comunidades.
- 368.** Sin embargo, **Kuwait, Qatar y Timor-Leste** no mencionan si sus respectivas constituciones reconocen este principio y derecho.
- 369. Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación, los reglamentos y/o las decisiones judiciales.** Los Gobiernos de **Japón, Liberia, Namibia y Omán** informan que este principio y derecho está reconocido en su legislación, reglamentos y/o decisiones judiciales.
- 370.** El Gobierno del **Japón** reitera que el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar pone en práctica actividades educativas a lo largo del año con el fin de promover una gestión efectiva del empleo de conformidad con la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.
- 371.** En **Samoa**, la política en materia de discriminación, que figura en la Constitución, dispone que: «Ninguna ley ni ninguna medida administrativa o ejecutiva del Estado deberá ya sea en su enunciado o su aplicación práctica, someter a personal alguna a cualquier forma de discriminación».
- 372. Introducción de enmiendas legislativas.** Varios de los países que han presentado memorias declaran que se han comprometido a incorporar este principio y derecho en su legislación nacional (**Japón, Qatar, Suriname y Tailandia**).
- 373.** En el **Japón**, la Ley de Igualdad de Oportunidades fue revisada a fin de promover aún más la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre hombres y mujeres.
- 374.** El Gobierno de la **República Democrática Popular Lao** informa que se están revisando las disposiciones del Código del Trabajo de 1994, según las cuales se prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres.
- 375.** El nuevo Código del Trabajo de **Qatar** (2004) dispone que las trabajadoras recibirán una remuneración igual a la de los trabajadores por un trabajo de igual valor.
- 376.** El Gobierno de **Singapur** informa que las modificaciones propuestas a las leyes laborales que crean instituciones especiales con el fin de promover la igualdad, se revisan

periódicamente tomando en cuenta las contribuciones provenientes tanto de las organizaciones de los empleadores como de las organizaciones de los trabajadores.

- 377.** En **Suriname**, actualmente el Gobierno examina la posibilidad de proceder a una revisión completa de su legislación a fin de incorporar este principio y derecho.
- 378.** En **Tailandia**, el Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana ha elaborado un proyecto de ley sobre promoción de la igualdad de oportunidades con el propósito de eliminar la discriminación contra las mujeres. Este proyecto de ley apunta a proteger no sólo a las mujeres, sino también a todos los grupos que figuran específicamente en la Ley Constitucional de Tailandia (BE2540, 1997), que están en condiciones de desigualdad de oportunidades en materia de trabajo, educación, formación y acceso a los servicios públicos. Además, define la palabra «discriminación» y establece un procedimiento de recurso judicial y un fondo de reparación. El resultado será la eliminación de la discriminación activa contra las mujeres y los demás grupos específicos definidos, los que tendrán la oportunidad de desarrollarse y vivir con dignidad en igualdad de oportunidades. Actualmente, el proyecto de ley está en la etapa de tramitación legislativa. El Ministerio también ha elaborado un plan de desarrollo para la mujer de conformidad con el Décimo Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social (2007-2011) con el propósito de instaurar la igualdad social y eliminar todas las desigualdades de trato, en particular en el empleo en lo que respecta a las mujeres. En consecuencia, las mujeres y los hombres deberán ser tratados en pie de igualdad. Por ejemplo, las mujeres podrán acceder a las prestaciones y sus modalidades presentes y futuras en la misma medida que los hombres y en las mismas condiciones de dignidad humana. Este proyecto de plan está también en la etapa de tramitación legislativa.
- 379. Mecanismos de aplicación y sanción.** Los Gobiernos de **Bahrein** y **Qatar** indican que en sus países existen estos mecanismos de cumplimiento de este principio y derecho.
- 380.** El Gobierno del **Japón** reitera que el Departamento de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de la Oficina Prefectoral del Trabajo realiza visitas sistemáticas a las oficinas y examina el sistema de gestión del empleo de cada empresa a fin de garantizar la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. En caso de infracción de dicha ley se da orientación administrativa. Además, las medidas discriminatorias que contravienen las disposiciones constitucionales de las leyes y/o reglamentos están prohibidas y no existen.
- 381.** En **Liberia**, la Resolución Tripartita sobre la Humanización del Trato de la Fuerza de Trabajo de Liberia, adoptada en octubre de 2006, recomienda la creación de una comisión sobre discriminación en el lugar de trabajo.
- 382.** El Gobierno de los **Estados Unidos** informa que la Comisión sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) ha recibido 417 demandas en el año fiscal 2005, y ha obtenido prestaciones monetarias en favor de trabajadores por valor de 107,7 millones de dólares de los Estados Unidos. Estas estadísticas figuran en el sitio web de la EEOC en: www.eeoc.gov/stats/enforcement.html.
- 383. Atención especial a situaciones particulares.** En **Liberia**, la Confederación Nacional de Sindicatos de Liberia (CONATUL) y la Federación de Sindicatos de Liberia (LFLU) señalan que se presta especial atención a los trabajadores de la economía informal.
- 384. Actividades de promoción.** Los Gobiernos de **Bahrein**, **Kuwait**, **Omán** y **Qatar** indican que han realizado actividades de promoción en cooperación con la OIT. Mencionan su participación en el Cuarto Taller Regional sobre la Declaración de la OIT y las normas internacionales del trabajo en los países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG)

organizado conjuntamente por la OIT y el Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), en abril de 2006, en Kuwait City. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores de dichos países participaron en el taller. Además, la Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI) y la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) y su Gobierno convinieron promover la igualdad de representación entre hombres y mujeres en las actividades de formación.

- 385.** El Gobierno de **Kiribati** publicó, en colaboración con la Oficina, un folleto sobre los convenios fundamentales de la OIT y participó en las actividades de promoción de la Declaración de la OIT en ocasión del 50.^a aniversario de la presencia de la OIT en la región del Pacífico (Suva, Fiji, diciembre de 2005).
- 386.** En **Kuwait** se ha creado una comisión para reforzar las actividades en el plano nacional con miras a promover la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. En enero de 2004, tuvo lugar un seminario sobre futuras perspectivas de armonización del nuevo Código del Trabajo con los convenios de la OIT. Además, el Gobierno prevé organizar consultas tripartitas sobre la distribución de prestaciones sociales a personas casadas.
- 387.** En **Liberia**, se realizó un estudio de caso y, en septiembre y octubre de 2006, se llevó a cabo un taller sobre la humanización del trato de la fuerza de trabajo de Liberia en cooperación con las organizaciones de trabajadores, de empleadores y la OIT. El taller adoptó una resolución tripartita sobre esta cuestión, así como recomendaciones sobre discriminación en el lugar de trabajo. Además, los Sindicatos Unidos de Marineros, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de Servicios Generales de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU) indican que se ha dado una ayuda especial a los sindicatos para publicar materiales promocionales y fomentar los programas de sensibilización acerca de este principio y derecho. La Confederación Nacional de Sindicatos de Liberia (CONATUL), los Sindicatos Generales Agrícolas y Similares (GAAWUL) y la Corporación Cementera Cemenco de Liberia (CLCC), mencionaron su participación en actividades de consulta y formación sobre este principio y derecho.
- 388.** En **Malasia**, la Federación de Empleadores de Malasia (MEF) observa que en la práctica no hay discriminación en materia de remuneración basada en el género u otros criterios. Los empleadores pagan igual remuneración por trabajo de igual valor a todos los empleados. Ciertos empleadores del sector privado aplican la remuneración basada en el rendimiento individual o el de la empresa. Los empleadores establecen criterios a fin de fijar metas de desempeño para evaluar los resultados de los trabajadores.
- 389.** En **Namibia**, la Federación de Empleadores de Namibia (NEF) también apoya los objetivos generales del Programa de Trabajo Decente de la OIT, así como también todos los convenios y recomendaciones relacionados con este programa.
- 390.** El Gobierno de **Qatar** subraya que en el marco de las actividades conjuntas organizadas por la OIT y el GCC, una de ellas debería consistir en la explicación del texto del Convenio núm. 100 y, en particular, de lo que significa trabajo de igual valor y los mecanismos concretos de seguimiento de esta cuestión en lo referente a la reglamentación y la práctica.
- 391.** El Gobierno de **Timor-Leste** indica que se han organizado talleres y conferencias sobre este principio y derecho para representantes de trabajadores y de empleadores.
- 392.** Según la Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT), en **Tailandia** se han organizado cursos de formación sobre este principio y derecho.

- 393. Instituciones especiales para la promoción de la igualdad.** La Comisión de Equidad en el Empleo de **Namibia** realiza actividades promocionales con las principales organizaciones de empleadores con bastante regularidad a fin de mejorar el cumplimiento de la presentación de informes sobre acciones afirmativas como lo requiere la Ley de Acciones Afirmativas.
- 394.** En **Singapur**, en enero de 2006, la Comisión Tripartita sobre Empleabilidad de Trabajadores de Edad presentó su informe provisional y una serie de recomendaciones destinadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores de edad. Una de las recomendaciones consistía en crear la Alianza Tripartita para la Adopción de Prácticas de Empleo Justas (TAFEP) con el objetivo de lograr que cambie la manera de pensar de los empleadores, los trabajadores y el público en general a fin de adoptar prácticas de empleo justas y responsables para todos los trabajadores. La TAFEP, que se creó en mayo de 2006, está presidida por la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF) y el Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (SNTUC), con la participación del Gobierno. En lo referente a los cambios de la legislación laboral propuestos, el Gobierno revisa periódicamente la legislación y tomará en cuenta las contribuciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.
- 395. Acopio y divulgación de datos.** Los Gobiernos de **Malasia, Omán y Estados Unidos** informan que recopilan datos acerca de este principio y derecho.
- 396. Iniciativas especiales.** En el **Japón**, el mes de junio se dedica a este principio y derecho y ha sido declarado «mes de campaña sobre la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres».
- 397.** En **Kuwait**, en 2004, se creó una comisión tripartita para la promoción y el cumplimiento de la Declaración de la OIT, la cual organizó varias actividades.
- 398.** En **Liberia**, mediante un estudio de caso y un taller sobre la humanización del trato de la fuerza de trabajo de Liberia, organizado en colaboración con la OIT, se han determinado en forma tripartita las situaciones y los retos que deben enfrentarse para llevar a la práctica este principio y derecho en el país. Dicho ejercicio concluyó con una resolución tripartita sobre la humanización del trato de la fuerza de trabajo de Liberia, adoptada en octubre de 2006, en la que se pide asistencia técnica para mejorar la aplicación de este principio y derecho en el país.

c) Problemas indicados

- 399. Obstáculos a la ratificación del Convenio núm. 100.** El Gobierno de **Kuwait** declara que el Convenio núm. 100 no ha sido ratificado debido a divergencias de punto de vista. Sin embargo, se sigue examinando la posibilidad de ratificar este Convenio.
- 400.** En **Namibia**, la Federación de Empleadores de Namibia (NEF) indica que el Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo de Namibia recomienda la ratificación del Convenio núm. 100, pero que el Gabinete decidió que el Gobierno aún no estaba totalmente preparado para tomar esa medida.
- 401.** Según el Gobierno de **Qatar** la «ambigüedad» del texto del Convenio núm. 100 puede considerarse como un obstáculo para la ratificación del Convenio. No obstante, el Gobierno se propone cumplir las condiciones que permitirán su ratificación.
- 402. Problemas circunstanciales y jurídicos.** En el cuadro que figura a continuación figuran las principales dificultades señaladas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores que han presentado memorias.

Examen anual de 2007: Problemas circunstanciales y jurídicos respecto de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación en los Estados que han presentado memorias

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Disposiciones jurídicas	Japón	–	–
Valores sociales y tradiciones culturales	Kuwait	–	–
Situación política	Timor-Leste	–	–
Falta de diálogo social sobre este principio	–	Cámara de Comercio e Industria de Qatar (KCCI)	Comisión de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC)
Falta de información y de acopio de datos	–	Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT)	–
Falta de sensibilización y apoyo de la opinión pública	Omán	–	–
Falta de programas educativos	–	Cámara de Comercio e Industria de Kuwait (KCCI); Cámara de Comercio e Industria de Omán (OCCI)	Confederación General de Sindicatos de Kuwait (KGCTU); Comisión Principal de Trabajadores de Omán (MOWC)
Discriminación contra la mujer	Bahrein	Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI)	Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)

Fuente: OIT: Memorias y bases de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 de la Declaración.

403. El **Japón**, según la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO), la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, revisada en 2006, es insuficiente en lo que atañe a la prohibición de la discriminación indirecta. Hasta la fecha, no se ha modificado la ley con el objeto de lograr la igualdad de género y la igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial. En consecuencia, la JTUC-RENGO considera que el Gobierno debería revisar la legislación laboral con miras a lograr la igualdad de género y la igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial.

404. En respuesta a estos comentarios, el Gobierno declara que con el fin de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar ha presentado a la Dieta en su 164.^a reunión, un proyecto de revisión de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de las leyes conexas, que comprende disposiciones tales como la prohibición de la discriminación tanto contra los hombres como contra las mujeres y la prohibición de la discriminación indirecta. La ley revisada se aprobó en junio de 2006. En lo referente a la estructura de la disposición que prohíbe la discriminación indirecta, la ley estipula que la ordenanza ministerial del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar debería especificar tres tipos de casos y que éstos deberían ser considerados ilegales cuando no existan razones legítimas. Se decidió la adopción de esta estructura sobre la base de las conclusiones del Consejo de Política Laboral, constituido por intelectuales, representantes de los empleadores y de los trabajadores (todos los miembros trabajadores son representantes de la JTUC-RENGO o sus grupos afiliados), según las cuales sería conveniente adoptar un marco jurídico en el cual las actividades de los tres casos serían consideradas discriminación indirecta. Por otra parte, el ámbito de aplicación de la prohibición podría revisarse a fin de incluir otros casos de ser necesario, según la tendencia de la jurisprudencia. Por consiguiente, la observación de la JTUC-RENGO según la cual la enmienda es insuficiente es equivocada, pues la enmienda

abarca un número suficiente de casos y se basa en un consenso tripartito. Por otra parte, en julio de 2006, el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar inició un debate de política sobre el trabajo a tiempo parcial en el marco de la Subcomisión de Igualdad de Empleo del Consejo de Política Laboral, compuesto por intelectuales, representantes de los empleadores y de los trabajadores; se prevé llegar a una conclusión definitiva a finales de este año. El Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar se propone tomar medidas apropiadas en base a esta conclusión.

- 405.** En **Kiribati**, la Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) señala que deberían hacerse esfuerzos por integrar en el lugar de trabajo a las personas infectadas con el virus del VIH/SIDA. Además, el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) observa que la discriminación contra las mujeres en el empleo y en los procedimientos de adopción de decisiones (*Te Mwaneaba*) aún persiste por motivos culturales; la OIT debería ayudar al país a resolver este problema.
- 406.** En **Kuwait**, la Cámara de Comercio e Industria de Kuwait (KCCI) y la Confederación General de Sindicatos de Kuwait (KGCTU) consideran que el principal obstáculo al cumplimiento de este principio y derecho es la falta de educación y de comprensión de la función de la OIT, así como de los principios y derechos contenidos en la Declaración.
- 407.** En **Liberia**, mediante un estudio de caso y un taller sobre la humanización del trato de la fuerza de trabajo de Liberia, realizados en colaboración con la OIT, se han determinado varios problemas que obstaculizan el cumplimiento de este principio y derecho en el país. Además, la Confederación Nacional de Sindicatos de Liberia (CONATUL) observa que en las plantaciones y en las fábricas hay discriminación entre los trabajadores ocasionales y los trabajadores permanentes. Los Sindicatos Generales Agrícolas y Similares de Liberia (GAAWUL) señala que no hay recopilación de datos sobre el cumplimiento de este principio y derecho en el país.
- 408.** La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) observa que el Parlamento de **Malasia** aprobó en 2001 una enmienda constitucional que prohíbe la discriminación por motivo de sexo. Sin embargo, un fallo del Tribunal Federal, que rechaza la demanda presentada por una azafata de la Malaysian Airlines contra una edad de jubilación discriminatoria, ha planteado dudas acerca de la nueva salvaguardia constitucional impuesta. Además, no hay ninguna referencia legislativa a la igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor ya sea en la Constitución, la Ley de Empleo o la Ley de Consejo sobre Remuneraciones. En lo que atañe a las estadísticas, la información comunicada por el Gobierno muestra que sólo seis mujeres, por comparación con 297 hombres, tienen ingresos mensuales superiores a 5.001 MYR (cerca de 1.380 dólares de los Estados Unidos en diciembre de 2006) en el Servicio Administrativo del Estado. Además, la Organización de Ayuda a la Mujer (WAO) indica que, si bien las mujeres constituyen más del 50 por ciento de la fuerza de trabajo de Malasia, sólo un pequeño porcentaje de ellas ocupan puestos de responsabilidad. En el propio servicio público, sólo el 15 por ciento de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres. Esta disparidad se refleja también en otros sectores de empleo del país. Esto ocurre a pesar de que el número de mujeres que cursan estudios universitarios es superior al de los hombres. El Sindicato Nacional de Empleados de Banco (NUBE) estima que el 65 por ciento de sus afiliados son mujeres, si bien sólo una de cada ocho mujeres ocupa un cargo ejecutivo. Por último, debería darse particular atención a la situación de explotación en la que se encuentran los trabajadores migrantes. Deberían tener el derecho de organizarse, y debería tratarse en forma urgente todos los tipos de abuso a los que están expuestos, entre los cuales la falta de pago de su salario, el número de horas de trabajo sumamente largo, la falta de días de descanso, la retención de sus pasaportes, y los abusos físicos, psicológicos y sexuales que sufren.

409. En **Omán**, la Cámara de Comercio e Industria (OCCI) y la Comisión Principal de Trabajadores de Omán (MOWC) señalan su falta de capacidad para tratar las cuestiones de la Declaración de la OIT y su seguimiento.
410. En **Qatar**, el Gobierno, la Cámara de Comercio e Industria de Qatar (QCCI) y la Comisión de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC) observan la falta de diálogo social sobre este principio y derecho. Además, la QCCI menciona que deberían organizarse debates tripartitos con miras a lograr una mejor comprensión sobre la forma de respetar, promover y aplicar la Declaración de la OIT en el país. Además, el Gobierno señala que ciertos empleadores, en particular los de las pequeñas empresas, necesitan aclaraciones en lo que atañe a las prestaciones y las primas salariales.
411. El Gobierno de **Singapur** indica que no existen disposiciones legislativas ni organismos encargados de garantizar la igualdad en el empleo y la ocupación. Además, la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF) señala que las leyes existentes en materia de empleo protegen adecuadamente los derechos y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, las organizaciones de empleadores estarían dispuestas a considerar la introducción de ciertos cambios si estuviesen seguras de que dichos cambios no pondrían en peligro sus empresas.
412. El Gobierno de **Somalia** no comunica ningún cambio debido a la crisis que atraviesa el país actualmente.
413. El Gobierno de **Timor-Leste** señala que en los últimos meses el país ha sido afectado por una crisis militar.
414. La Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT) de **Tailandia** observa que faltan datos sobre el cumplimiento de este principio y derecho en el país. El Congreso Nacional del Trabajo (NCTL) señala que aún existe discriminación por motivo de sexo en lo que se refiere al ascenso y la edad de jubilación. Además, el acoso sexual sigue existiendo tanto en el sector público como en el sector privado.
415. **Solicitudes de cooperación técnica.** Con el fin de soluciones estos problemas **Bahrein, Japón, Kiribati, Kuwait, Liberia, Malasia, Omán, Singapur, Tailandia y Timor-Leste** han solicitado la cooperación técnica de la OIT con miras a dar cumplimiento a este principio y derecho¹³.
416. Por ejemplo, en el **Japón** se necesita la cooperación técnica de la OIT para facilitar el cumplimiento de este principio y derecho mediante la evaluación de la situación nacional a los efectos de adoptar un plan de acción destinado a combatir la discriminación.
417. El Gobierno de **Kiribati** indica que la OIT debería seguir brindando asistencia para revisar la legislación laboral. Además, el Gobierno apoya las solicitudes formuladas por la Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) y el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC). Según el KCC la asistencia de la OIT en materia de revisión de legislación laboral debería proseguir; se necesita además asistencia en materia de desarrollo de capacidad. Por otra parte, el KTUC insta a la OIT a que adopte medidas para ayudar al país a resolver el problema de la discriminación contra las mujeres en el empleo y en los procedimientos de adopción de decisiones la cual se debe a motivos culturales (*Te Mwaneaba*).

¹³ Para más informaciones en materia de cooperación técnica véase la Parte II.D del presente informe.

418. En **Liberia**, después del estudio de caso y el Taller sobre Humanización del Trato de la Fuerza de Trabajo de Liberia, llevados a cabo en septiembre y octubre de 2006, en colaboración con la OIT, se adoptó una resolución tripartita sobre esta cuestión, que comprende recomendaciones en materia de cooperación técnica acerca de este principio y derecho.

d) *Memorias en las que se señala que no ha habido cambios*

419. Los Gobiernos de **Malasia, Myanmar y Somalia** (debido a la crisis nacional) informan de que no se ha producido cambio alguno respecto de sus anteriores memorias.

B. Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

1. Participación general

420. Las estadísticas de la información recibida de los Estados que han presentado memorias en el marco del examen anual de 2007 muestran una tasa general de observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y trabajadores del 165 por ciento, frente a la de las memorias recibidas de los gobiernos. Aunque la tasa de observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores ha aumentado significativamente con motivo del presente examen, la de las organizaciones de trabajadores es más elevada.

Cuadro 2. Observaciones de las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores, 2000-2007* (porcentaje de memorias de los gobiernos)

Principio y derecho	2000 (primer ciclo)		2001 (segundo ciclo)		2002 (tercer ciclo)		2003 (cuarto ciclo)		2004 (quinto ciclo)		2005 (sexto ciclo)		2006 (séptimo ciclo)		2007 (octavo ciclo)	
	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas
Libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva	46	69	60	85	34	48	88	106*	22	30	33	38	168*	177*	100	106*
Trabajo forzoso	2	5	39	74	4	7	25	41	14	20	8	10	136*	136*	59	67
Trabajo infantil	3	6	25	36	15	28	13	23	13	23	46	53	158*	171*	180*	206*
Discriminación	7	13	32	43	8	13	29	43	18	23	39	47	180*	180*	231*	281*
Porcentaje medio total	14	24	37	55	17	30	33	51	16	25	32	37	161	166	143*	165*

* La tasa de respuestas supera el 100 por ciento, ya que en algunos casos (como el del Gabón, las Islas Salomón, Kiribati, Liberia y Sierra Leona), las observaciones fueron enviadas por varias organizaciones de empleadores y de trabajadores.

2. Organizaciones de empleadores

421. Organización Internacional de Empleadores (OIE). Como ya hiciera anteriormente, la OIE envió una declaración en la que describía su posición y actividades en relación con la Declaración y su seguimiento, que se reproduce a continuación en su integridad.

La Organización Internacional de Empleadores («OIE») sigue apoyando el proceso del seguimiento anual relativo a los convenios fundamentales no ratificados («el examen anual») en virtud de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (la «Declaración»).

I. Esfuerzos de la OIE para apoyar la Declaración

La OIE aprovecha esta oportunidad para reafirmar su firme compromiso con la Declaración. La Declaración se creó a iniciativa de los empleadores, y la OIE sigue firmemente comprometida para garantizar el éxito de la misma. Nos hemos implicado en la promoción y el apoyo a la Declaración, y a continuación facilitamos algunos ejemplos de la manera en que nuestro compromiso se tradujo en medidas concretas.

1. *La OIE y la Organización de Estados Americanos (OEA) en la Cumbre de las Américas*

La OIE coordina la implicación de sus federaciones afiliadas de América a través de la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL), que es uno de los órganos asesores de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT).

En 2005, la XIV CIMT adoptó una Declaración Ministerial y un Plan de Acción para el siguiente bienio. En la Declaración de México se reconoce que «la promoción y el fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento» (párrafo 3). En el párrafo 4, reafirma el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios de la Declaración de la OIT, como base para un crecimiento económico sostenido con justicia social. Por ejemplo, en los párrafos 24, 25 y 26 se reconoce la importancia fundamental del principio de igualdad y no discriminación en el empleo, y se alienta la coordinación de las políticas de lucha contra todas las formas de discriminación y las políticas de igualdad de oportunidades en el trabajo. La abolición efectiva del trabajo infantil se aborda específicamente en el párrafo 27, reafirmando el compromiso de proteger a los niños y adolescentes frente a la explotación económica.

El Plan de Acción de México se basa en la Declaración de México, y uno de sus objetivos estratégicos es «promover el respeto y propiciar la aplicación efectiva de las normas internacionales fundamentales del trabajo contenidas en la Declaración de la Organización Internacional del trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998».

Durante la XIV CIMT, los trabajadores (COSATE) y los empleadores (CEATAL) publicaron una vez más una declaración conjunta, dirigida a sus gobiernos, y en la que se hacía hincapié en la importancia de implicar a los interlocutores sociales en el proceso destinado a abordar los desafíos sociales y laborales que se derivan del proceso de la Cumbre. Se reafirma la importancia de la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y su seguimiento, como marco de la dimensión social de la integración regional.

2. *Documento de posición de la OIE sobre la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ha adquirido una nueva importancia para las empresas durante los últimos años, y se ha convertido en una referencia en el contexto de diferentes debates, y específicamente en lo que atañe a la responsabilidad social de la empresa (RSE) y los acuerdos marco internacionales. La OIE, consciente de esta importancia, publicó a comienzos de este año [2006] el documento de

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

En este documento se ofrece información general acerca de los antecedentes de la Declaración y su seguimiento, se abordan los puntos de vista de los empleadores acerca de la importancia de la Declaración y se trata de la manera en que las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel a la hora de garantizar que la Declaración sigue gozando de un alto grado de notoriedad y credibilidad.

3. *El Informe global y las discusiones en la CIT*

La OIE sigue considerando que el Informe global y su discusión en la CIT son herramientas eficaces para la promoción de la Declaración. Estas discusiones suponen una excelente oportunidad para que las organizaciones de empleadores se impliquen activamente en la Declaración, dado que muchas de ellas se ven directamente afectadas por las cuestiones que se tratan en el Informe.

La OIE, como Secretaría del Grupo de los Empleadores en la CIT, coordinó la participación de los delegados empleadores en el debate de este año [2006], colaboró estrechamente con los portavoces y los oradores de los empleadores con el fin de presentar los puntos de vista, las posiciones y las inquietudes de los empleadores.

4. *Responsabilidad social de la empresa (RSE)*

La notoriedad e importancia de la RSE sigue creciendo, al igual que la importancia de la Declaración como punto de referencia útil en este debate.

La OIE, a través de su Grupo de Trabajo sobre la RSE, sigue facilitando orientaciones a sus federaciones afiliadas respecto de la manera de aplicar y apoyar la Declaración en este contexto.

Durante su reunión anual con las federaciones afiliadas europeas, la OIE facilitó a los participantes información actualizada acerca de las tendencias recientes respecto de las distintas opciones disponibles para implicarse. La Secretaría de la OIE facilitó documentos, que pueden consultarse en el sitio web de la OIE.

La OIE coordina la participación de sus miembros en el Grupo de Trabajo sobre la responsabilidad social creado por la Organización Internacional de Normalización (ISO). Se nos ha informado de que la cuarta reunión del Grupo de Trabajo tendrá lugar en Sydney, Australia, el año que viene [2007]. Se ha remitido información sobre esta reunión a todas las federaciones afiliadas, y la OIE también estará representada en la reunión.

5. *El Pacto Mundial*

Los principios laborales del Pacto Mundial se han extraído de la Declaración de la OIT. La OIE sigue implicándose activamente en la promoción del Pacto Mundial. Además, seguimos participando en las presentaciones nacionales y en las iniciativas regionales.

El pasado verano [2005], el Consejo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas convocó su reunión inaugural en Nueva York. La OIE estuvo representada en el Consejo por su Secretario General.

Se ha pedido a la OIE que forme parte del equipo de expertos internacionales sobre las PYME, a fin de redactar una «guía práctica sobre el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para las PYME» para contribuir a que se comprendan los diez principios y su relación con las actividades cotidianas. El equipo se reunirá durante este año [2006] a fin de iniciar su labor.

II. Iniciativas de la OIE en relación con los cuatro principios fundamentales

Además de nuestra implicación en la promoción de la Declaración, nos dedicamos a promover y apoyar cada uno de los cuatro principios fundamentales. A continuación mencionamos algunos de nuestros esfuerzos de promoción desarrollados a lo largo del año [2006].

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

Nuestro mecanismo de implicación en lo que se refiere a la libertad sindical y de asociación sigue siendo el Comité de Libertad Sindical («CLS»). La OIE sigue colaborando

estrechamente con los miembros empleadores del CLS a fin de garantizar que la labor del Comité siga siendo pertinente para los empleadores.

La OIE se implicó activamente en la publicación de la OIT sobre el CLS destinada a los empleadores, que se presentó el año pasado. Esta publicación tiene como finalidad proporcionar a los empleadores información útil respecto de la manera en que el CLS puede proteger sus intereses. Como parte de las labores de seguimiento, en las que la OIE ha participado activamente, se celebró a comienzos de 2006 un taller subregional en Panamá. De manera similar, la Federación de Empleadores de Ucrania, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín), el Departamento de Normas de la OIT y la OIE, organizó un seminario que se centró especialmente en la libertad sindical y de asociación.

— *Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio*

La OIE coordina activamente la participación de los empleadores en las actividades relativas a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. La reunión final en el contexto del proyecto OIT/AGIS titulado «Lucha contra el trabajo forzoso resultante de la trata de personas» se celebró en Lisboa el pasado mes de junio [2006]. La OIE coordinó la participación de un representante empleador, que tomó parte en distintas actividades relativas a esta cuestión.

— *Abolición efectiva del trabajo infantil*

El Informe global de este año [2006] trataba de la eliminación del trabajo infantil, bajo el título «La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance». Durante el debate, el Grupo de los Empleadores destacó su satisfacción ante el descenso mundial de la incidencia del trabajo infantil, especialmente en la región de América del Sur y el Caribe. Sin embargo, el Grupo de los Empleadores se mostró muy inquieto ante el hecho de que las enseñanzas positivas extraídas en las regiones donde se había producido un descenso de la incidencia no quedaran reflejadas en el Informe como buenas prácticas y ejemplos útiles para otras regiones y países.

Tras reconocer que no se dispone en la actualidad de guías prácticas redactadas específicamente para los empleadores a fin de abordar la cuestión del trabajo infantil en sus lugares de trabajo o sus cadenas de suministro, la OIE y ACT/EMP están elaborando una colección de herramientas para los empleadores. La labor relativa a esta colección de herramientas se está acelerando, y se espera que la colección esté disponible en los próximos meses.

— *Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*

La OIE se implica activamente, de manera tanto directa como indirecta, para abordar distintas formas de discriminación. Se facilitan a continuación algunos ejemplos representativos de nuestra implicación:

Al entender los desafíos a los que han de enfrentarse los trabajadores migrantes, la OIE desempeñó un papel activo en la elaboración del Marco multilateral no vinculante para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos, de la OIT.

La OIE ha elaborado una nota de orientación sobre la migración laboral destinada a servir de referencia para sus miembros. La OIE también participó activamente en la reunión preparatoria de las Naciones Unidas para el Diálogo de alto nivel sobre la migración internacional y el desarrollo, celebrada en Turín.

La XVII Reunión anual de Presidentes de Organizaciones Empresariales Iberoamericanas se celebrará en el mes de noviembre [de 2006] en Uruguay. Uno de los principales temas de discusión será el de las tendencias de la migración. Con miras a este debate, la OIE preparó un cuestionario sobre esta cuestión y lo envió a todas sus federaciones afiliadas de América Latina, España y Portugal. Las respuestas a este cuestionario se utilizarán como base para elaborar la posición de los empleadores. El principal objetivo de la reunión es reflexionar acerca de una declaración común y de la adopción de la misma para someterla a la reunión de la Cumbre de Jefes de Estado que también tendrá lugar en Uruguay.

La OIE sigue activamente implicada en la cuestión del VIH/SIDA, que es fundamental y podría acarrear graves consecuencias para el mundo del trabajo. Es importante enfrentarse a este problema en las regiones que están gravemente afectadas en la actualidad, pero también

debe abordarse la cuestión del VIH/SIDA en aquellas regiones donde la epidemia aún no ha alcanzado proporciones desastrosas pero podría alcanzar dichos niveles. En este sentido, se invitó a la OIE a que participara en la XVI Conferencia Internacional sobre el SIDA, celebrada en Toronto, a fin de compartir las iniciativas sobre el VIH/SIDA en una serie de paneles.

El empleo de los jóvenes sigue siendo un elemento fundamental de la labor de la OIE. La nota de la OIE sobre el empleo de los jóvenes que se publicó el año pasado [2005] sigue siendo un documento útil sobre esta cuestión. La OIE ha participado en numerosas reuniones destinadas a fomentar las oportunidades de empleo para los jóvenes. El tema del empleo de los jóvenes será otro tema de debate importante durante la XVII Reunión de Presidentes de Organizaciones Empresariales Iberoamericanas, organizado en colaboración con la OIE.

La OIE reconoce la importancia de promover el espíritu empresarial de la mujer en los países tanto desarrollados como en desarrollo. En su publicación titulada «Approaches and Policies to Foster Entrepreneurship: A guide for Employers' Organizations», la OIE se dirige de manera específica a los grupos empresariales de mujeres, denunciando las barreras que obstaculizan el potencial de las mujeres empresarias para desarrollar y ampliar sus negocios y estableciendo mecanismos para que las organizaciones de empleadores puedan proporcionarles una mejor organización, una mayor representación y servicios de apoyo.

Durante la segunda Conferencia de la Business Membership Organization (BMO), organizada por Business Unity South Africa, la OIE participó activamente en todos los debates. La Conferencia definió siete áreas prioritarias, y el espíritu empresarial de la mujer fue una de ellas.

Durante la reunión del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), la OIE estuvo representada en distintos paneles, entre ellos en el dedicado a una estrategia innovadora para desarrollar el espíritu empresarial de la mujer y la igualdad de género en Nepal. Esta intervención se ha recogido en el sitio web de la OIE para que pueda accederse a ella con facilidad y promocionarse entre sus federaciones afiliadas.

La OIE participó en una conferencia sobre la lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad para el trabajo decente, organizada por la OIT, la Oficina del Pacto Mundial y la London Development Agency. El experto en discriminación de la OIE presentó los puntos de vista de los empleadores acerca del papel de los interlocutores sociales a la hora de abordar la discriminación.

III. Areas de interés

Nuestro apoyo a la Declaración, su seguimiento y los cuatro principios fundamentales se hace evidente a través de nuestras actividades. Sin embargo, como hemos hecho en años anteriores, aprovechamos esta oportunidad para hacer hincapié en las inquietudes concretas de los empleadores en relación con la Declaración y su seguimiento.

1. Estudios de referencia nacionales

Apoyamos el enfoque de los estudios de referencia, ya que supone un mecanismo creativo e innovador para aprovechar la información reunida a través del examen anual. No obstante, es importante evitar que este análisis se convierta en una herramienta para clasificar a los países. Deberían proseguirse los estudios de referencia como una herramienta útil para el seguimiento del progreso de los esfuerzos que realizan los Estados Miembros a lo largo del tiempo — sin compararlo con normas impuestas desde el exterior, sino con su propio progreso anterior. De acuerdo con el espíritu y la intención de la Declaración, debe permitirse a cada Estado Miembro poner en práctica los cuatro principios fundamentales de una manera que resulte adecuada a sus circunstancias nacionales.

Aún está por ver cuáles serán las repercusiones de estos análisis. La OIE desearía aprovechar esta oportunidad para felicitar a la Oficina por su disposición a estudiar nuevas maneras de trabajar.

2. Obligaciones contraídas en virtud de la Declaración

La evaluación que se lleva a cabo a través del examen anual debería centrarse en las medidas adoptadas por los Estados Miembros para poner en práctica los principios fundamentales. Esta evaluación no debería implicar una discusión de la legislación y la práctica. Los empleadores han planteado en repetidas ocasiones el hecho de que la Declaración y su seguimiento constituyen una vía política, y no una vía jurídica como el

mecanismo de control periódico de la OIT. Las obligaciones políticas necesarias para promover, alcanzar y poner en práctica los principios de la Declaración debe seguir diferenciándose de las obligaciones jurídicas específicas contraídas a través de la ratificación de un convenio.

3. *Capacitación de las organizaciones de empleadores y cooperación técnica*

La Declaración sólo puede promoverse de manera efectiva a través de unos mandantes fuertes. Debe velarse por aprovechar el seguimiento de la Declaración para aumentar la capacidad de las organizaciones de empleadores con el fin de que contribuyan a mejorar la representación de las empresas y a fortalecer el espíritu del tripartismo y el diálogo social.

Deberían destinarse recursos concretos a la formulación de programas de cooperación técnica destinados específicamente a las organizaciones de empleadores. También debería alentarse a los donantes a dedicar una parte de los recursos que aportan a la capacitación de los interlocutores sociales.

4. *Los empleadores y la libertad sindical y de asociación*

Aún queda mucho por hacer en lo que atañe a la promoción de este principio, que afecta a los empleadores. Algunas organizaciones de empleadores aún no disfrutan plenamente de la libertad de asociación. Aunque agradecemos a la Oficina su apoyo para garantizar que los empleadores conozcan los mecanismos de control de la OIT, esperamos que prosigan los esfuerzos para garantizar que la OIT siga siendo un lugar en el que se protejan los derechos de las organizaciones tanto de empleadores como de trabajadores.

En particular, quisiéramos destacar una vez más el hecho de que, en varias economías en transición, es frecuente que las contribuciones pagadas por las empresas a las organizaciones de empleadores no estén exentas de impuestos, como ocurre con las contribuciones pagadas por los trabajadores a los sindicatos. Esto socava el desarrollo de las organizaciones de empleadores y su capacidad para representar de manera efectiva a sus miembros. Este problema se ha planteado en repetidas ocasiones y en numerosos foros.

5. *El futuro*

Cada año que pasa desde la adopción de la Declaración de la OIT de 1998, aprendemos más acerca de cuáles de los aspectos de su seguimiento son útiles y eficaces para lograr sus objetivos, y qué aspectos son susceptibles de mejora.

El décimo aniversario de la Declaración de la OIT, que se celebrará en 2008, puede constituir una oportunidad apropiada para examinar las labores de seguimiento con miras a encontrar la manera de reforzarlas. Aprovechar las enseñanzas extraídas a lo largo de los diez últimos años tal vez nos ayude a perfeccionar las actividades de seguimiento a fin de asegurarnos que sigan siendo pertinentes. Por su parte, el Grupo de los Empleadores acogería con agrado una oportunidad para iniciar una discusión sobre esta cuestión.

La Declaración sigue siendo un ejemplo destacado de la manera en que la OIT puede y debe reaccionar ante cuestiones sociales urgentes, a través de su proceso característico de creación de consenso. Agradecemos esta oportunidad de facilitar información y nos complacerá responder cualquier pregunta que surja de la lectura del presente documento.

422. Organizaciones nacionales de empleadores. La mayoría de los gobiernos indican que remitieron copias de sus memorias a las organizaciones nacionales de empleadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23, 2), de la Constitución de la OIT. Declaran además que celebraron consultas con dichas organizaciones durante las fases preparatorias, y que les transmitieron una copia de la memoria o las memorias, para información y comentarios.

423. Un total de 57 organizaciones nacionales de empleadores facilitaron observaciones relativas a los cuatro principios y derechos, tal y como se muestra en el cuadro que se facilita más adelante. Dichas observaciones se distribuyen de la manera siguiente: 18 sobre el principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; cinco sobre el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 20 en relación con el principio de la eliminación efectiva del

trabajo infantil; y 14 sobre el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación¹⁴.

3. Organizaciones de trabajadores

- 424. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres¹⁵.** Para el examen anual de 2007, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió un total de 23 observaciones relativas a la puesta en práctica del principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (**Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Marruecos, México, Nepal, Omán, Qatar, Singapur, Tailandia y Viet Nam**). También envió con retraso dos observaciones para el examen anual de 2006 relativas al principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación en **Malasia**.
- 425. Organizaciones nacionales de trabajadores.** La mayoría de los gobiernos indican que se remitieron copias de sus memorias a las organizaciones nacionales de trabajadores, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT. En algunos casos, se celebraron consultas con dichas organizaciones durante el proceso de elaboración de la memoria.
- 426.** Un total de 103 organizaciones nacionales de trabajadores han facilitado comentarios por separado en relación con los cuatro principios y derechos: se recibieron 40 observaciones relativas al principio de libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva; siete se referían al principio del trabajo forzoso u obligatorio; 42 al principio de la abolición efectiva del trabajo infantil; y 14 al principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación¹⁶.

4. Implicación en la elaboración de memorias y otras actividades

- 427.** Los países del Consejo de Cooperación del Golfo (**Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Kuwait, Omán y Qatar**) han participado en un taller regional tripartito que abarcaba los cuatro principios y derechos fundamentales.
- 428.** En varios países donde existe un foro tripartito, se organizan reuniones en forma de talleres y seminarios para discutir cuestiones relacionadas con los principios y derechos (**Afganistán, Bangladesh, Canadá, República de Corea, Cuba, Ghana, India, Kenya, Kiribati, Liberia, Marruecos, México, Sierra Leona, Sudán, Timor-Leste y Viet Nam**).

¹⁴ Para más información, véase la parte II.1-4 del presente informe.

¹⁵ La Oficina recibió las observaciones de la CIOSL en agosto de 2006, antes de su unificación con la Confederación Mundial de Sindicatos (CMT) y otras ocho organizaciones sindicales nacionales para constituir la Confederación Sindical Internacional (CSI) en noviembre de 2006.

¹⁶ Para más información, véase parte II. 1-4 del presente informe.

429. También se desprende claramente de las memorias que, cuando los gobiernos estudian la posibilidad de proceder a una reforma de la legislación laboral, se celebra una consulta tripartita (por ejemplo **Afganistán, Australia, República de Corea, Ghana, Japón, Kenya, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Líbano, Liberia, Nueva Zelanda, Sierra Leona, Sudán y Viet Nam**).

C. Relaciones de los gobiernos con las organizaciones regionales o internacionales y otros donantes

430. **Cooperación con organizaciones no gubernamentales (ONG).** Los siguientes gobiernos han informado acerca de esta actividad:

- El Gobierno del **Canadá** sigue colaborando con diversas ONG en el ámbito de la explotación y los abusos en el trabajo.
- El Gobierno de **Kiribati** sigue colaborando con el Consejo Nacional de Federaciones de Mujeres y los principales grupos eclesiásticos en la lucha contra la discriminación.
- Los Gobiernos de **Liberia** y **Sierra Leona** colaboran con varias ONG, tales como Caritas Internacional, Médicos sin Fronteras, Children Affected by War, World Vision, Save the Children International, Cruz Roja Internacional, GOAL, International Rescue Committee, CARE, etc.

431. En el ámbito del trabajo infantil, numerosos gobiernos colaboran con las ONG en el marco de los programas del IPEC (véase cuadro 3 sobre la asistencia técnica facilitada por OIT/IPEC).

432. **Cooperación bilateral.** Los Gobiernos de **Australia** (Australia Aid – AusAID) y **Nueva Zelanda** (New Zealand Overseas Development Assistance – NZODA) siguen proporcionando diversos tipos de cooperación bilateral a **Samoa** y **Vanuatu** con miras a promover la eliminación del trabajo infantil. El Gobierno del **Canadá**, a través del Organismo Canadiense de Desarrollo Internacional, sigue prestando apoyo a la cooperación mundial en la lucha contra la trata de personas (financiando proyectos e iniciativas específicos). Los Gobiernos de la **República Democrática Popular Lao** y **Tailandia** firmaron en 2006 un memorando de entendimiento contra la trata de niños y de mujeres. El Gobierno de **Liberia** colabora con el Departamento de Trabajo de los **Estados Unidos** (USDOL).

433. **Cooperación regional.** El Gobierno del **Canadá** sigue prestando apoyo a varios países de **Centroamérica, Latinoamérica** y el **Caribe** a través del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Muchos **Estados del Golfo** aluden a la cooperación regional con la Organización Árabe del Trabajo en relación con las actividades de sensibilización respecto de la libertad sindical y de asociación. Los Gobiernos de **Liberia** y **Sierra Leona** cooperan con la **Unión Europea** sobre cuestiones de trabajo infantil.

434. En lo que se refiere a la abolición del trabajo infantil, varios países del **Pacífico Meridional** siguen beneficiándose del apoyo del Gobierno de **Australia** a través de su Programa para los Niños del Pacífico. El Gobierno de **Nueva Zelanda** también sigue prestando asistencia a algunos países de **Asia Oriental**. Los Gobiernos de **Canadá, México** y los **Estados Unidos** están aplicando en la actualidad la *Alianza para la seguridad y la prosperidad de América del Norte*, adoptada en marzo de 2005, para la lucha contra la trata de seres humanos.

435. Cooperación internacional. La mayoría de los gobiernos cooperan de manera directa o indirecta con la OIT en el contexto del seguimiento de la Declaración. Se ha mencionado en diversas actividades la cooperación con el Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración y/o OIT/IPEC, incluidos los programas de duración determinada. Varios países (**Afganistán, Arabia Saudita, Bahrein, China, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, República Democrática Popular Lao, Kuwait, Líbano, Liberia, Omán, Qatar, Sierra Leona, Sudán, Timor-Leste, Vanuatu y Viet Nam**) mencionan que han recibido asistencia de la Oficina para revisar la legislación existente u organizar talleres/seminarios tripartitos sobre los convenios fundamentales de la OIT. Por otra parte, varios países (**Australia, Canadá, Haití, Kiribati, Liberia y Sierra Leona**) se refieren a la cooperación con las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) etc. en la promoción y puesta en práctica de los principios y derechos de la Declaración. Los donantes multilaterales también están cooperando con la OIT, las Naciones Unidas y otros organismos a fin de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por ejemplo, el Gobierno del **Canadá** participa en iniciativas internacionales para la lucha contra la trata y la explotación sexual de los niños, y aporta fondos a OIT/IPEC, UNICEF y otros organismos que combaten el trabajo infantil y la explotación de los niños.

D. Cooperación técnica

1. Consideraciones generales

436. Se están aplicando los planes de acción adoptados por el Consejo de Administración en relación con cada una de las categorías de principios y derechos. En las *Actas Provisionales* de la Conferencia Internacional del Trabajo¹⁷ se presenta una memoria anual sobre su aplicación.

437. En junio de 2006, la Conferencia Internacional del Trabajo debatió el segundo Informe global sobre la abolición efectiva del trabajo infantil, titulado *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*¹⁸. En dicho informe se analizaba la aplicación del primer Plan de Acción adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2002 sobre este principio. En su reunión de noviembre de 2006, el Consejo de Administración adoptó un nuevo Plan de Acción sobre la abolición del trabajo infantil. El próximo Informe global versará sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, y se debatirá durante la reunión de junio de 2007 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

2. Ayuda internacional

438. Las actividades operativas relacionadas con los cuatro principios de la Declaración siguieron avanzando a buen ritmo, haciendo hincapié en la adopción de medidas apropiadas en materia de reforma legislativa, acopio y difusión de informaciones y datos, y

¹⁷ OIT: *Actas Provisionales* núm. 7, *Actas*, vol. I, CIT, 95.ª reunión (Ginebra, 2006). Véase también www.ilo.org/public.

¹⁸ OIT: *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión (Ginebra, 2005). Véase también www.ilo.org/declaration.

desarrollo de capacidad para los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

- 439.** En noviembre de 2006, se emprendió el nuevo PAMODEC II (*Programme d'appui pour la mise en oeuvre de la Déclaration — Phase II*), de tres años de duración, que se centrará en la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Abarca a 17 países: **Benin, Burkina Faso, Camerún, República Centroafricana, Chad, República del Congo, Côte d'Ivoire, Guinea Ecuatorial, Gabón, Guinea, Guinea-Bissau, Madagascar, Malí, Mauritania, Níger, Senegal y Togo.**
- 440.** En el ámbito de la eliminación del trabajo forzoso, la Oficina siguió realizando y publicando investigaciones a fin de discernir formas ocultas de trabajo forzoso, como por ejemplo, un estudio sobre las prácticas de trabajo forzoso que afectan a los migrantes en situación irregular y a las víctimas de la trata de personas en la **Federación de Rusia**. En el contexto de los proyectos de cooperación técnica, las investigaciones han aportado nuevas informaciones sobre las causas y la forma en que se perciben las migraciones en **Ghana y Nigeria**, y han incrementado los conocimientos sobre las características y la incidencia de la trata de personas en **Indonesia** — dichos estudios han influido inmediatamente en las estrategias de ejecución de proyectos. Los proyectos operativos del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) continuaron en varios países de **Africa Occidental, Asia Meridional, Asia Central y Asia Sudoriental**, así como en **China**, abordando cuestiones relativas al trabajo forzoso y la trata de personas, mediante actividades de promoción y sensibilización a nivel de comunidad orientadas a la prevención y rehabilitación, así como de asesoramiento inicial en materia de política y de creación de capacidad institucional. Si bien algunos proyectos llegaron a su término en el curso del año, varios prosiguieron gracias a la extensión del apoyo de los donantes o a nuevos donantes. En **América Latina**, se ha progresado mucho en la lucha contra el trabajo forzoso del que son víctimas las poblaciones indígenas. Con el apoyo del proyecto conjunto Declaración/SAP-FL y de la Oficina Subregional de la OIT, se han establecido comisiones nacionales sobre trabajo forzoso en **Bolivia y Perú**, que siguieron trabajando en los planes de acción nacionales. Estas actividades fueron reforzadas mediante nuevos fondos aportados por donantes. En **Níger**, se creó una comisión nacional interministerial tripartita sobre trabajo forzoso y discriminación. En el **Brasil**, un logro importante del proyecto en curso contra «el trabajo esclavo», fue la creación de un pacto nacional para la erradicación del trabajo forzoso, al que se adhirieron, en junio de 2006, 73 empresas del sector privado. Concluyó un proyecto de desarrollo de capacidad destinado a luchar contra el trabajo forzoso debido a la trata de personas, ejecutado en un grupo de países de origen y de destino de **Europa**. A su término, tuvo lugar un taller que reunió a interlocutores de todos los países participantes a fin de intercambiar experiencias y sacar enseñanzas.
- 441.** Las actividades encaminadas a erradicar el trabajo infantil han sido una vez más un área destacada de progreso. Cabe señalar ciertos ejemplos que se refieren a países que presentan memorias anuales con arreglo al principio de la abolición efectiva del trabajo infantil: el Programa IPEC de la OIT apoya programas de duración determinada de amplio alcance en **Bangladesh, Camboya, Ghana y Pakistán**. Dichos programas parten de un elevado compromiso político y tienen por finalidad prevenir y eliminar las peores formas de trabajo infantil en un plazo de tiempo claramente determinado. La experiencia ha demostrado que el enfoque de este tipo de programa, consistente en empezar por eliminar las peores formas de trabajo infantil, es también un modo eficaz de movilizar a la sociedad y abordar el problema del trabajo infantil en su conjunto. La ayuda dada por el Proyecto IPEC de la OIT a la **India** comprende proyectos en sectores peligrosos que abarcan varios estados, como por ejemplo, un proyecto en el estado de Andhra Pradesh y otro relativo a la sericicultura en el estado de Karnataka. La **República Democrática Popular Lao** ha

recibido apoyo del Proyecto IPEC de la OIT a través de un programa nacional, así como en el marco del proyecto subregional del Mekong para combatir la trata de niños y mujeres.

- 442.** En 2006, el plan de acción para el seguimiento de la eliminación de la discriminación en el trabajo se ha centrado en las cuestiones siguientes: *a)* la generación de conocimientos sobre los costos y los beneficios de la promoción de la equidad de remuneración y sobre la evolución de la brecha de remuneración por motivo de género y sus causas subyacentes; *b)* el trabajo en red y la colaboración con las Federaciones Sindicales Globales, y *c)* la prestación de servicios de asistencia técnica en el plano de los países. En **Portugal**, la OIT ha brindado asistencia técnica a la Confederación General de los Trabajadores Portugueses (CGTP-IN), la Federación de Sindicatos de Alimentos, Bebidas, Hoteles y Turismo de Portugal (FESAHT), la Asociación de Restaurantes y Afines de Portugal (ARESP), la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (CITE) y la Dirección General de la Inspección del Trabajo con el propósito de elaborar un método de evaluación de puestos de trabajo exento de sesgos de género destinado a los sectores de la restauración y la bebida. La asistencia técnica apunta en particular a tratar la cuestión de la subevaluación de profesiones en las que predominan las mujeres, de conformidad con el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor y la actualización de los sistemas de clasificación ocupacional del sector. Se han elaborado fichas recapitulativas por país que abarcan **Africa, Europa y América Latina** con el propósito de dar una visión general de: i) la evolución de la brecha de remuneración por motivo de género en los últimos 15 años por sector y ocupación, así como las causas y los procesos conexos; ii) los marcos institucionales y reglamentarios nacionales pertinentes, y iii) los comentarios de los últimos 15 años de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT al respecto. Ha comenzado recientemente una labor similar en **Asia Oriental**. Se ha elaborado un documento que evalúa los costos y las ventajas de la equidad de remuneración junto con una guía sobre la forma de realizar una evaluación de puestos de trabajo exenta de sesgos de género. En el marco de la asistencia que la OIT proporciona a los países que integran el Pacto de Estabilidad con el fin de evaluar la situación del empleo de los países interesados y proponer recomendaciones en informes por país sobre la política de empleo (CREP), el proyecto financiado por el Gobierno de **Bélgica** ha seguido observando el problema de las desigualdades de género en los mercados de trabajo de estos países y ofreciendo posibles soluciones al respecto. En **Moldova y Serbia**, se organizaron seminarios sobre género y empleo que congregaron a interlocutores sociales, funcionarios de los organismos nacionales de empleo y a representantes de las instituciones nacionales interesadas en promover la igualdad con el propósito de debatir las conclusiones y recomendaciones de los CREP. Asimismo, se han integrado sistemáticamente en todas las reuniones de alto nivel asociadas con el Proceso de Bucarest reuniones sobre igualdad de género en el empleo. En lo referente a la discriminación racial y étnica, en 2005 se realizó una auditoría étnica de los Programas de Estrategia de Lucha contra la Pobreza que llevan a cabo el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional en 14 países, la cual dio lugar a que, en 2006, el Gobierno de **Suecia** ofreciera financiación extrapresupuestaria para el seguimiento de las actividades realizadas en **Bolivia, Paraguay y Perú**. Esta financiación está destinada a tratar los problemas del trabajo forzoso y la discriminación en el mercado de trabajo que afectan a las poblaciones indígenas. Es claramente ventajoso tratar las cuestiones relativas a la discriminación y al trabajo forzoso conjuntamente, sobre todo cuando se trata de grupos indígenas y tribales.

a) **Necesidades o solicitudes de cooperación técnica**

443. Sigue pendiente un número importante de solicitudes de cooperación técnica para promover y cumplir los principios y derechos de la Declaración. En el cuadro 3 se indica qué gobiernos han expresado tales necesidades. Muchos países que enviaron informes actualizados, no actualizaron sus necesidades o solicitudes en materia de cooperación técnica.

444. La mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones indicaban que necesitaban cooperación técnica en relación con el fortalecimiento de su capacidad para asegurar el respeto, la promoción y la aplicación de los principios y derechos de la Declaración en sus países.

Cuadro 3. Examen anual 2007: Necesidades o solicitudes de cooperación técnica de los gobiernos por categoría de principios y derechos

Tipo de cooperación técnica*	Libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
Evaluación, en colaboración con la OIT, de las dificultades detectadas y de su incidencia en el cumplimiento del principio y derecho	Afganistán, Guinea-Bissau, Qatar (Gobierno, QCCI y QPWC)	Afganistán, China, Qatar (Gobierno, QCCI y QPWC), Viet Nam	Afganistán, Guinea-Bissau	Japón, Kuwait (Gobierno, KCCI y KGCTU), Timor-Leste
Sensibilización, adquisición de conocimientos jurídicos básicos y promoción	Guinea-Bissau, India, Kenya (Gobierno, FKE y COTU-Kenya), Omán, Sudán, Tailandia (ECOT), Timor-Leste, Emiratos Arabes Unidos (Gobierno, UAEFCCI y UAECCPA)	China, Madagascar, Timor-Leste	Bahrein (BCCI), Ghana, República Islámica del Irán, Liberia (Resolución Tripartita), México (CONCAMIN y COPARMEX), Arabia Saudita (Gobierno, SCCI y AWC), Sierra Leona (solicitud tripartita conjunta)	Bahrein (GBFTU), Liberia (Resolución Tripartita), Qatar (Gobierno, QCCI y QPWC), Tailandia
Desarrollo de capacidades en cuanto a la inspección y administración del trabajo	Afganistán, Iraq, República Democrática Popular Lao, Nepal, Omán, Qatar	Afganistán, Nepal, Timor-Leste	Afganistán, Gabón, Ghana, Haití, República Islámica del Irán, Kiribati, Liberia (Resolución Tripartita) Sierra Leona, (solicitud tripartita conjunta), Timor-Leste	Liberia (Resolución Tripartita)
Acopio y difusión de datos e informaciones	Líbano, Guinea-Bissau	–	República Islámica del Irán, Liberia (Resolución Tripartita), Sierra Leona (solicitud tripartita conjunta)	Liberia (Resolución Tripartita)
Reforma legislativa	Afganistán, China, República Islámica del Irán, República Democrática Popular Lao, Nepal, Tailandia	China, Japón (JTUC-RENGO), República de Corea	República Islámica del Irán, Kiribati (Gobierno, KCC y KTUC), Liberia (Resolución Tripartita)	Kiribati (Gobierno y KCC), Liberia (Resolución Tripartita)
Formulación de políticas relacionadas con la igualdad de remuneración	–	–	–	Kiribati (KTUC), Liberia (Resolución Tripartita)
Refuerzo del diálogo social	Guinea-Bissau	–	Liberia (Resolución Tripartita), Sierra Leona (solicitud tripartita conjunta)	Liberia (Resolución Tripartita)

Tipo de cooperación técnica*	Libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	Afganistán, (Gobierno, CCA y AAFTU), Bahrein (GFBTU), Guinea-Bissau, India (AITUC), Iraq (IFI y IFTU), Jordania (GFJTU), Kenya (Gobierno, FKE y COTU-Kenya), Kuwait (KCCI y GFTUK), República Democrática Popular Lao (CNCIL y FSL), Libano (GCW), Nepal, Omán (OCCI y MOWC), Qatar (QCCI y QPWC), Arabia Saudita (AWC, STWC), Sudán (SBEF y SWTUF)	Afganistán (Gobierno, CCA y AAFTU), Madagascar (CTM), Nepal	Afganistán (Gobierno, CCA y AAFTU), Bangladesh (BEF), Gabón (CPG y CGT/FL), Ghana (GEA y GTUC), India (HMS y INTUC), República Islámica del Irán (ICEA y ICILC), Kiribati (Gobierno, KCC y KTUC), Liberia (Resolución Tripartita), Sierra Leona (solicitud tripartita conjunta)	Bahrein (BCCI), Kuwait (KCCI), Liberia (Resolución Tripartita), Namibia (NEF y NUNW), Omán (Gobierno, OCCI y MOWC)
Formación de otros funcionarios (por ejemplo, policía, personal judicial, trabajadores sociales y personal docente)	China, Omán (Gobierno, OCCI y MOWC)	Afganistán	-	Timor-Leste

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2007 realizado con arreglo a la Declaración.

3. Seguimiento de las necesidades o solicitudes de cooperación técnica

- 445.** El programa de la Declaración de la OIT, los programas de trabajo decente por país y otras unidades de la Organización, tanto de las estructuras exteriores como de la sede, prestan una serie de servicios adicionales con miras a atender las necesidades o solicitudes de cooperación técnica expresadas en el marco del examen anual de la Declaración.
- 446.** En **Liberia** y **Sierra Leona** se han organizado estudios de caso y talleres en cooperación con la OIT. Además, en abril de 2006, se organizó en Kuwait City un taller regional OIT/Consejo de Cooperación del Golfo (CCG).
- 447.** El programa IPEC de la OIT ha prestado varios tipos de servicios de asistencia técnica a: **Bangladesh, Gabón, Ghana, Haití, India** y **Uzbekistán**, países incluidos en el examen anual de 2007.

E. Curso dado a las recomendaciones anteriores

1. Estudios de caso y talleres, presentación de memorias y diálogo promocional sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

- 448. Estudio de caso y talleres sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.** Estas actividades se llevaron a cabo en **Liberia** y **Sierra Leona** en septiembre y octubre de 2006, en cooperación con los interlocutores tripartitos y ONG; con el apoyo técnico y material de la Oficina.

- 449.** En **Liberia**, se realizó una evaluación nacional sobre la humanización del trato de la fuerza de trabajo de Liberia, en la que se dio prioridad al trabajo infantil y la discriminación. Sobre la base de la situación concreta y el marco jurídico, este estudio de caso evaluó el nivel de aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el país, en colaboración con el Gobierno, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Sus conclusiones y recomendaciones se analizaron durante un taller nacional que reunió a los interlocutores tripartitos y a ONG. El taller adoptó una resolución tripartita sobre la humanización del trato de la fuerza de trabajo de Liberia, en la que figuran recomendaciones concretas sobre la forma de lograr este objetivo (actividades promocionales, desarrollo de capacidad, diálogo social, reforma y aplicación de la legislación laboral, ratificación, etc.). La resolución ha sido presentada a las organizaciones de las Naciones Unidas en Liberia en tanto que área prioritaria de asistencia para esta organización, los donantes bilaterales y las ONG. El Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y el Programa IPEC de la OIT se han mostrado interesados en incorporar esta resolución en las actividades de desarrollo que llevan a cabo en Liberia.
- 450.** De manera similar, una evaluación nacional sobre el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo realizado en **Sierra Leona** (centrada en el trabajo infantil) se presentó para discusión y formulación de recomendaciones en un taller tripartito nacional en el que participó la sociedad civil. El Programa IPEC de la OIT ha manifestado interés en realizar el seguimiento de las recomendaciones del taller relativas al trabajo infantil.
- 451.** Varios países se han propuesto para realizar ese tipo de ejercicio (estudio de caso y taller sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo). La Oficina procederá a un análisis para determinar, en consulta con las oficinas exteriores y los programas de trabajo decente por país (PTDP) en qué medida podrán realizarse las actividades propuestas.
- 452. Presentación de memorias.** Al igual que en años anteriores, la Oficina ha prestado colaboración a varios países a fin de que presentaran memorias tripartitas durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2006. Ayudó también a **Liberia** y **Sierra Leona** a cumplir con sus obligaciones en materia de presentación de memorias en los talleres nacionales organizados en octubre de 2006 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 453. Diálogo en materia de promoción con los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG).** En abril de 2006, tuvo lugar en Kuwait City el Cuarto Taller Regional sobre la Declaración de la OIT y las Normas Internacionales del Trabajo, organizado conjuntamente por el Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo de **Kuwait**, el Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) y la OIT. Se trataron cuestiones relativas a la OIT y el trabajo decente, los convenios fundamentales de la OIT, el seguimiento de la Declaración y el trabajo infantil en los **Estados del Golfo**. Se organizaron grupos de trabajo sobre estas cuestiones, en los que se consideraron las memorias de los gobiernos y las observaciones de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores presentadas en el marco del examen anual de la Declaración. En esta ocasión, tuvo lugar un diálogo fructífero entre los Estados del Golfo y entre la Oficina y estos Estados sobre el seguimiento de la Declaración en el plano nacional y regional. Se prevé dar apoyo al cumplimiento de la Declaración en los Estados del Golfo mediante actividades de seguimiento que se harán en cooperación con la Oficina. En particular, se prevé la organización en 2007 en Muscat, **Omán**, de un quinto taller regional para evaluar los progresos realizados a este respecto.

454. De manera similar, el Gobierno de **Turkmenistán**, que no ha cumplido con sus obligaciones con arreglo al seguimiento anual de la Declaración, ha aceptado reanudar el diálogo con la Oficina en ocasión de una visita de un especialista de la OIT en normas internacionales del trabajo, programada en 2007.
455. Numerosos Estados de **Africa, América Latina, Asia y Europa**, que presentaron memorias, han solicitado la asistencia de la OIT para la preparación de estudios de caso y debates nacionales sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
456. En los próximos meses, la Oficina tiene previsto seguir dialogando con los Estados que han presentado memorias, en particular mediante: i) la organización de actividades de sensibilización y promoción sobre los principios y derechos de la Declaración; ii) la promoción de los estudios de caso y del diálogo nacional tripartito sobre el seguimiento de la Declaración, y iii) la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT.

2. Divulgación e investigación

457. En las últimas actividades desarrolladas en 2006, el proyecto de sensibilización acerca de la Declaración siguió forjando y desarrollando relaciones estrechas con medios de comunicación nacionales e internacionales mediante una formación destinada a mejorar la comprensión de las cuestiones relativas a la Declaración y la presentación de memorias, así como también a lograr una mayor interacción con los altos ejecutivos de los medios de comunicación acerca de la evolución del programa. Estas actividades han contribuido a que la OIT sea una fuente de información sobre el mundo del trabajo importante, fiable y autorizada para los medios de comunicación. Esto se ha logrado mediante la organización de debates de alto nivel, mesas redondas sobre el mundo editorial (**Botswana, Indonesia, Namibia, República Unida de Tanzania y Uganda**) y mediante el desarrollo de calificaciones prácticas de periodistas a través de módulos de formación destinados a los medios de comunicación denominados «Derechos en el Trabajo» (**Botswana, Indonesia, Lesotho, Namibia, Swazilandia, República Unida de Tanzania y Uganda**).
458. En lo que respecta a los medios de comunicación internacionales, se ha establecido una amplia asociación con el BBC World Service Trust gracias a lo cual se han realizado numerosos programas de radio y televisión, así como también sitios web especializados dedicados a cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso, la libertad sindical y la discriminación. El proyecto ha organizado programas y actos difundidos en directo con los servicios de la BBC en árabe, español y portugués. El proyecto también sigue contribuyendo a la producción de nuevos vídeos (VNR), para la CNN (ocho VNR en 2006), para su difusión.
459. Las actividades de divulgación han aumentado al desarrollarse la operatividad del sitio web de la Declaración, que garantiza la actualización diaria del contenido, lo que hace progresar las visitas al sitio. Durante los últimos 12 meses, han aumentado en 96 por ciento y, en los últimos 24 meses, en más de 210 por ciento. Actualmente, el sitio web de la Declaración recibe un millón de visitas al mes. Los elementos interactivos, tales como las presentaciones de diapositivas, las preguntas de encuestas, los módulos interactivos, el aumento de los enlaces y los contenidos han sido la causa directa del excepcional incremento de interés por el sitio web.

460. La creación de programas de radio interactivos ha sido un elemento fundamental de las actividades del proyecto. El proyecto ha seguido apoyando programas de radio realizados en **Uganda** (cinco estaciones emiten semanalmente en cinco idiomas diferentes) en **Indonesia** (una estación transmite semanalmente en indonesio). El proyecto también ha comenzado a crear programas de radio en varios países de Africa Meridional (**Botswana, Lesotho, Namibia y Swazilandia**) en apoyo a otro proyecto de la Declaración denominado Mejora de los sistemas de trabajo en Africa Meridional (ILSSA).
461. La publicación de los informes globales es un componente esencial del Programa de Investigación Aplicada. El Informe global de 2006 sobre el trabajo infantil fue lanzado en el plano internacional el 4 de mayo de 2006. A fin de lograr la mayor divulgación posible de las actividades de la OIT, se organizaron varios lanzamientos especiales simultáneos en 25 oficinas exteriores de la OIT, en las que los expertos en materia de trabajo infantil se dirigieron a los medios de comunicación. Los expertos de la OIT dieron numerosas entrevistas que tuvieron una amplia difusión a través de los grandes grupos de comunicación internacionales.
462. El Programa de Investigación Aplicada respaldó la promoción de la revisión de la legislación laboral en armonía con la Declaración de la OIT en **Uganda** y apoyó otro proyecto de la Declaración denominado Fortalecimiento de las Relaciones Laborales en Africa Oriental (SLAREA). El Programa de Investigación Aplicada ha ayudado al Gobierno en sus esfuerzos de promoción de la legislación mediante la creación de una serie de actividades de comunicación centradas en la legislación y las cuestiones y las preocupaciones relacionadas con la Declaración, para lo cual organizaron seminarios de sensibilización en 16 distritos del país.
463. El Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) ha trabajado en estrecha colaboración con el Programa de Investigación Aplicada para diseñar, producir y distribuir materiales a destinatarios clave. En 2006, el Programa de Investigación Aplicada ha contribuido a la elaboración de cinco publicaciones en tres idiomas para el SAP-FL, que van desde un manual de políticas sobre la trata de personas hasta encuestas y estudios.
464. En la sede de las Naciones Unidas de Nueva York, se organizó una exposición especial de fotografías en colaboración con el Departamento de Información al Público de las Naciones Unidas con el objetivo de dar realce al tema del Informe global de 2006 sobre el trabajo infantil. La exposición estaba compuesta por 45 fotografías de gran tamaño y más de 30 gráficos que mostraban las relaciones entre el trabajo infantil, los derechos y principios fundamentales en el trabajo y el Programa de Trabajo Decente. La exposición, que duró del 6 de abril al 30 de junio de 2006, también coincidió con la reunión del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) cuyo tema principal fue el trabajo decente. Se expondrá en otras oficinas de las Naciones Unidas posteriormente. Se estima que la exposición habrá sido vista por más de 300.000 personas, a las que se sumarán 500.000 a fines de 2007.
465. El proyecto en el marco de cual se llevan a cabo estas actividades ha sido financiado por generosas donaciones del Gobierno de los Estados Unidos, completadas con otros recursos. Cabe observar que la financiación de este proyecto ha terminado y que, en el futuro, los programas de promoción y de comunicación tendrán que ser financiados con cargo al presupuesto regular de la Declaración o mediante partidas asignadas en el marco de proyectos individuales.

Recuadro 4

Estudios sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

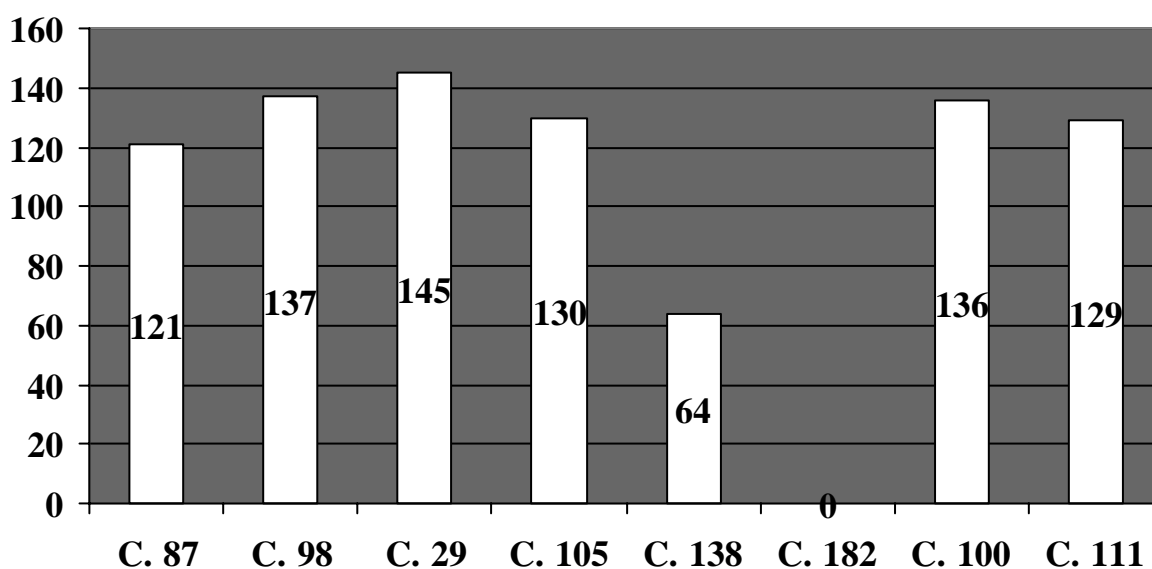
En 2006, se publicaron los siguientes documentos de trabajo sobre la Declaración:

- Núm. 47 *Negociación colectiva e igualdad de género en América Latina: un análisis comparativo*, de Laís Abramo y Marta Rangel, mayo de 2006.
- Núm. 48 *Legal aspects of trafficking for forced labour purposes in Europe*, de Rohit Malpani, abril de 2006.
- Núm. 49 *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts*, de Marie-Thérèse Chicha, septiembre de 2006.
- Núm. 50 *Impact des principes et normes de l'OIT sur les performances des entreprises au Bénin*, de Albert Honlonkou, octubre de 2006.
- Núm. 51 *Impact des normes fondamentales du travail sur la productivité des entreprises sénégalaises*, de Alfred Inis Ndiaye and Abdoulaye Fall, octubre de 2006.
- Núm. 52 *Impact des principes et normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la performance des entreprises au Burkina Faso*, de Lassané Ouedraogo, octubre de 2006.
- Núm. 53 *Globalization and the illicit market for human trafficking: An empirical analysis of supply and demand*, de Gergana Danailova-Trainor and Patrick Belser, diciembre de 2006.

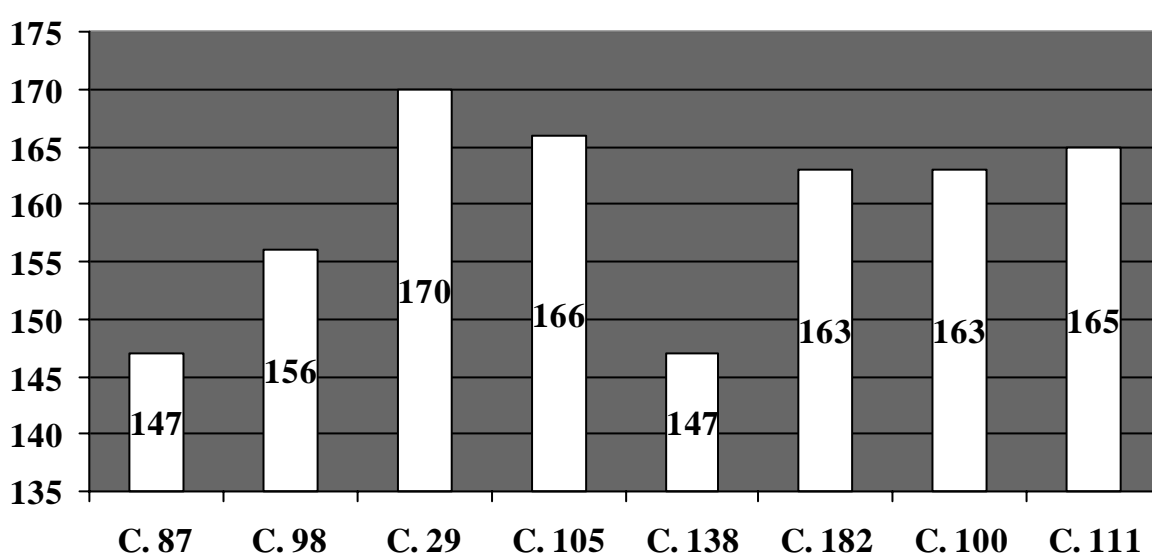
Fuente: Programa de la Declaración de la OIT.

Anexo I

Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT (por convenio) antes de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998 (al 18 de junio de 1998)

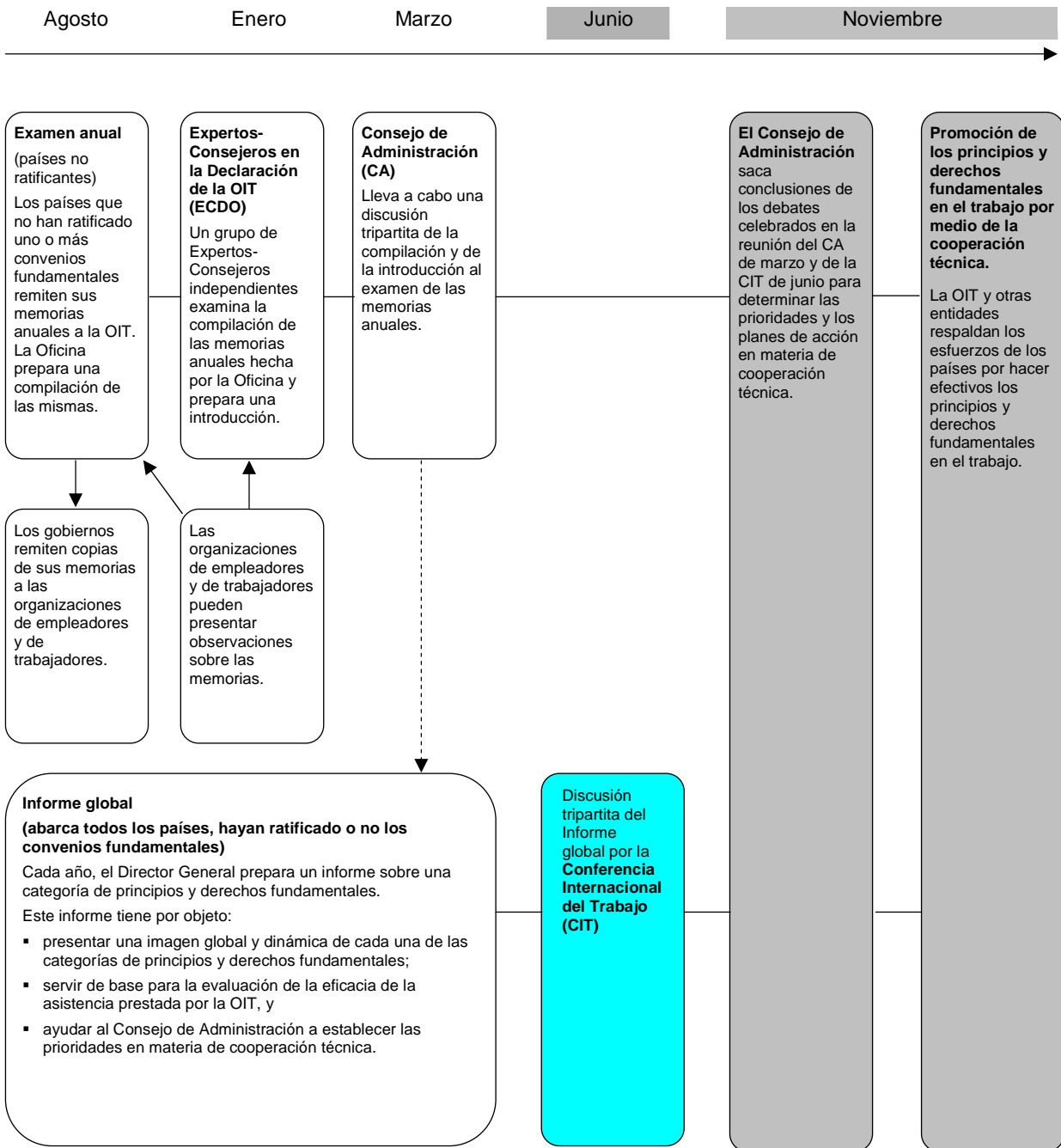


Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT (por convenio) después de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998 (al 31 de diciembre de 2006)



Anexo II

Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración



Anexo III

Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT

Sra. Maria Cristina Cacciamali (Brasil)

Profesora de Economía del Trabajo en la Facultad de Economía, Ciencias Empresariales y Contabilidad, y Presidenta del Programa de Postgrado en Integración de América Latina de la Universidad de São Paulo (Brasil). Presidenta del Consejo de Administración del Instituto de la Fundación de Investigación Económica, afiliado a la Universidad de São Paulo. Miembro del Foro MERCOSUR de la Universidad y representante de la Universidad en la Unión de las Universidades Latino Americanas (UDUAL). Profesora visitante de diversas universidades del Brasil y de otros países. Presidenta de la Asociación de Estudios Laborales del Brasil (2001-2003), miembro del Consejo Económico Regional (1998-2004) y coordinadora de varios proyectos de cooperación internacional. Autora de publicaciones sobre los mercados de trabajo, las políticas públicas, el sector informal y otros temas relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo (el trabajo infantil, el trabajo forzoso, el sindicalismo y la discriminación en el mercado laboral). Consultora del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Planificación del Brasil, de la OIT y de otras instituciones públicas y privadas. Títulos: Master y Doctorado en Económicas, y livre-docência en Desarrollo y Economía del Trabajo por la Universidad de São Paulo (Brasil).

Sra. Maria Nieves Confesor (Filipinas)

Profesora del Instituto Asiático de Administración para la Política Pública y Social, la Gestión, la Solución de Conflictos y la Negociación. Presidenta del grupo negociador del Gobierno de Filipinas con el Partido Comunista de Filipinas/Frente Democrático Popular/Nuevo Ejército Popular. Directora del Grupo de Expertos de la Comisión Paritaria del Parlamento de Filipinas encargada de la reforma del Código del Trabajo. Presidenta del Grupo Kybernan (consultores internacionales en reforma institucional y gobernanza) y de Strategic Options, Inc. Directora y representante gubernamental del Banco Nacional de Filipinas (sobre cuestiones de privatización), del MetroBank de Filipinas y de la Compañía Nacional del Petróleo de Filipinas. Fue Ministra de Mano de Obra y Empleo y Consejera Presidencial en Asuntos Laborales Internacionales. Ha presidido el Consejo de Administración de la OIT. Fue Presidenta de la Administración Filipina del Empleo en el Extranjero y de la Comisión Nacional de Salarios y Productividad. Ha sido consultora y colaboradora externa del Banco Mundial y la OIT. Ha presidido varios grupos nacionales y la reunión de Ministros de Trabajo de la ASEAN. Títulos: Master de Política y Administración Públicas por la Universidad de Harvard, Master de Dirección de Empresas por el Ateneo de la Universidad de Manila y Licenciatura por el Maryknoll College.

Sr. Ahmed El Borai (Egipto)

Vicepresidente del Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Presidente de la Comisión de Expertos Juristas de la Organización Árabe del Trabajo. Profesor y Jefe del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho, y Director del Centro de Relaciones Laborales de la Universidad de El Cairo. Antiguo representante de Egipto ante la UNESCO y consultor del PNUD, la OIT y la OAT. Autor de libros y artículos en árabe y francés sobre derecho del trabajo y administración laboral. Títulos: Licenciatura en Derecho

por la Universidad de El Cairo, y diploma de postgrado y Doctorado de Estado (Derecho Público) por la Universidad de Rennes (Francia).

Sr. Jean-Jacques Oechslin (Francia)

Jubilado. Es Presidente de la Asociación Francesa de Amigos de la OIT y Vicepresidente de la Asociación Francesa de Estudios sobre Relaciones Laborales. Presidió la reunión de 1998 de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ha sido Presidente y Vicepresidente de reuniones anteriores del Consejo de Administración de la OIT. Fue Presidente de la Comisión Social de la Unión de Confederaciones Industriales y de Empleadores de Europa (UNICE). Es Presidente honorario de la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Títulos: Diploma y Doctorado en Derecho por el Instituto de Estudios Políticos de París.

Sr. Robert White (Canadá)

Jubilado. Comenzó su vida laboral en una pequeña fábrica y fue elegido representante sindical a los 17 años. Es Presidente emérito del Congreso del Trabajo del Canadá y ex Presidente del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz del Canadá (Canadian Auto Workers' Union). También fue Presidente de la Comisión Sindical Consultiva (TUAC) de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), Presidente del Consejo Sindical de la Commonwealth y Presidente del Comité de Derechos Humanos y Sindicales de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Títulos: títulos honoríficos de las Universidades de York, Windsor, St. Francis Xavier, Ontario Occidental y Toronto.

Anexo IV

Indice de la compilación de las informaciones de referencia de los países por la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, marzo de 2006)

Nota introductoria: *Los datos recogidos en esta compilación¹ proceden de las memorias e informaciones de referencia remitidas por los gobiernos y las observaciones formuladas por los interlocutores sociales con arreglo al seguimiento anual de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. No reflejan en ningún caso las opiniones de la Oficina.*

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

Afganistán	
Arabia Saudita	
Bahrein	
Brasil	
Canadá	
China	
Corea, República de	
Guinea-Bissau	
Emiratos Arabes Unidos	
Estados Unidos	
India	
Irán, República Islámica del	
Iraq	
Islas Salomón	Esta información de referencia está pendiente de la aprobación del Gobierno
Jordania	
Kenya	
Kuwait	
República Democrática Popular Lao	
Líbano	
Malasia	
Marruecos	

¹ Véase www.ilo.org/declaration. Estas informaciones de referencia remitidas por los países se han editado y compilado en sus versiones originales en inglés, francés o español; las versiones originales en otros idiomas se han traducido al inglés. El texto de la propia Declaración se puede consultar en el sitio web de la OIT (www.ilo.org) o del Programa de la Declaración u obtenerse en las oficinas de la OIT.

México
Myanmar
Nepal
Nueva Zelandia
Omán
Qatar
Samoa
Singapur
Somalia
Sudán
Tailandia
Timor-Leste
Uzbekistán
Viet Nam

***Eliminación de todas las formas de trabajo
forzoso u obligatorio***

Afganistán
Canadá
China
Corea, República de
Estados Unidos
Islas Salomón
Japón
República Democrática Popular Lao
Madagascar
Malasia
Myanmar
Nepal
Qatar
Samoa
Singapur
Timor-Leste
Viet Nam

Esta información de referencia está pendiente de la
aprobación del Gobierno

Abolición efectiva del trabajo infantil

Afganistán

Arabia Saudita

Australia

Bahrein

Bangladesh

Canadá

Cabo Verde

República Checa

Cuba

Eritrea

Estados Unidos

Estonia

Gabón

Ghana

Guinea-Bissau

Haití

India

Irán, República Islámica del

Islas Salomón

Esta información de referencia está pendiente de la aprobación del Gobierno

Kiribati

Liberia

México

Myanmar

Nueva Zelandia

Santa Lucía

Esta información de referencia está pendiente de la aprobación del Gobierno

Samoa

Sierra Leona

Somalia

Suriname

Timor-Leste

Turkmenistán

Esta información de referencia está pendiente de la aprobación del Gobierno

Uzbekistán

Vanuatu

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

Bahrein

Estados Unidos

Islas Salomón

Esta información de referencia está pendiente de la aprobación del Gobierno

Japón

Kiribati

Kuwait

República Democrática Popular Lao

Liberia

Malasia

Myanmar

Namibia

Omán

Qatar

Samoa

Singapur

Somalia

Suriname

Tailandia

Timor-Leste

Observación general presentada a la Oficina por la Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Fuente: Declaración de la OIT.