



Actividades de seguimiento emprendidas por la Oficina en aplicación de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva, trabajo forzoso u obligatorio, y discriminación*

1. La presente nota tiene por objeto informar a los delegados que participarán en la 98.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, junio de 2009) acerca de las actividades realizadas para poner en práctica los planes de acción aprobados por el Consejo de Administración en relación con la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, el trabajo forzoso u obligatorio y la discriminación. El plan de acción sobre la abolición del trabajo infantil, que el Consejo de Administración aprobó en noviembre de 2006, proporciona un marco para las actividades del Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC). Las actividades del IPEC, que no se abordan en la presente nota, serán objeto de un examen exhaustivo en el informe global que se presentará a la Conferencia en su reunión de junio de 2010.
2. Esta nota actualiza las *Actas Provisionales* núm. 8 de la reunión del año pasado de la Conferencia. No abarca las numerosas actividades (como las reuniones, la preparación de publicaciones, los servicios de consulta y los proyectos) de las que se ocupan la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y otras unidades de la sede encargadas de cuestiones relacionadas con la libertad de asociación y la libertad sindical, la negociación colectiva, el trabajo forzoso u obligatorio y la discriminación, que complementan los planes de acción. Estas actividades se reflejan en los informes sobre la aplicación de los programas de la OIT que se presentan periódicamente a la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo de Administración.

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

3. Las actividades relacionadas con la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva se siguen guiando por el plan de acción que adoptó el Consejo de Administración en noviembre de 2008¹, en el que se señalaban seis esferas principales. Estas esferas son: la reforma de la legislación laboral, el fortalecimiento de la capacidad de

¹ Véase el documento GB.303/TC/3.

las administraciones del trabajo, el robustecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el desarrollo del tripartismo y la creación de instituciones, la prevención y la resolución de conflictos, y las actividades de sensibilización y difusión de información.

4. A pesar de la disminución de los recursos extrapresupuestarios, el Programa sobre la Promoción de la Declaración (DECLARATION) colaboró con otros departamentos de la OIT y en particular con el Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (DIALOGUE), ACT/EMP y ACTRAV para ampliar las actividades de cooperación técnica y los servicios de asesoramiento. Por lo que se refiere a la reforma de la legislación laboral, durante su último año de funcionamiento, el proyecto sobre la mejora de los sistemas laborales del África Austral (ILSSA), financiado por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), siguió dando respaldo a los mandantes de Botswana en la revisión de distintos reglamentos aplicables al empleo en diferentes sectores de la administración pública. Además, se finalizaron los proyectos de enmienda del Código del Trabajo de Lesotho y se presentó un proyecto de ley sobre el empleo al Parlamento de Swazilandia. En Jordania, las actividades de cooperación técnica iniciadas a principios de diciembre de 2003 permitieron adoptar varias enmiendas a la legislación laboral a principios de 2008; además, está prevista la presentación al Parlamento de otras enmiendas en el curso de 2009. En abril de 2008, se inició en Egipto un proyecto destinado, entre otras cosas, a armonizar la legislación laboral con las normas internacionales del trabajo, y en Georgia se logró un acuerdo acerca de un diálogo tripartito sobre la legislación laboral.
5. Como parte del proyecto ILSSA, se crearon e instalaron sistemas computarizados de inspección del trabajo en Botswana, Lesotho, Namibia y Swazilandia y se impartió formación a los funcionarios e inspectores de los servicios del trabajo sobre la forma de utilizar dichos sistemas. Se elaboraron políticas y directrices en materia de inspección del trabajo en los cuatro países. En un proyecto financiado por el USDOL en Omán, se impartió formación directa a más de 100 inspectores del trabajo y se creó un equipo de personal de capacitación para garantizar la sostenibilidad de los resultados. En abril de 2009, se inició un programa de formación similar en Bahrein. En Jordania, en el marco de un proyecto financiado por España, se estableció un programa completo de formación para inspectores del trabajo, de una duración de 16 semanas. Al término de dicho proyecto, se habrá impartido formación a todos los inspectores del trabajo del país. En Georgia, se proporcionaron servicios de asesoramiento al Gobierno y a los interlocutores sociales acerca del desarrollo del sistema nacional de administración del trabajo; el apoyo que se brinda a Georgia a este respecto se mantendrá a través del intercambio de experiencias con otros países europeos.
6. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores han participado en numerosas actividades bipartitas y tripartitas realizadas en el marco de proyectos de cooperación técnica. Además, DECLARATION, en colaboración con especialistas de ACTRAV y ACT/EMP, ha llevado a cabo varias actividades específicas para los interlocutores sociales. Por ejemplo, el especialista de ACTRAV en Beirut desempeñó un papel clave en la prestación de apoyo a los trabajadores omaníes para la creación de un sindicato y la redacción de sus estatutos y reglamentos internos. Se llevaron a cabo seminarios de formación y de desarrollo de capacidades destinados a las asociaciones de empleadores y los sindicatos de Bahrein, Botswana, Egipto, Jordania, Lesotho, Namibia y Swazilandia.
7. Entre los resultados importantes obtenidos en la promoción del tripartismo cabe citar la creación por vía legislativa de un comité tripartito del trabajo en Jordania y de un comité tripartito especial en Georgia. Se están realizando actividades para seguir fomentando el tripartismo en Colombia, mediante un mayor apoyo a la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT). En Colombia también se está llevando a cabo un

proyecto financiado por los Estados Unidos para abordar los problemas específicos que afrontan el Gobierno, los empleadores y los trabajadores para poner en práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en particular la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

8. La formación en materia de prevención y solución de conflictos se extendió a los cuatro países del África Meridional, en virtud del proyecto ILSSA. En Egipto, se está extendiendo a los mandantes tripartitos la formación que se imparte en materia de negociación colectiva y prevención de conflictos.
9. La promoción y la difusión de información siguieron siendo un componente clave de las actividades. Se reforzaron los mecanismos de colaboración entre los mandantes y los medios de comunicación. Se formularon estrategias de comunicación en Botswana, Egipto, Jordania, Lesotho, Namibia y Swazilandia. Se prepararon programas de radio en Botswana y Lesotho; en este último país se publican periódicamente en los diarios suplementos sobre temas relativos al trabajo.
10. En la República Unida de Tanzania se inició recientemente otro proyecto financiado por el USDOL. Dicho proyecto se centra en aumentar los conocimientos de los empleadores y los trabajadores acerca de los derechos, las obligaciones y los servicios previstos en la legislación laboral nacional, y en mejorar la eficacia del sistema de administración e inspección del trabajo. Con financiación de Noruega se inició también un proyecto destinado a desarrollar recursos globales para promover la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Por su parte, el Gobierno de Suecia está financiando un proyecto centrado en el desarrollo de herramientas globales para promover la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector agrícola y en las zonas francas industriales.

B. Discriminación

11. De conformidad con el plan de acción adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2007², las esferas de acción prioritarias de los últimos años se han centrado principalmente en la igualdad de remuneración entre los sexos, la eliminación de la discriminación racial y la mejor aplicación de la legislación. La labor en esta área se ha llevado a cabo, en su mayor parte, con cargo a los limitados recursos extrapresupuestarios — específicamente a través de dos proyectos de cooperación técnica financiados por Francia y Noruega — y con cargo a fondos del presupuesto ordinario para la cooperación técnica (CTPO). Todas las actividades se han realizado en estrecha colaboración con otras unidades de la sede y de las oficinas exteriores.
12. A fin de reducir la disparidad salarial entre hombres y mujeres, se publicó en español, francés e inglés una guía detallada que explica paso a paso cómo lograr la igualdad de remuneración³. La guía se distribuyó entre los mandantes de la OIT y las comisiones nacionales sobre igualdad durante el primer trimestre de 2009. En noviembre de 2008 se llevó a cabo una actividad de formación sobre la aplicación de un programa de igualdad de remuneración destinada a los miembros de las comisiones tripartitas de igualdad de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, en la cual se utilizó una versión preliminar

² Véase el documento GB.300/TC/4.

³ *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada*, OIT, Ginebra, 2009.

de esta herramienta. Por otra parte, se ha preparado una versión en chino que servirá como material básico de formación para un seminario previsto en Beijing. Actualmente, se están examinando otras solicitudes de traducción y de formación en alemán, árabe, portugués y ruso.

13. En Chile, durante todo el año 2008 se proporcionó asistencia técnica al Gobierno y a los interlocutores sociales en relación con la nueva propuesta de ley sobre igualdad de remuneración. Se inició un análisis exhaustivo de los beneficios y las dificultades del proyecto y se organizaron varios seminarios de formación, centrados en temas que incluían desde la negociación colectiva hasta el desarrollo de capacidades. Asimismo, se organizaron seminarios para el intercambio de información en el marco de una campaña de sensibilización que también incluía la impresión y distribución de carteles y folletos.
14. La sensibilización pública con respecto a la discriminación es esencial para hacer efectivos los cambios introducidos en la legislación. A este respecto, en noviembre de 2007, la OIT firmó un acuerdo de cooperación con el Ministerio de Trabajo de Francia que tenía por objeto intensificar la sensibilización respecto de las realidades, las causas y las consecuencias de la discriminación en dicho país. Concretamente, se emprendió una amplia campaña de carteles y anuncios en el metro de París, así como en el sistema de transporte público de Burdeos, Lille, Lyon y Estrasburgo. También se organizaron conferencias de prensa para marcar el inicio de las campañas. En 2009, se han emprendido otras actividades de promoción, en particular a bordo de los transbordadores que navegan entre Francia y el Reino Unido.
15. En febrero de 2008, se firmó otro acuerdo de cooperación con la *Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité* (HALDE), de Francia. El objetivo de la cooperación entre la OIT y la HALDE es llevar a cabo investigaciones y estudios que evalúen las prácticas en materia de no discriminación e igualdad adoptadas por las empresas francesas. Por otra parte, la OIT llevó a cabo dos estudios sobre el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), respectivamente. El primer estudio abarcó más de 560 grandes empresas en 18 países europeos y 34 sectores de la economía. El estudio se publicará ulteriormente como documento de trabajo. El segundo estudio se centró en más de 1.000 asalariados de empresas francesas. Los resultados de los estudios se examinaron en un seminario nacional celebrado en París, al cual asistieron más de 240 personas. En el marco de un nuevo acuerdo, se está realizando otro estudio que comprende una muestra de empresas de toda Europa.
16. A fin de promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, y de abordar prioritariamente la eliminación de la discriminación racial o étnica, se elaboraron programas de acción detallados y ambiciosos con cuatro sindicatos nacionales, en colaboración con la Confederación Sindical Internacional (CSI). Entre junio y diciembre de 2008, se proporcionó apoyo a actividades destinadas a luchar contra la discriminación racial y la xenofobia en el lugar de trabajo, que comprendieron la publicación de material de sensibilización para los trabajadores migrantes de Nepal, una investigación nacional sobre la población romaní de Rumania y seminarios de sensibilización en Brasil y Sudáfrica.
17. Como parte de un proyecto piloto, entre septiembre de 2008 y abril de 2009 se realizaron investigaciones en países africanos de expresión francesa, como Madagascar y Senegal. Se emprendieron también estudios nacionales centrados en los retos que plantea la promoción y la aplicación de los principios contenidos en los Convenios núms. 100 y 111. Los resultados de dichos estudios se validaron en seminarios tripartitos nacionales. Asimismo,

se elaboraron planes de acción que subrayaron una clara estrategia y acciones concretas a mediano plazo. El primero de estos estudios se publicó como documento de trabajo ⁴. El segundo se publicará en los próximos meses. Para el próximo año se han previsto estudios similares y los seminarios y planes de acción correspondientes, que abarcarán por lo menos otros seis países del África Occidental y Central.

18. Los limitados recursos extrapresupuestarios disponibles para sufragar las actividades en el campo de la discriminación hacen que sea necesario desarrollar sinergias innovadoras con otros proyectos de cooperación técnica. Un mecanismo de colaboración de esta índole es el proyecto financiado por Suecia sobre la prevención y la reducción del VIH/SIDA en el África Subsahariana, cuya ejecución está a cargo de DIALOGUE. En este contexto, se impartió formación en octubre de 2008 a jueces de los tribunales del trabajo y a organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre cuestiones relativas a la discriminación de que son objeto los trabajadores con VIH/SIDA. Actualmente, se está planeando una actividad similar para inspectores del trabajo, abogados y personal de medicina en el lugar de trabajo, que tendrá lugar en octubre de 2009.
19. El éxito de las futuras actividades que se lleven a cabo en conformidad con el plan de acción de la OIT sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación requiere un considerable apoyo de fondos extrapresupuestarios para complementar los recursos existentes del presupuesto ordinario. Se elaborarán otras propuestas de cooperación técnica, que se presentarán a los donantes con objeto de asegurar progresos constantes en la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo.

C. Trabajo forzoso u obligatorio

20. La labor de la Oficina a este respecto se ha guiado por el plan de acción adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2005 ⁵. El informe global titulado *El costo de la coacción*, que se ha de discutir en la reunión de este año de la Conferencia Internacional del Trabajo, proporciona información sobre los proyectos y actividades de cooperación técnica aplicados desde la adopción de ese plan de acción. En el capítulo 5 del *Informe global*, en particular, se actualiza la información sobre cooperación técnica que se proporcionó en la reunión del año pasado de la Conferencia. El capítulo 6 contiene información sobre un posible plan de acción mundial contra el trabajo forzoso que se pondría en práctica en los próximos años.

⁴ *Etude nationale sur la discrimination en matière d'emploi et de profession à Madagascar et propositions pour l'élaboration d'un programme national pour son élimination*, DECLARATION, documento de trabajo núm. 62, OIT, Ginebra, 2009.

⁵ Véase el documento GB.294/TC/2.

ÍNDICE

Página

*Actividades de seguimiento emprendidas por la Oficina en aplicación
de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos
fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y libertad sindical
y negociación colectiva, trabajo forzoso u obligatorio, y discriminación*

A.	Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	1
B.	Discriminación.....	3
C.	Trabajo forzoso u obligatorio.....	5