



Consejo de Administración

313.ª reunión, Ginebra, 15-30 de marzo de 2012

GB.313/INS/3

Sección Institucional

INS

Fecha: 27 de febrero de 2012

Original: inglés

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

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

Finalidad del documento

En el presente documento se invita al Consejo de Administración a que formule comentarios sobre la información presentada en el marco de los exámenes anuales de 2011 y 2012, y a que proporcione orientación a la Oficina sobre cuestiones y prioridades esenciales para ayudar a los Estados Miembros a respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo (véanse los puntos para discusión propuestos en el párrafo 135).

Objetivo estratégico pertinente: Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

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

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: El presente documento se somete al Consejo de Administración para debate y orientación.

Documentos conexos: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998); Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008); Resolución sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2010).

Nota bene: La información facilitada en el presente informe es un resumen de las declaraciones contenidas en las memorias gubernamentales, las referencias por país y los comentarios sometidos a la Oficina por las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores para el examen anual de 2012. La Oficina no ha comprobado la veracidad de la información recibida y reproducida en la compilación.

Resumen

En el presente documento se brinda una presentación resumida de los acontecimientos y las tendencias en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los países que aún no han ratificado los convenios fundamentales pertinentes.

Este año, todos los gobiernos cumplieron con su obligación de presentar memorias, lo que permitió que por primera vez se alcanzara un índice de presentación de memorias del 100 por ciento. La participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores también aumentó considerablemente. Si bien un mayor número de países expresó la intención de ratificar los convenios fundamentales, el número efectivo de nuevas ratificaciones en 2011 fue de tan sólo seis.

En lo referente al contenido de las memorias, por primera vez no se registró ninguna memoria en la que se señalara que no había habido cambios. Ello indica que en todos los Estados que han presentado memorias ha habido nuevas actividades para promover o hacer cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo y que, en general, hay un compromiso por parte de los Estados Miembros para lograr avances con miras a un cumplimiento más cabal de los mismos.

No obstante, persisten las dificultades y se requieren mayores esfuerzos a nivel nacional e internacional. La OIT debe asistir a los Estados Miembros en sus esfuerzos por respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Aún se necesitan 138 ratificaciones más para alcanzar el objetivo de la ratificación universal de todos los convenios fundamentales.

I. Introducción: contexto del examen anual de 2012

1. El proceso del examen anual brinda una oportunidad para entablar un diálogo tripartito en los países que presentan memorias, con miras a lograr un cumplimiento más cabal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por consiguiente, es alentador que además del índice de presentación de memorias del 100 por ciento por parte de los gobiernos (que supone un aumento del 34 por ciento en comparación con el año anterior), el número de observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores haya aumentado de manera significativa en relación con exámenes previos (cuatro veces más que el año anterior). También se recibió una observación general sobre todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional de Empleadores (OIE).
2. La Oficina facilitó este nuevo dinamismo en el proceso de presentación de memorias mediante consultas tripartitas oficiosas destinadas a actualizar la información de referencia de distintos países, celebradas individualmente durante la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. También se brindó asistencia técnica a algunos países del Pacífico Meridional para preparar sus primeras memorias e información de referencia en el caso de dos Estados Miembros nuevos (**Islas Marshall** y **Tuvalu**), y para actualizar información de referencia (**Islas Salomón**).
3. Si bien un mayor número de países ha manifestado la intención de ratificar convenios fundamentales durante el ciclo del examen anual de 2012, tan sólo hubo seis ratificaciones nuevas en 2011, lo que constituyó un incremento de una ratificación en comparación con las cinco registradas en 2010. Cinco ratificaciones de 2011 correspondieron al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)¹, y la ratificación restante correspondió al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), que es el convenio fundamental con el mayor número de ratificaciones². No se registró ninguna ratificación de los convenios siguientes: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Los Convenios núms. 87 y 98 son los Convenios fundamentales con el menor número de ratificaciones³.
4. Las ratificaciones de convenios fundamentales registradas en 2011 correspondieron a **Brunei Darussalam** (Convenio núm. 138), **Cabo Verde** (Convenio núm. 138), **Canadá** (Convenio núm. 29), **Ghana** (Convenio núm. 138) y **Sierra Leona** (Convenios núms. 138 y 182). Como resultado de estas ratificaciones, **Cabo Verde, Ghana** y **Sierra Leona** no deberán presentar más memorias en el marco del examen anual. Al 31 de diciembre de 2011, el número de Estados que han de presentar memorias en el marco de este procedimiento — es decir, el número de países que aún no han ratificado la totalidad

¹ Al 31 de diciembre de 2011, se habían registrado 161 ratificaciones del Convenio núm. 138 y 174 ratificaciones del Convenio núm. 182.

² Al 31 de diciembre de 2011, se habían registrado 175 ratificaciones del Convenio núm. 29.

³ Al 31 de diciembre de 2011, se habían registrado 150 ratificaciones del Convenio núm. 87 y 160 ratificaciones del Convenio núm. 98. Véase el anexo I para obtener más información acerca del número de ratificaciones de convenios fundamentales registradas en el momento en el que se adoptó la Declaración (18 de junio de 1998) y al 31 de diciembre de 2011.

de los ocho convenios fundamentales — se redujo a 48 del total de 183 Estados Miembros ⁴.

5. En lo referente al contenido de las memorias, es importante señalar que por primera vez no se registró ninguna memoria en la que se señalara que no había habido cambios. Ello pone de manifiesto un compromiso por parte de los Estados Miembros que aún no han ratificado los convenios fundamentales para lograr avances con miras a lograr un cumplimiento más cabal de los principios y derechos fundamentales. Esta evolución es especialmente oportuna dado que, como parte de la armonización del seguimiento de la Declaración de 1998 con el seguimiento de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, el informe para la discusión recurrente en la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se basará «en particular, en el resultado del seguimiento [anual]», así como en otras informaciones procedentes de fuentes oficiales y reunidas de conformidad con los procedimientos establecidos ⁵.

II. Acontecimientos y tendencias en relación con las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco del examen anual de 2012

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

Ratificaciones

6. En el marco del examen anual de 2012, y por segundo año consecutivo, no se registraron ratificaciones de los Convenios núms. 87 y 98. Cabe señalar que el conjunto de los trabajadores de los 36 países que aún no han ratificado alguno de estos Convenios, o ambos, equivale a más de la mitad de los trabajadores de todo el mundo.
7. Los Gobiernos de **Afganistán, Emiratos Árabes Unidos, Guinea-Bissau, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Salomón, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, República de Maldivas, Nepal, Omán y Qatar** reiteraron su intención de ratificar los Convenios núms. 87 y/o 98.
8. Los Gobiernos de **Arabia Saudita, Bahrein, Brunei Darussalam, República de Corea, Islas Marshall, Sudán, Tailandia y Uzbekistán** han afirmado que están examinando la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 87 y/o 98. **China** sigue siendo el único país que no ha indicado su postura en materia de ratificación. Los Gobiernos de **Brasil, Canadá, Estados Unidos, India, Malasia, México, Nueva Zelandia y Singapur** han indicado que no tienen previsto ratificar uno o ambos convenios, o que no pueden hacerlo por motivos de incompatibilidad jurídica o por razones circunstanciales. Durante el período del examen anual de que se trata, los Gobiernos de **Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, Marruecos, Myanmar y Viet Nam** han modificado sus posturas respecto de la ratificación de ambos convenios fundamentales.

⁴ Véanse los anexos II y III para obtener información acerca del número de países que presentan memorias en el marco del examen anual y para consultar una lista de los Estados en cuestión.

⁵ Seguimiento de la Declaración de 1998 (revisado en 2010), Parte III, b), 1).

9. El Gobierno de **Bahrein** se retractó de su intención expresada previamente de ratificar los Convenios núms. 87 y 98, y en vez de ello señaló que está examinando si ha de proceder a la ratificación y, de ser así, la forma en la que lo hará. El Gobierno del **Brasil** ha modificado su postura anterior, según la cual estaba examinando la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 87, y ha afirmado que no tiene la intención de ratificarlo próximamente, argumentando que la mayoría de los sindicatos brasileños está a favor del orden constitucional actual. El Gobierno de **Myanmar** ha informado que examinará la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 98 a su debido tiempo.
10. El Gobierno de Arabia Saudita ha pasado de no tener ninguna intención de ratificar los Convenios núms. 87 y 98 a considerar la posibilidad de ratificar ambos instrumentos. **Marruecos** y **Viet Nam** también han avanzado en el proceso de consideración de la ratificación. De acuerdo con el Gobierno de **Viet Nam**, en consulta con los interlocutores sociales se ha adoptado un plan nacional para la ratificación de los convenios fundamentales no ratificados, y en octubre de 2011 se sometieron propuestas para la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 a consideración de la Asamblea Nacional. Por consiguiente, se espera que la ratificación se lleve a cabo en el transcurso de 2012.
11. En la primera memoria recibida del Gobierno de **Tuvalu**, éste expresó la intención de ratificar los Convenios núms. 87 y 98 junto con los otros convenios fundamentales en un futuro cercano, como parte del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) 2010-2012. De forma similar, en la primera memoria presentada por las **Islas Marshall**, el país indicó que tras las elecciones generales que se celebrarían en noviembre de 2011, se discutirían las medidas que habrían de adoptarse para la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98.
12. Varios países más han afirmado que están en las últimas etapas del proceso de ratificación, entre ellos los siguientes: **Iraq**, donde la ratificación del Convenio núm. 87 fue sometida a consideración del Consejo de Ministros; la **República de Maldivas**, donde la ratificación de los ocho convenios fundamentales fue sometida a consideración del Parlamento y estaba prevista para septiembre de 2011; **Omán**, cuyo Gobierno indicó que la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 se llevaría a cabo en un futuro próximo y solicitó la asistencia técnica de la OIT a tal efecto; **Islas Salomón**, cuyo Gabinete ha aprobado la ratificación de los siete convenios fundamentales que aún no habían sido ratificados, y **Tailandia**, donde el Gabinete ha aprobado sin reservas las propuestas para la ratificación. El Gobierno del **Canadá** ha establecido un calendario oficial conforme al cual en 2013 se someterá a examen el Convenio núm. 98 con miras a su posible ratificación. El Gobierno de **Nepal** ha indicado que, pese a que el proceso de ratificación del Convenio núm. 87 fue interrumpido por un período de transición política, el Gobierno está examinando la posibilidad de finalizar el proceso en un futuro próximo.
13. **Iraq, Islas Salomón, República de Maldivas, Omán, Tailandia, Tuvalu y Viet Nam** han afirmado que han celebrado consultas tripartitas durante los procesos de examen y preparación de la ratificación. También es alentadora la información relativa al fortalecimiento del diálogo social en los Estados que no se encuentran aún en las últimas etapas de ratificación (**Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, Emiratos Árabes Unidos, India, República Islámica del Irán, Islas Marshall, Kenya, Malasia, México, Marruecos, Qatar, Singapur, Sudán y Uzbekistán**).
14. Además de haber expresado la intención de ratificar el Convenio núm. 87, el Gobierno de Jordania ha señalado que la adopción final de un nuevo Código del Trabajo por parte del Parlamento alineará más aún la legislación laboral nacional con los requisitos estipulados en ese Convenio al brindar a los trabajadores una mayor libertad para sindicarse sin que el Gobierno interfiera en ello.

15. Si bien la mayoría de las organizaciones de trabajadores y de empleadores respaldan la ratificación de los Convenios núms. 87 y/o 98 en sus respectivos países, la Federación de Sindicatos de **Uzbekistán** (FTUU) y la Cámara de Comercio e Industria de **Bahrein** (BCCI) sólo señalaron que no tenían objeción alguna a la ratificación.
16. No obstante, la Confederación de Empleadores de **Tailandia** (ECOT) expresó reservas en cuanto a la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, y la Federación de Empleadores de **Malasia** (MEF) afirmó que, en las circunstancias actuales, se oponía a la ratificación del Convenio núm. 87. De acuerdo con la MEF, las condiciones en el marco de las disposiciones reglamentarias nacionales eran adecuadas, pues dichas disposiciones conferirían mayor fuerza a los sindicatos de la que tendrían en virtud del Convenio núm. 87. Business New Zealand (BNZ) (**Nueva Zelandia**) expresó la misma postura que en el ciclo de examen precedente al decir que, si bien estaba a favor de la libertad sindical, no apoyaba la ratificación del Convenio núm. 87 puesto que podría conferir a los trabajadores el derecho de huelga por cuestiones sociales o económicas, o a huelgas solidarias contra empleadores que no estén vinculados con un determinado conflicto. BNZ considera que no debería permitirse emprender huelgas respecto de cuestiones en las que el empleador afectado no tenga responsabilidad o influencia. La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) indicó que no había necesidad de que **México** ratificara el Convenio núm. 98 puesto que, según argumentó, las disposiciones fundamentales consagradas en ese instrumento ya se reflejan en la legislación en vigor y la práctica actual.
17. En **Kenya**, la Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU-Kenya) dijo seguir preocupada por la posibilidad de que la ratificación del Convenio núm. 87 debilitara a los sindicatos frente a los empleadores en lo que a la negociación colectiva se refiere, pero afirmó que está dispuesta a participar en el diálogo social para determinar los posibles pasos a seguir en el proceso de ratificación. El Gobierno de Kenya informó que su intención de ratificar el Convenio núm. 87 se ha visto frustrada por falta de pleno respaldo por parte de los interlocutores sociales. La Federación de Empleadores de Kenya (FKE) expresó su disposición a participar en el diálogo social. No obstante, aún no ha formulado claramente su postura y señaló que la ratificación del Convenio núm. 87 tendría que ser objeto de discusión para que todas las partes pudieran adoptar una posición nacional conjunta.

Cambios en la legislación y las decisiones judiciales

18. Varios países que presentan memorias (**Arabia Saudita, Brasil, Brunei Darussalam, China, República de Corea, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Salomón, Jordania, República Democrática Popular Lao, República de Maldivas, Myanmar, Nueva Zelandia, Omán, Tailandia y Viet Nam**) informaron acerca de nuevas leyes o reglamentos promulgados recientemente, o expresaron la intención de introducirlos en un futuro próximo para lograr avances en el cumplimiento de este principio y derecho o para facilitar el proceso de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98. Un hecho muy destacable en 2011 fue la aprobación de la nueva Constitución de **Marruecos**, en la que se reconoce el derecho de los trabajadores y de los empleadores a organizarse y negociar colectivamente. Además, el Gobierno de **Myanmar** informó que en la nueva Constitución nacional se prevé la libertad sindical para los trabajadores, y el Gobierno de **Nepal** señaló que la Constitución nacional está en proceso de revisión. No obstante, algunos Estados (**Brasil, Brunei Darussalam, República de Corea y Viet Nam**) informaron que aún hay incompatibilidades entre su legislación nacional y las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98.
19. Varias decisiones judiciales han incidido en el respeto de la libertad sindical y de asociación de la negociación colectiva. En el **Canadá**, el Tribunal Supremo emitió una decisión

relativa a la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, en la que se estipulaba que en el artículo 2, *d*) de la misma se protege el derecho de asociarse con el fin de alcanzar objetivos comunes y se requiere que tanto los empleadores como los trabajadores se reúnan y participen en un diálogo constructivo sobre cuestiones relativas al lugar de trabajo, y que el empleador colabore de buena fe con los representantes de los trabajadores. Por consiguiente, se determinó que la legislación de 2002 por la que se privaba a los maestros del derecho a negociar colectivamente el tamaño y la composición de las clases con el Gobierno a través de los sindicatos de docentes infringía las disposiciones de la Carta, por lo que era inconstitucional e inválida. El Gobierno de la **República Islámica del Irán** indicó que reconocía los fallos del Tribunal Jurídico de Teherán y del Tribunal de Apelación de Teherán, por los que se aceptó a la Confederación de Asociaciones de Empleadores (ICEA) como la única confederación de empleadores del país. En **Malasia**, el Tribunal Supremo, el Tribunal de Apelación y el Tribunal Federal descartaron una solicitud presentada por un banco nacional, en la que se pedía que se revisara una decisión judicial relativa al registro de un sindicato. Por otra parte, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) informó que la Suprema Corte de Justicia de **México** adoptó una decisión en virtud de la cual se derogó una ley por la que se restringía la posibilidad de contratar a trabajadores no sindicados.

20. En 2010, el Tribunal Supremo de los **Estados Unidos** decidió no admitir a trámite una demanda por responsabilidad civil presentada por un empleador en el ámbito federal en virtud del artículo 301 de la Ley sobre Relaciones Laborales, demanda en la que se alegaba que un sindicato internacional se había injerido en un convenio colectivo cuando promovió una huelga del sindicato local. El empleador se vio obligado a presentar una reclamación en virtud del derecho contractual. Además, tras la adopción, en febrero de 2011, de una decisión por parte de la Autoridad Federal de Relaciones Laborales, el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) emitió un decreto conforme al cual se asignó un representante exclusivo a los agentes de seguridad del transporte empleados por el DHS que decidieran ser representados por un sindicato, quien tendrá derecho a participar en negociaciones colectivas limitadas que no transgredan la misión del DHS de proteger la seguridad pública.

Actividades de promoción

21. La mayoría de los Estados que presentan memorias han llevado a cabo actividades de promoción relacionadas con este principio y derecho, con inclusión de **Afganistán, Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, Brunei Darussalam, Canadá, China, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Marshall, Islas Salomón, Jordania, Kenya, Líbano, Malasia, República de Maldivas, Marruecos, México, Nepal, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Singapur, Somalia, Sudán, Tailandia, Tuvalu, Uzbekistán y Viet Nam**. Se ha informado de muchas más actividades de promoción de este principio y derecho que de otros.
22. El Gobierno del **Canadá** informó que impartió una formación conjunta y brindó otras formas de asistencia en 35 ocasiones. El Gobierno de **China** indicó que la Federación de Sindicatos de China (ACFTU) impartió formación a más de 5.500 dirigentes sindicales e instructores de negociación colectiva en 2011. De acuerdo con la Oficina General de Organizaciones de Trabajadores y de Empleadores en la **República Islámica del Irán**, en 2010 se impartieron 1.050 horas de educación sobre libertad sindical y negociación colectiva a miembros de 2.900 organizaciones. En los **Estados Unidos**, representantes de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo participaron en más de 630 actividades de divulgación en 2010.
23. El número de actividades de promoción de las que informaron las organizaciones de trabajadores y de empleadores también fue mucho mayor que el año anterior. Cabe resaltar

en particular el aumento considerable de la participación de las organizaciones de trabajadores en procesos de consulta y en el diálogo social en este ámbito, que pasó de tan sólo dos sindicatos que informaron de tal participación el año anterior a 15 sindicatos (en 12 países distintos) durante el actual período de examen. Entre las actividades de promoción a cargo de las organizaciones de trabajadores se incluyen actividades de formación para dirigentes y afiliados sindicales, iniciativas en materia de política y participación en procedimientos legislativos, recopilación y difusión de información, campañas de sensibilización de la población y otras iniciativas.

24. El aumento fue aún más notorio en el número de actividades de promoción de las que informaron las organizaciones de empleadores. Las actividades incluyeron formación, participación en el diálogo social y en iniciativas en materia de política, sensibilización y otras actividades prácticas. Sin embargo, habida cuenta del aumento en el número de organizaciones de trabajadores y de empleadores que participan en el examen anual de 2012, resulta difícil determinar si se trata de un incremento de las actividades de promoción efectivamente realizadas o sólo de un aumento del número de actividades respecto de las cuales presentaron información. La OIE subraya la importancia de la propia OIT, y de sus actividades promocionales, habida cuenta de que la libertad sindical y de asociación no sólo concierne a las organizaciones de trabajadores y que los empleadores deberían beneficiarse del mismo grado de compromiso y apoyo cuando se infringe su libertad de asociación.

Información estadística

25. Las estadísticas que presentaron los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores arrojan luz sobre varias situaciones. El Sindicato de Trabajadores de los Yacimientos Petrolíferos de Brunei (BOWU) comunicó una tasa de afiliación de tan sólo 174 afiliados en un total de 3.500 trabajadores de la empresa Brunei Shell Petroleum en **Brunei Darussalam**. De acuerdo con el Gobierno de **Malasia**, el número de sindicatos registrados disminuyó ligeramente entre 2010 y 2011, pasando de 690 a 687; el número de afiliados también se redujo en 1.138 miembros. En **Nueva Zelandia**, el total de afiliados sindicales se redujo en un 2,1 por ciento entre marzo de 2009 y marzo de 2010. En **Singapur** hay cerca de 60 sindicatos y el Congreso Nacional de Sindicatos de ese país informó que en septiembre de 2011 tenía 650.000 afiliados, en comparación con 500.000 afiliados en agosto de 2007. Se estima que cerca del 18 por ciento de los afiliados son migrantes. Por primera vez, el Sindicato de Gente de Mar Extranjera de **Tuvalu** (TOSU) indicó un número aproximado de 1.200 afiliados, de los cuales tan sólo 300 tienen empleo actualmente. La Federación de Sindicatos de **Uzbekistán** (FTUU) señaló que en el país había 12 sindicatos sectoriales y 14 sindicatos regionales. De acuerdo con el Comité de Coordinación de Asociaciones Profesionales de los **Emiratos Árabes Unidos** (UAECCPA), en ese país había más de 15 comités de trabajadores, estructurados por sector, y muchas otras asociaciones más que se ocupaban de distintas cuestiones vinculadas con los derechos de los trabajadores.
26. En lo referente a los conflictos, la conciliación y la mediación, durante el período 2010-2011, el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) del **Canadá** prestó asistencia en materia de conciliación y mediación en 302 conflictos que fueron objeto de negociación colectiva. El Consejo Laboral Islámico de la **República Islámica del Irán** informó acerca de 30 conflictos laborales durante los tres últimos años. Por otra parte, el Gobierno de **México** facilitó información estadística detallada sobre negociación colectiva y conflictos conexos, en la que se constata un ligero incremento en la tasa de resolución de conflictos, que ha pasado del 87,8 al 88,2 por ciento, y una disminución en las notificaciones de huelga, que pasaron del 0,2 al 0,09 por ciento en un año. El Gobierno de **Myanmar** informó de la resolución de 672 conflictos entre trabajadores y empleadores, que resultaron en el otorgamiento de una indemnización financiera a 3.936 trabajadores en

2010. El Consejo General de la Junta Nacional de Relaciones Laborales de los **Estados Unidos** comunicó una tasa de resolución de conflictos del 95,8 por ciento en las oficinas regionales por casos de prácticas laborales injustas en 2010. Durante el mismo período, las decisiones de la Junta Nacional de Relaciones Laborales relativas a prácticas injustas y cumplimiento permitieron recuperar 86.557.684 dólares de los Estados Unidos en favor de trabajadores, por concepto de pagos atrasados o reembolso de cotizaciones, sumas adeudadas y multas, y se propuso la reincorporación a 2.250 trabajadores.

27. El Gobierno de **China** informó que durante 2010 se examinaron 921.000 convenios colectivos que abarcan a 114 millones de trabajadores. De acuerdo con la Federación de Sindicatos de China (ACFTU), en 2010 se firmaron más de 592.500 convenios colectivos específicos para las mujeres, que abarcan a 978.200 empresas y a 49,4 millones de trabajadoras. En la **República Democrática Popular Lao** se firmaron 50 convenios colectivos tras la aprobación de la Ley de Sindicatos (2008). El Gobierno de **México** informó que entre agosto de 2010 y junio de 2011 se revisaron 60.726 convenios colectivos que abarcan a un total de 1.691.849 trabajadores. La Cámara de Comercio e Industria de **Qatar** mencionó que se estaba poniendo en práctica el primer convenio colectivo nacional, que goza de reconocimiento jurídico y en el que se establecen reglas, derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores.

Nuevas iniciativas y progresos realizados en la promoción de este principio y derecho

28. En **Bahrein**, en 2011 la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) centró sus esfuerzos en promover activamente la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, y logró una mayor sensibilización entre los afiliados sindicales acerca de su derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.
29. La OIE informó de que había dedicado una atención particular a la promoción de la libertad de asociación de los empleadores. Sus actividades de promoción y apoyo incluyeron, entre otros temas, la responsabilidad social de las empresas. Por medio de sus miembros, la OIE sigue velando por la correcta utilización de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las iniciativas sobre la responsabilidad social de las empresas.
30. El Gobierno del **Brasil** informó de que en 2010 se había constituido un Consejo de Relaciones Laborales, integrado por representantes del Ministerio de Trabajo y Empleo, de los empleadores y de los trabajadores. También informó de que se habían realizado especiales esfuerzos en el ámbito de la libertad sindical y de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público; el Ministerio de Trabajo y Empleo estaba actuando de mediador para ese sector. En el **Canadá**, una iniciativa especial emprendida en el marco del Programa de Colaboración entre la Dirección y los Trabajadores, proporcionó financiación para la adquisición de las competencias necesarias para facilitar la resolución de los problemas existentes y futuros; la mejora de las relaciones entre la dirección y los trabajadores; la reducción de los conflictos en general mediante un enfoque basado en la colaboración para fomentar la comunicación; la reducción de los costos de los conflictos, y la transferencia de conocimientos sobre las prácticas óptimas en el ámbito de la negociación colectiva a otras unidades de negociación.
31. El Gobierno de **China** ha aplicado medidas relacionadas con la crisis, que incluyen directrices en las que se insta a las empresas a participar en la negociación colectiva como salvaguardia institucional para que las empresas y los trabajadores asuman conjuntamente los riesgos derivados de la crisis, y para alentar a los interlocutores sociales a tratar de buscar posiciones comunes que permitan el desarrollo. Se ha informado de muchas

iniciativas que tienen por objeto ampliar la cobertura y el uso de la negociación colectiva en China. Se ha prestado especial atención a la protección de los derechos de las trabajadoras por medio de convenios colectivos específicos. Según la Federación de Sindicatos de China (ACFTU), ello ha mejorado notablemente el nivel de protección otorgado a los derechos y los intereses de las trabajadoras, en particular en el ámbito de la protección de la maternidad.

32. Según la Federación de Empleadores Malasios (MEF), se han logrado avances en las relaciones laborales en **Malasia**, por ejemplo en lo que respecta al reconocimiento de los sindicatos, el derecho a constituir sindicatos a nivel regional y el derecho a la libertad sindical de los trabajadores extranjeros, que actualmente pueden afiliarse a sindicatos y beneficiarse de los convenios colectivos. El Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) indicó que se habían logrado avances en la reducción de algunas de las restricciones al ejercicio de la libertad sindical en el sector de la electrónica, uno de los sectores más intensivos en mano de obra del país. Ulteriormente se había procedido al registro de cuatro sindicatos, aunque sus actividades seguían estando circunscritas al ámbito regional.
33. En **México**, las nuevas iniciativas giraron en torno a la negociación colectiva, el diálogo social, la conciliación y un Sistema de medición de la productividad integral (SIMAPRO). En 2011 se revisaron los convenios colectivos para la industria textil, el sector de la enseñanza superior y la industria automotriz. El Gobierno informó de que se había instaurado una cultura para fomentar la productividad laboral a través de iniciativas de diálogo social, lo que estaba contribuyendo a mejorar la competitividad nacional, la sostenibilidad de las empresas y el nivel de vida de los trabajadores. Desde enero de 2011, este sistema se ha aplicado en 40 empresas en el estado de Morales, y entre sus primeros resultados cabe mencionar la mejora cualitativa y cuantitativa de las condiciones de trabajo y el rendimiento de las inversiones en nueve empresas.
34. La Federación General de Sindicatos **Nepaleses** (GEFONT) informó de que se habían logrado avances en la promoción de la libertad sindical y de asociación a raíz de una campaña nacional realizada en 2010 y 2011 y de las actividades llevadas a cabo para promover la ratificación del Convenio núm. 87.
35. Según el Gobierno de **Omán**, el número de sindicatos aumenta de forma constante en el país, y la Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU) está seriamente implicada en el diálogo social y la negociación colectiva con los representantes del Gobierno y de los empleadores, ya que recientemente firmó varios convenios colectivos aplicables a nivel de la empresa. El Gobierno estaba tratando de instaurar una nueva cultura de relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores con el fin de superar ciertas dificultades relacionadas con las tradiciones sociales y culturales. A dicho efecto, se creó un Comité Nacional de Diálogo Social mediante una decisión ministerial adoptada a principios de 2010.
36. **Arabia Saudita** ha informado de avances prometedores, como la creación del primer Comité Nacional de Trabajadores y la adopción de un modelo de diálogo social. Por iniciativa del Gobierno, cada empresa con más de 100 trabajadores tiene un comité de trabajadores, que en su conjunto constituyen el Comité Nacional de Trabajadores, con un cupo obligatorio de mujeres. En su último informe, el Gobierno de Arabia Saudita expresó su compromiso con el diálogo social e indicó que consideraba que la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores constituía una prioridad. Ello queda reflejado en la declaración del Comité Nacional de Trabajadores (NWC) de Arabia Saudita, que informó de que recientemente se había producido un cambio en la posición del Gobierno con respecto a las relaciones laborales.

37. El Gobierno de **Singapur**, en consulta con los interlocutores sociales, ha instaurado un mecanismo de solución de conflictos para los profesionales, directivos y ejecutivos, que entró en vigor en febrero de 2011, y que prevé una mediación tripartita para ayudar a los profesionales, los directivos y los ejecutivos sindicados, así como a sus empleadores, a resolver los conflictos.
38. El Gobierno de los **Emiratos Árabes Unidos** informó del desarrollo y la puesta en marcha de iniciativas para apoyar los mecanismos de diálogo social a nivel de la empresa y organizar campañas de sensibilización nacionales para los trabajadores en sus lugares de trabajo, que contaron con la plena colaboración y el apoyo de los empleadores.
39. En los Estados Unidos, el Asesor Jurídico de la Junta Nacional de Relaciones Laborales estableció nuevos plazos y procedimientos para acelerar el examen de las acusaciones de prácticas laborales injustas, alegando que se habían producido despidos improcedentes durante una campaña de sindicación. La iniciativa exige a las oficinas regionales de la Junta que investiguen las acusaciones y presenten un informe de sus conclusiones al Asesor Jurídico Interino en el plazo de una semana.

Dificultades

40. Pese a las medidas notificadas y a los avances registrados, sigue habiendo importantes dificultades, principalmente debidas a incompatibilidades jurídicas nacionales con los Convenios núms. 87 y 98 (**Brasil, Brunei Darussalam, China, República de Corea, Estados Unidos, Islas Marshall, México, Tailandia, Tuvalu y Viet Nam**). Varios Estados, entre ellos **Brasil, Brunei Darussalam, China, Islas Marshall, Omán, Somalia y Tuvalu**, también mencionaron la falta de capacidad institucional como obstáculo para el ejercicio de la libertad sindical o la celebración de convenios colectivos. Los Gobiernos de **Iraq, República de Maldivas, Nepal y Sudán** informaron de que la inestabilidad política y/o los períodos de transición habían interrumpido o dificultado los procesos de ratificación, mientras que los Gobiernos de la **República Islámica del Irán, Marruecos, México y Singapur** mencionaron otros factores contextuales relacionados con las circunstancias políticas, sociales o económicas que planteaban dificultades. También se mencionó la falta de sensibilización y/o de apoyo de la opinión pública (**Brunei Darussalam, Islas Marshall, Omán y Tailandia**); la falta de información y de datos (**Brunei Darussalam e Islas Marshall**); las prácticas de empleo vigentes (**Guinea-Bissau, Estados Unidos y Marruecos**); la falta de capacidad de los organismos estatales competentes (**Brunei Darussalam, China, India, Islas Marshall, Islas Salomón y Tuvalu**), y la falta de diálogo social sobre este principio y derecho (**Brunei Darussalam, China, Islas Marshall, Kenya y Tuvalu**).
41. Si bien 24 de los 36 gobiernos que presentaron memorias señalaron algunas dificultades en lo que respecta al ejercicio de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva, las organizaciones de trabajadores dieron explicaciones más detalladas sobre el tema, y mencionaron sobre todo los obstáculos jurídicos y, en particular, las disposiciones que excluían a determinados sectores de la libertad sindical y de asociación, como principal dificultad. En **Bahrein**, por ejemplo, el artículo 10 de la Ley de Sindicatos de Trabajadores no reconoce el derecho a constituir sindicatos en el sector público. Del mismo modo, en **Guinea-Bissau** no se permiten los sindicatos en las instituciones financieras ni en determinadas empresas comerciales. En **Malasia**, la Ley de Sindicatos de 1959 excluye a varias categorías de trabajadores de cualquier forma de sindicación.
42. Según el Gobierno de las **Islas Marshall**, el principio del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva no se aplica en el país. Ello se debe en gran parte al hecho de que no hay sindicatos en el sector privado. El Sindicato de Maestros de las Islas

Marshall (MITU) expresó la necesidad urgente de ratificar ambos convenios con el fin de superar las dificultades existentes derivadas de las prácticas vigentes en el mercado de trabajo. La Cámara de Comercio de las Islas Marshall (MICC) expresó su deseo de que los sindicatos del sector privado asumieran su función de interlocutores sociales en el proceso de negociación colectiva.

43. En la **India**, las organizaciones de empleadores y de trabajadores informaron de que las diferencias regionales existentes en el país planteaban varias dificultades. En opinión de la Conferencia Permanente de las Empresas Públicas (SCOPE), las diferencias regionales eran el principal obstáculo para la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98. Según la Central de Sindicatos Indios (CITU), la ausencia de disposiciones jurídicas a nivel nacional sobre el reconocimiento obligatorio de los sindicatos ha creado una situación en la que las empresas multinacionales recientemente establecidas no reconocen de igual manera la libertad sindical y de asociación en las distintas regiones del país.
44. En comparación con el año anterior, la gama de dificultades mencionadas se ha ampliado ligeramente. Si bien las disposiciones jurídicas siguen siendo claramente los principales obstáculos mencionados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se hace mayor hincapié en las dificultades planteadas por los factores contextuales, como las circunstancias políticas, económicas y/o sociales. Ello se aplica en particular a las organizaciones de trabajadores de **Afganistán, Arabia Saudita, India, Islas Marshall, República Islámica del Irán, Iraq, Kenya, Malasia, Marruecos, Nepal, Somalia y Sudán**. Así, por ejemplo, según el Sindicato Nacional de Empleados de **Afganistán** (NUAE/AMKA), las principales dificultades están relacionadas con la pobreza, la corrupción y la falta de transparencia, así como con distintas formas de trata de seres humanos. Tanto la Confederación General de Empresas de **Marruecos** (CGEM) como la Unión General de Trabajadores de Marruecos (UGTM) mencionaron los factores judiciales como el principal obstáculo que dificultaba el proceso de ratificación del Convenio núm. 87. La Federación General de Sindicatos **Nepaleses** (GEFONT) mencionó el mandato de las fuerzas armadas como una de las principales dificultades. Las organizaciones de empleadores también mencionaron varios factores contextuales que planteaban dificultades en las **Islas Marshall, República Islámica del Irán, Iraq, Líbano, Marruecos y Sudán**.
45. En **Arabia Saudita** y los **Emiratos Árabes Unidos**, la falta de capacidad de las organizaciones de trabajadores se mencionó como una importante dificultad. El Comité Nacional de Trabajadores (NWC) de **Arabia Saudita** subrayó que el Gobierno no podría aplicar adecuadamente los Convenios núms. 87 y 98 hasta que se hubiera constituido una organización de trabajadores y de sus representantes de conformidad con las normas internacionales y, por su parte, el Comité de Coordinación de Asociaciones Profesionales de los **Emiratos Árabes Unidos** (UAECCPA) destacó que las principales dificultades a las que se enfrentaba eran la falta de concienciación acerca de los derechos de los trabajadores, la falta de unidad entre los trabajadores e importantes obstáculos jurídicos que impedían la constitución de sindicatos.
46. El Gobierno de los **Emiratos Árabes Unidos** mencionó el gran número de trabajadores migrantes como una dificultad adicional a la hora de garantizar que todos los trabajadores tuvieran derecho a la libertad sindical y a estar amparados por los convenios colectivos. Ello constituía una dificultad no sólo para el Gobierno, sino también para los sindicatos, que tendrían que incluir a los trabajadores migrantes y velar por que tuvieran los mismos derechos, así como para los empleadores, que deberían asegurarse de que no se aprovechaban de la situación vulnerable en la que se encontraban muchos trabajadores migrantes.

47. En **Somalia**, la Federación de Sindicatos Somalíes (FESTU) mencionó la falta de voluntad política del Gobierno y la falta de capacidad de las instituciones estatales competentes como las principales dificultades en un país desgarrado por los conflictos. Esta Federación también mencionó la falta de promoción y de sensibilización como dificultades, así como la legislación nacional del trabajo, que planteaba problemas cruciales para el ejercicio de las actividades sindicales y el respeto de los derechos de los trabajadores. El Gobierno indicó que la falta de capacidad de los sindicatos era un importante obstáculo.
48. La Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) mencionó las siguientes dificultades: i) la falta de voluntad política del Gobierno de la **República de Corea** para reformar la legislación nacional; ii) la amplia definición de los servicios esenciales, debido a la cual se negaba el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva a determinadas categorías de funcionarios públicos; iii) las disposiciones jurídicas en virtud de las cuales los empleadores tenían derecho a anular unilateralmente los convenios de negociación colectiva, lo que limitaba el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva en el país, y iv) la falta de diálogo social. Anteriormente se había creado un comité tripartito, del que se había excluido a la KCTU, pero actualmente éste no estaba en funcionamiento.
49. En **Malasia**, el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) subrayó que las actividades sindicales se veían seriamente obstaculizadas por el hecho de que todavía no se había ratificado el Convenio núm. 87. La baja tasa de sindicación (del 7 por ciento, según las estadísticas oficiales) se debía a las restricciones existentes, como por ejemplo la que sólo permitía la constitución de sindicatos a nivel de la empresa, lo que reducía su poder de negociación.

Solicitudes de asistencia técnica

50. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de **Afganistán, Brunei Darussalam, China, Islas Marshall, Kenya, Malasia, México, Tailandia, Tuvalu y Uzbekistán** solicitaron la cooperación técnica de la OIT para superar las dificultades a las que hacían frente y facilitar el proceso de ratificación. Las necesidades en materia de cooperación técnica incluían uno o varios de los siguientes puntos: i) evaluación de las dificultades detectadas y de su incidencia; ii) sensibilización, adquisición de conocimientos jurídicos básicos y promoción; iii) desarrollo de capacidad para los gobiernos; iv) recopilación de datos, análisis e investigación; v) establecimiento o refuerzo de mecanismos institucionales especializados; vi) asesoramiento en materia de políticas; vii) reforma e interpretación legislativas; viii) fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social; ix) fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; x) formación de otros funcionarios (por ejemplo, policías, personal judicial, trabajadores sociales, personal docente); xi) intercambio de experiencias en los países o regiones, y xii) apoyo a través de los PTDP. Un gran número de gobiernos e interlocutores sociales coincidieron en la necesidad urgente de fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

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

51. Según estadísticas de la OIT ⁶, en 2005, 12,3 millones de personas estaban sometidas a alguna forma de trabajo forzoso o de servidumbre en todo el mundo, principalmente en

⁶ OIT: *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, 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, 93.^a reunión, Ginebra, 2005.

Asia. Los beneficios generados por estas prácticas fueron de 32.000 millones de dólares de los Estados Unidos como mínimo. Actualmente se está procediendo a la actualización de estas estimaciones mundiales.

Ratificaciones

52. En 2011 sólo se registró una ratificación del Convenio núm. 29, por parte del **Canadá**. No se ha registrado ninguna nueva ratificación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
53. Ahora bien, **Afganistán, Islas Marshall, República de Maldivas y Tuvalu** han expresado su firme intención de ratificar y aplicar los Convenios núms. 29 y/o 105 en un futuro próximo. **Afganistán y República de Maldivas** mencionaron además que esperaban la aprobación final del Parlamento para las ratificaciones. La **República Democrática Popular Lao** indicó su voluntad de ratificar el Convenio núm. 29 una vez que su comisión tripartita de relaciones laborales hubiera celebrado más discusiones y realizado otros estudios. Las **Islas Salomón, Myanmar, Timor-Leste y Viet Nam** también han expresado su intención de ratificar los convenios núms. 29 y/o 105. Los Gobiernos de **Malasia y Singapur** estaban reconsiderando la ratificación del Convenio núm. 105, denunciado anteriormente. **Myanmar** estaba enmendando su legislación para reflejar y aplicar mejor este principio y derecho. La **República de Corea, Estados Unidos y Japón** indicaron que actualmente no pueden ratificar ninguno de los dos convenios. La **República de Corea** indica que el Ministerio de Empleo y Trabajo celebró consultas con los ministerios competentes sobre las perspectivas de ratificación de ambos convenios. Actualmente no podía ratificar ninguno de los dos convenios, ya que debía mantener el reclutamiento obligatorio para proteger sus fronteras. **China** es el único país que todavía no ha expresado su postura con respecto a la ratificación de estos convenios.

Cambios en la legislación y las decisiones judiciales

54. **China** informa de que, en febrero de 2011, se aprobó una enmienda al artículo 244 del Código Penal, que entró en vigor en mayo de 2011. Según el Gobierno, el artículo modificado castiga a toda organización o persona que obligue a otras personas a trabajar mediante actos violentos, amenazas o la restricción de la libertad personal. Aumenta la pena de prisión de tres a diez años, y criminaliza el reclutamiento y el transporte por parte de personas u organizaciones que obligan a otras personas a trabajar. Estas disposiciones han reforzado la protección de los grupos vulnerables, y prevén castigos más duros para los casos de trabajo forzoso u otros delitos relacionados con el mismo.
55. Según el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC), en junio de 2011 se presentó una enmienda de la Ley del Empleo ante el Parlamento en **Malasia**, que abordaba cuestiones relacionadas con los trabajadores domésticos.
56. Según el Gobierno de **Timor-Leste**, el nuevo Código del Trabajo está a punto de ser adoptado definitivamente por el Parlamento antes de su promulgación por el Presidente de la República en 2012. Además, el nuevo Código Penal (2010) contiene disposiciones explícitas contra el trabajo forzoso, la trata de seres humanos y la servidumbre, así como sanciones disuasorias contra los autores.
57. El Gobierno de **Viet Nam** señala que el Código del Trabajo y la Ley de Sindicatos han sido enmendados en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para que la legislación nacional sea conforme al Convenio núm. 105.

Actividades de promoción

- 58. Afganistán** indica que organizó un taller nacional tripartito para mejorar la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la lucha contra el trabajo forzoso. Se organizaron otros talleres similares sobre la legislación laboral en colaboración con la Fundación Asiática. **Brunei Darussalam** organizó talleres a nivel nacional y regional, en colaboración con la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN). El Gobierno de **China** informa de que la Federación de Mujeres de China ha lanzado una campaña para prevenir la trata con fines de explotación laboral en China y ayudar a los niños menores de 16 años a terminar la enseñanza obligatoria y a los jóvenes mayores de 16 años a disfrutar de una movilidad segura y un empleo decente.
- 59.** La Confederación de Sindicatos de **Corea** (KCTU) señala que llevó a cabo campañas de sensibilización con vistas a la promoción y ratificación de los Convenios núms. 29 y 105.
- 60. República de Maldivas, Islas Marshall, Islas Salomón, Tuvalu y Viet Nam** indican que han celebrado consultas tripartitas sobre estos principios y derechos.
- 61.** El Gobierno de **Myanmar** declara que su Ministerio del Interior organizó una conferencia a cargo del Funcionario de Enlace de la OIT sobre la promoción y realización de este principio y derecho. Por otra parte, se ha dado amplia difusión a un folleto sobre el trabajo forzoso redactado en birmano.
- 62.** El Gobierno de las **Islas Salomón** ha emitido programas radiofónicos semanales para sensibilizar sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidas las cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso, y organizó actividades para el 1.º de mayo, en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 63.** El Gobierno de los **Estados Unidos** señala que en el informe sobre la trata de personas (2011) publicado por el Departamento de Estado se ponen de relieve los retos a los que se enfrentan los países de todo el mundo, incluidos los Estados Unidos, comprometidos con la lucha contra la trata de personas y el trabajo forzoso. Informa asimismo de que el Fiscal General ha presentado un informe anual al Congreso sobre la campaña que está en marcha para erradicar la trata de personas en el país.
- 64.** En el plano internacional, la OIE declara que sigue promoviendo la publicación *Lucha contra el trabajo forzoso – Manual para empleadores y empresas*, editada conjuntamente por la OIT y la OIE, así como la guía de la OIE sobre el tema, titulada *Forced labour: Why it is an issue for employers*. También afirma que los acontecimientos del año pasado en la región de los países árabes impidieron la celebración de una reunión de empleadores sobre el principio en cuestión.

Nuevas iniciativas y progresos realizados en la promoción de este principio y derecho

- 65.** El Gobierno de **Brunei Darussalam** señala que la policía real de Brunei trabaja actualmente en la creación de un organismo intergubernamental encargado de tratar los casos de trabajo forzoso y trata de personas en el país.
- 66.** Según el Gobierno de **Malasia**, la Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes de 2007 ha mejorado la aplicación de este principio y derecho, en particular, mediante: i) la creación de un Consejo de Lucha contra la Trata de Personas, responsable de la formulación de políticas para la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, y ii) la adopción de un Plan de acción nacional contra la trata de personas, destinado a concienciar a la opinión pública. Dicho plan define una serie de metas de

rendimiento principales para mejorar la aplicación y realización de este principio y derecho a través de nueve áreas programáticas: i) fortalecimiento de los mecanismos legales; ii) acciones conjuntas de los organismos responsables del cumplimiento de la ley; iii) sensibilización de la opinión pública y prevención; iv) protección y rehabilitación; v) lucha contra la trata de trabajadores; vi) desarrollo de la capacidad; vii) gestión de la información; viii) modalidades de colaboración eficaces, y ix) medición del rendimiento y la sostenibilidad.

- 67.** El Gobierno de **Singapur** señala que ha creado un equipo de tareas interinstitucional para coordinar iniciativas de lucha contra la trata, armonizar las políticas en ese campo y desarrollar el Plan nacional de acción para la erradicación de la trata de personas y el trabajo forzoso. También declara que el Gobierno colabora activamente con organizaciones no gubernamentales y otros gobiernos para establecer alianzas más estrechas que permitan identificar y proteger mejor y más tempranamente a las víctimas y perseguir eficazmente a las organizaciones dedicadas a la trata de personas.
- 68.** Los **Estados Unidos** informan de que la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales ha establecido una lista actualizada de los bienes producidos en condiciones de trabajo forzoso.

Dificultades

- 69.** Las principales dificultades señaladas por los Estados que han presentado memorias (**Afganistán, Brunei Darussalam, Islas Marshall, Islas Salomón y Tuvalu**) en relación con la realización de este principio y derecho son: i) la falta de sensibilización de la opinión pública; ii) la falta de información y datos; iii) las disposiciones legislativas; iv) la falta de capacidad de las instituciones públicas competentes; v) la falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y vi) la falta de diálogo social.
- 70.** Según la Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO), los parlamentarios no son suficientemente conscientes de la importancia de aplicar el Convenio núm. 105 en el **Japón**.
- 71.** La Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) considera que el servicio militar obligatorio supone el principal escollo para que la **República de Corea** ratifique los Convenios núms. 29 y 105. Las personas no aptas quedan eximidas del servicio militar y se les asignan trabajos de servicio público, que desempeñan a lo largo de más de dos años sin percibir salario o compensación alguna. Para modificar el sistema de servicio militar y ajustarlo al Convenio núm. 105 hace falta voluntad política. En opinión de la KCTU, el trabajo forzoso no es un fenómeno generalizado en el país, pero lo han sufrido sindicalistas que han participado en huelgas.
- 72.** El Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) considera que la Ley contra la Trata de Personas adoptada en **Malasia** ha sido aplicada con lentitud y presenta ciertas limitaciones, ya que no abarca más que los aspectos penales de esa práctica. Recientemente el Gobierno otorgó licencias a los empleadores para la subcontratación de trabajadores migrantes por intermedio de agencias a las que se permitía ingresar a los trabajadores en el país y cobrar sus salarios al empleador. En opinión del MTUC esta modalidad de contratación puede dar lugar a que los trabajadores se vean atrapados en situaciones de trata de personas.
- 73.** **Viet Nam** menciona sus dificultades para modificar el Código del Trabajo e incorporar las 68 observaciones presentadas por la OIT para garantizar que sus leyes nacionales se ajusten a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Solicitudes de asistencia técnica

74. Los gobiernos o las organizaciones de empleadores y de trabajadores de **Afganistán, Brunei Darussalam, República de Corea, Islas Marshall, Islas Salomón, Japón, República Democrática Popular Lao, Malasia, República de Maldivas, Myanmar, Singapur y Tuvalu** han solicitado asistencia técnica de la OIT para eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Las solicitudes abarcan muchas áreas, entre ellas la evaluación de las dificultades, la sensibilización y la promoción, el desarrollo de la capacidad de las inspecciones y las administraciones del trabajo, la recopilación de datos y la investigación, la capacitación y la reforma legislativa.

C. La abolición efectiva del trabajo infantil

75. Pese a los grandes esfuerzos desplegados a nivel internacional, en particular por el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), sigue habiendo en todo el mundo 215 millones de niños que trabajan, de los cuales 115 millones realizan trabajos peligrosos. Según el Informe Global de 2010⁷, si bien el fenómeno del trabajo infantil sigue disminuyendo a nivel mundial, el ritmo al que disminuye es menor.

Ratificaciones

76. En 2011 se registraron cuatro ratificaciones del Convenio núm. 138 (**Brunei Darussalam, Cabo Verde, Ghana y Sierra Leona**) y una del Convenio núm. 182 (**Sierra Leona**).
77. A medida que se acerca la fecha fijada (2016) como meta para la ratificación universal del Convenio núm. 182, nueve países (**Cuba, Eritrea, India, Islas Marshall, Islas Salomón, República de Maldivas, Myanmar, Somalia y Tuvalu**) todavía no lo han ratificado.
78. La mayoría de los países que han presentado memorias (**Arabia Saudita, Bahrein, Bangladesh, Cuba, Eritrea, República Islámica del Irán, Islas Marshall, Islas Salomón, Liberia, República de Maldivas, Santa Lucía, Somalia, Timor-Leste, Turkmenistán, Tuvalu y Vanuatu**) han declarado haber avanzado con vistas a la ratificación del Convenio núm. 138 y/o del Convenio núm. 182.
79. En **Bahrein**, los interlocutores sociales han aprobado la ratificación del Convenio núm. 138 y el proceso se encuentra actualmente ante el Comité de la Asamblea Nacional, que está examinando la compatibilidad de la legislación nacional con este Convenio. En **Eritrea**, el Parlamento está estudiando la ratificación del Convenio núm. 182, prevista para el año 2012. En la **República de Maldivas**, la inestabilidad política dificultó el proceso de ratificación en 2010, pero el Gobierno señala haber sometido al Parlamento la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182, la cual debía confirmarse en septiembre de 2011. El Gobierno de **Arabia Saudita** señala que está ultimando el proceso de ratificación del Convenio núm. 138, en consulta con los interlocutores sociales. El Gobierno de las **Islas Salomón** declara que el Consejo de Ministros aprobó en 2007 la ratificación de todos los convenios fundamentales de la OIT no ratificados y que el proceso final para su registro está en fase de preparación. El Gobierno y los interlocutores sociales de **Suriname** comunican conjuntamente que todos los convenios fundamentales aún no ratificados lo serán en el plazo de un año, con la asistencia técnica de la OIT.

⁷ OIT: *Intensificar la lucha contra el trabajo infantil*, 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, 99.ª reunión, Ginebra, 2010.

80. El Gobierno de **Turkmenistán** señala que envió el instrumento de ratificación del Convenio núm. 138 el 24 de mayo de 1997. Sin embargo, para que la Oficina pueda efectuar el registro definitivo se debe especificar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en una declaración anexa a este instrumento. Esta declaración debería ser enviada tan pronto como sea posible. Tras consultar con la Organización Nacional del Sector Privado de Tuvalu (TNPSO) y el Sindicato de la Gente de Mar de Tuvalu (TOSU), el Gobierno de **Tuvalu** expresó su intención de ratificar los Convenios núms. 138 y 182 en el marco del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) 2010-2012. Así se confirmó en la Reunión tripartita de alto nivel sobre trabajo decente para un desarrollo sostenible en el Pacífico, celebrada en **Vanuatu** en febrero de 2010, y en el primer taller nacional tripartito, en el que se realizó un llamamiento tripartito a favor de la pronta ratificación por Tuvalu de los Convenios núms. 138 y 182. El Gobierno de **Vanuatu**, por su parte, ha revisado y aprobado un proyecto de modificación de la Ley sobre el Empleo y debe someter al Consejo de Ministros la ratificación del Convenio núm. 138.
81. El Gobierno de **Australia** acordó en 2011 considerar oficialmente la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 138 y está colaborando estrechamente con los gobiernos de los estados y los territorios para determinar su grado de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Convenio. Se adoptará una decisión sobre la ratificación una vez conocidos los resultados de esta evaluación. En el **Canadá**, el Gobierno Federal y los gobiernos provinciales y regionales examinan actualmente el Convenio núm. 138 para evaluar el grado de conformidad con el Convenio de la normativa del país y sopesar la posibilidad de ratificarlo. **Santa Lucía** prevé ratificar el Convenio núm. 138 cuando entre en vigor el nuevo Código del Trabajo. El Gobierno de las **Islas Marshall** manifiesta su voluntad de emprender las reformas legislativas que sean necesarias, en consulta con las partes interesadas en el ámbito nacional y con la asistencia técnica de la OIT. La Cámara de Comercio de las Islas Marshall recalcó la importancia de ratificar los Convenios núms. 138 y 182. Solicitó el apoyo de la OIT para ayudar a combatir la pobreza y promover la educación para todos. El Sindicato de Docentes de las Islas Marshall (MITU) expresó su respaldo a la ratificación de esos instrumentos, por considerarlos fundamentales para garantizar los derechos humanos y el derecho a la educación establecidos en la Carta de Derechos de la Constitución. Varios de los países que consideran actualmente la posibilidad de ratificar uno o ambos instrumentos habían declarado anteriormente que no estaban en condiciones de hacerlo.
82. El Gobierno de la **India** señala que se considerará la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 138 en cuanto se hayan modificado las leyes nacionales a fin de ajustarlas a las disposiciones de dicho instrumento. En el caso de **México**, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) afirma que la ratificación del Convenio núm. 138 requiere una reforma constitucional. El Gobierno de **Nueva Zelandia** comunica su decisión de aplazar la posible ratificación del Convenio núm. 138 en espera de un examen de la normativa y de una evaluación del empleo de los jóvenes. El Gobierno de los **Estados Unidos** reitera que por el momento no tiene previsto ratificar el Convenio núm. 138.

Actividades de promoción

83. Los Estados que han presentado memorias han llevado a cabo diversas actividades de promoción relativas a este principio y derecho. **Australia, Bahrein, Bangladesh, Eritrea, Islas Marshall, Islas Salomón, Liberia, República de Maldivas, México, Myanmar, Suriname, Timor-Leste, Tuvalu y Vanuatu** han señalado la participación de los interlocutores sociales en los procesos de consulta relacionados con el trabajo infantil.
84. El Gobierno de la **India** informó sobre un programa de comidas especiales en las escuelas del país. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores citaron otras actividades.

Según el Consejo de Empleadores de la India (CIE), cualquier niño hallado trabajando en el sector privado será automáticamente retirado de su actividad laboral y enviado a la escuela. El Sindicato Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS) informó sobre cuatro programas educativos llevados a cabo en diferentes regiones de la India, destinados específicamente a los niños empleados en la producción de productos pirotécnicos. La Central de Sindicatos Indios (CITU), en cooperación con el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), organizó varias campañas, talleres y otros programas para erradicar el trabajo infantil.

- 85.** En **Nueva Zelandia** se llevó a cabo una investigación destinada a reunir y dar a conocer información sobre los niños y los jóvenes que trabajan. El informe final, *School children in paid employment* [Los niños en edad escolar en el empleo remunerado], evalúa la magnitud del fenómeno del empleo juvenil en el país, las condiciones y repercusiones que trae aparejadas y las lagunas informativas en ese campo. En **Santa Lucía**, el Departamento de Servicios Humanos lleva a cabo actividades de educación pública y de promoción de los derechos de los niños, especialmente en relación con el abuso sexual de los niños.
- 86.** En **Australia** se ha adaptado el instrumento electrónico en línea *Young Worker Toolkit* [Guía práctica para jóvenes trabajadores] para posibilitar su uso desde teléfonos móviles con acceso a Internet y ayudar a los jóvenes en el lugar de trabajo, proporcionándoles información sobre cuestiones laborales. En **Nueva Zelandia** está en funcionamiento el asistente en línea *My first job* [Mi primer trabajo], y en los **Estados Unidos**, el portal del sitio web *YouthRules!*, de la Sección de Salarios y Horas de Trabajo (WHD) del Departamento de Trabajo proporciona información a los niños, padres, empleadores y educadores respecto del cumplimiento de la normativa en materia de trabajo infantil. El Gobierno de los Estados Unidos también explicó que en cada región abarcada por la WHD se llevan a cabo actividades de difusión, como presentaciones en escuelas y centros de enseñanza secundaria y superior, distribución de material informativo y anuncios de la administración pública en los medios de comunicación locales, tanto en español como en inglés.

Evolución en materia legislativa y de políticas

- 87.** Safe Work Australia ha elaborado el texto de la ley de salud y seguridad en el trabajo, así como proyectos de reglamentos y códigos de prácticas con el objetivo de que **Australia** disponga de un conjunto de leyes uniformes. Esos textos legislativos han sido elaborados en virtud de un proceso tripartito en el que han participado representantes del Gobierno del Commonwealth, de los gobiernos estatales y territoriales, y de los empleadores y los trabajadores. Estaba previsto que, para el 1.º de enero de 2012, todos los estados y territorios promulgaran leyes que reflejaran las disposiciones contenidas en el proyecto de legislación nacional.
- 88.** La **República Islámica del Irán** informa de que se han llevado a cabo diversos estudios comparativos para adaptar la normativa vigente o introducir nuevos reglamentos con objeto de reforzar la política nacional sobre la edad mínima de admisión en el empleo, de conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 138.
- 89.** El Gobierno de **Liberia** indica que la primera reunión pública sobre la redacción tripartita de la Ley de Trabajo Decente, que contiene disposiciones sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se celebró en mayo de 2011. Además, el Sindicato Firestone de Trabajadores Agrícolas (FAWUL) y el Sindicato de Trabajadores Unidos (UWUL) informan de que se han pronunciado a favor del acuerdo sobre el proyecto de ley del niño (CBA), por el que se prohíbe que los trabajadores lleven a sus hijos al trabajo.

- 90.** En marzo de 2011, el Gobierno de **México** presentó ante el Congreso un nuevo proyecto de ley de reforma de la Ley Federal del Trabajo, en el que se prevé modificar el artículo 22 de dicha ley para incluir una mención a las leyes que regulan la educación obligatoria.
- 91.** El Gobierno de **Myanmar** señala que ha iniciado el proceso de aplicación del Plan nacional de acción para los niños 2006-2015, inspirado en los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas y en el Convenio núm. 182, con arreglo al cual se están adoptando medidas en relación con cuatro ámbitos prioritarios: la salud y la nutrición; el agua y el saneamiento; la educación, y el desarrollo y la protección del niño.
- 92.** En 2010 se estableció en **Timor-Leste** una Comisión Nacional sobre los Derechos del Niño encargada de asesorar al Gobierno sobre políticas y programas destinados a la protección y la promoción de los derechos de los niños, incluido el derecho a no estar sujetos al trabajo infantil.
- 93.** Durante el período examinado, el Departamento de Trabajo de los **Estados Unidos** prosiguió el examen multianual de los reglamentos nacionales sobre trabajo infantil. En septiembre de 2011, el Departamento publicó la notificación de un proyecto de ley de revisión de las ordenanzas relativas al trabajo infantil en ocupaciones peligrosas del sector agrícola, solicitando que se expusieran observaciones al respecto. En ese proyecto de ley se incorporaban también otras recomendaciones específicas formuladas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en relación con las ordenanzas vigentes y se proponía que se prohibiera el empleo de menores de 16 años en determinados tipos de trabajo agrícola, lo que contribuiría a lograr la paridad de la reglamentación sobre el trabajo infantil en el sector agrícola y en el resto de los sectores a ese respecto.

Nuevas iniciativas y progresos realizados en la promoción de este principio y derecho

- 94.** El Gobierno de **Bangladesh** informó de que había desplegado grandes esfuerzos y había realizado avances considerables en aras de la eliminación del trabajo infantil, sobre todo como resultado de la aplicación del programa nacional de la OIT/IPEC en el sector de la confección de ropa. Asimismo, mediante la puesta en marcha de la Política Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil adoptada en 2010, el Plan Nacional de Acción de Educación para Todos, el sistema de supervisión de la información y el Proyecto de Empoderamiento y Protección de los Niños, aplicado por el Ministerio de Asuntos de la Mujer y el Niño, el Gobierno de Bangladesh ha reforzado aún más la lucha contra el trabajo infantil. Las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil se han abordado e incorporado en los principales proyectos nacionales de desarrollo, prestándose atención particular al sector de la confección de ropa y la industria de transformación de pescado y camarones. Además, gracias a proyectos dirigidos a niños trabajadores que viven en zonas urbanas de difícil acceso, 200.000 niños trabajadores de edades comprendidas entre los 10 y los 14 años recibirán educación básica durante un período de 40 meses en 8.000 centros de aprendizaje y otros 20.000 niños de 13 años en adelante recibirán educación sobre medios de vida.
- 95.** En **Liberia**, la organización de empleadores Firestone Liberia ha venido aplicando durante los últimos cinco años una iniciativa específica para prohibir que los niños que venden por las calles realicen esa actividad durante el horario escolar. Firestone Liberia ha establecido servicios de transporte para llevar a los hijos de los trabajadores a centros de educación secundaria de primer ciclo con el fin de que ningún niño permanezca en las plantaciones. El Sindicato de Trabajadores Unidos de Liberia (UWUL) cuenta con un programa especial de recaudación de fondos, por medio del cual se aportan ingresos adicionales a las familias para que éstas puedan mantener a sus hijos alejados del lugar de trabajo.

96. A lo largo de 2011, el Sindicato de Maestros (MITU) de las Islas Marshall participó en un proyecto de recopilación de información sobre la protección que se brinda a los niños, con inclusión de información sobre situaciones de malos tratos, falta de cuidado y explotación infantil en las **Islas Marshall**. El proyecto se llevó a cabo en colaboración con el Ministerio del Interior, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Consejo Nacional de Formación, la organización *Pacific Resources for Education and Learning* y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). En función de los resultados de ese estudio se establecerá una estrategia nacional para garantizar una mayor protección de los niños en el país.
97. El Gobierno de **Myanmar** ha impartido educación formal y no formal en zonas rurales. Asimismo, ha puesto en marcha el Plan Nacional de Acción de Educación para Todos y ha establecido una semana dedicada específicamente a la matriculación escolar con el fin de incrementar la tasa de matriculación. Además, se han creado el Comité para la Prevención del Reclutamiento Militar de Menores y el Comité para la Prevención de la Trata de Personas.
98. El Gobierno de las **Islas Salomón** adoptó en 2009 una ley sobre educación obligatoria, que entró en vigor en 2010. La educación primaria y secundaria reciben una subvención gubernamental, por lo que son prácticamente gratuitas. Las tasas de escolarización han aumentado considerablemente ya que, actualmente, las familias pobres pueden asumir el costo que entraña enviar a sus hijos a la escuela.
99. En **Timor-Leste** se ha emprendido una iniciativa en el marco del programa gubernamental *Bolsa da Mae* por la que se ofrecen incentivos sociales a las familias de bajos ingresos a condición de que envíen a sus hijos a la escuela. Como resultado de ello ha descendido la tasa de abandono escolar.
100. Con el fin de reducir el número de heridos y muertos, algunos de ellos menores de 18 años, resultante de accidentes relacionados con los transportadores espirales de granos, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento de Trabajo (OSHA) de los **Estados Unidos** ha puesto en marcha una iniciativa destinada a brindar protección a los trabajadores que manipulan el grano mediante un mayor control del cumplimiento de la normativa y la realización de inspecciones en ese sector. La OSHA elaboró programas de carácter regional y local dirigidos especialmente a zonas del país con una alta concentración de actividades de manipulación de granos, molienda de cereales y arroz, elaboración de piensos, almacenamiento de productos agropecuarios y producción de cereales. En 2010, la OSHA realizó más de 298 inspecciones de ese tipo de actividades, lo que supone un aumento del 60 por ciento aproximadamente en comparación con el número de inspecciones realizadas en 2008. En alrededor del 72 por ciento de las inspecciones se detectaron violaciones de las normas establecidas por la OSHA. Además, en el verano de 2011, la OSHA inició una campaña para prevenir las enfermedades provocadas por el calor en las personas que trabajan al aire libre con el objetivo de reducir el número de muertes relacionadas con el calor en el sector de la agricultura. La campaña, dirigida a los trabajadores de los sectores de la agricultura y de la construcción, hace hincapié en importancia que tiene beber agua, descansar y protegerse del sol para prevenir la incidencia de enfermedades y fallecimientos relacionados con el calor. Se presta especial atención al grupo de trabajadores de nueva contratación, que incluye a un gran número de menores de 18 años, porque al no estar aún acostumbrados al calor excesivo suelen ser más proclives a sufrir enfermedades graves como consecuencia de la canícula.
101. El Viceprimer Ministro y el Ministro de Trabajo de **Vanuatu** anunciaron oficialmente la creación del Consejo Consultivo Laboral Tripartito el 1.º de mayo de 2011. Este nuevo Consejo se encarga, entre otras cosas, de dirigir el proceso de reforma de la legislación laboral para mejorar la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

102. A nivel internacional, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) informa de que ha seguido dando seguimiento a los resultados de la Conferencia Mundial sobre Trabajo Infantil de 2010, celebrada en La Haya, y adoptando asimismo medidas para garantizar la coherencia de la labor resultante de la Hoja de ruta adoptada en esa Conferencia y del programa de trabajo del IPEC. A ese respecto, la OIE está colaborando con el IPEC en la elaboración de un proyecto especial relativo a la aplicación de los procedimientos de debida diligencia en relación con el trabajo infantil, a raíz de la aprobación de los Principios rectores sobre empresas y derechos humanos elaborados por las Naciones Unidas.

Dificultades

103. Muchos de los Estados que presentaron memorias han prestado especial atención a determinadas situaciones o problemas mediante la adopción de medidas específicas de diverso tipo. Por ejemplo, la **República Islámica del Irán** informó de que estaba prestando atención especial a los niños de hogares sin cabeza de familia. En **Nueva Zelandia**, se atendía en especial a los jóvenes que trabajaban en granjas. En 2010 se inició una campaña para fomentar el uso seguro de las motocicletas de cuatro ruedas en las granjas y zonas agrícolas, que posteriormente se ha ampliado e incluye aspectos relacionados con la información y la vigilancia del cumplimiento de la normativa.

104. El Gobierno de **Arabia Saudita** está prestando especial atención a los niños mendigos, en particular mediante la readaptación y reintegración social de esos niños, pero también mediante la imposición de sanciones a los adultos que organizan actividades de mendicidad infantil. Recientemente se ha aprobado un real decreto por el que se protegen los derechos del niño.

105. El Gobierno de **Turkmenistán** indica que está prestando atención especial a la industria textil y que ha puesto en marcha un programa nacional para luchar contra el trabajo infantil en ese sector. Gracias a ese programa se ha logrado reducir sustancialmente la tasa de trabajo infantil en dicho sector.

106. La Confederación de Asociaciones de Empleadores (ICEA) de la **República Islámica del Irán** y el Gobierno de **Suriname** se refieren al problema que representa el trabajo infantil en la economía informal, mientras que algunos otros gobiernos destacan el hecho de que los niños migrantes corren un alto riesgo de ser víctimas del trabajo infantil.

107. En muchas de las memorias se hace referencia a los obstáculos jurídicos y a la falta de capacidad de las instituciones públicas pertinentes, así como a la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para erradicar el trabajo infantil. Otro reto que se plantea es el desconocimiento del problema en general, sobre todo por lo que respecta a la definición del trabajo infantil.

108. En opinión del Sindicato de Maestros de las Islas Marshall, los cuatro obstáculos principales que dificultan la abolición efectiva del trabajo infantil en las **Islas Marshall** son: i) la pobreza; ii) el vacío legal al respecto; iii) la falta de capacidad tripartita; y iv) la falta de sensibilización de la opinión pública. La Cámara de Comercio de las Islas Marshall (MICC) añadió que, además, había que superar las barreras culturales y tradicionales en relación con el trabajo infantil.

109. La Federación de Sindicatos de Somalia (FESTU) señaló que las dificultades a las que se enfrenta Somalia para cumplir el principio y derecho de la abolición efectiva del trabajo infantil guardan relación con la situación política y la falta de paz y seguridad imperante en el país. Según la FESTU, las peores formas de trabajo infantil en Somalia conciernen principalmente al reclutamiento de niños soldados, cuestión muy delicada que debe

abordarse cuidadosamente, ya que, habida cuenta del contexto nacional, puede verse afectada la seguridad sindical.

- 110.** Los Estados Unidos hicieron referencia a algunos problemas persistentes, como la situación de los niños cuyos padres no tienen permiso de trabajo, el hecho de que los niños acompañen a sus padres a las plantaciones porque no existen servicios de guardería, y las barreras del idioma entre los niños y sus padres y el empleador. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos sigue trabajando en la elaboración y aplicación de estrategias para solucionar esos problemas.

Solicitudes de asistencia técnica

- 111.** La mayoría de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores que presentaron memorias han solicitado la asistencia técnica de la OIT a nivel nacional para poder superar las dificultades persistentes y facilitar la ratificación de los Convenios núms. 138 y/o 182 (**Arabia Saudita, Bahrein, Bangladesh, Eritrea, India, Islas Marshall, Islas Salomón, Liberia, República de Maldivas, México, Myanmar, Nueva Zelandia, República Islámica del Irán, Santa Lucía, Somalia, Suriname, Timor-Leste, Tuvalu y Vanuatu**). Además de las modalidades de asistencia técnica a que se hace referencia en secciones anteriores del presente informe, se formularon peticiones específicas en relación con el establecimiento o fortalecimiento de mecanismos institucionales especializados, la creación de empleo, la formación profesional, la generación de ingresos y la reducción de la pobreza.

D. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

- 112.** Las memorias recibidas se han centrado particularmente en la discriminación de que son objeto las mujeres y los trabajadores migrantes; otros motivos de discriminación, como la religión, la raza y el origen étnico, la casta y VIH/SIDA, parecen tener una incidencia mucho menor o, en algunos casos, ninguna incidencia destacable. En la mayoría de las memorias se refleja la existencia de una creciente dificultad para lograr que se aplique este principio y derecho.

Ratificaciones

- 113.** En 2011 no se registró ninguna ratificación de los Convenios núms. 100 y 111.
- 114.** Sin embargo, muchos gobiernos han señalado su interés en ratificar los Convenios núms. 100 y/o 111. El Gobierno de **Bahrein** indica que ha tratado de crear un entorno más propicio para la ratificación del Convenio núm. 100. **Brunei Darussalam** dice que sigue estudiando la posibilidad de ratificar ambos Convenios. **Kuwait** y **Liberia** informan de que siguen a la espera de la aprobación de los órganos legislativo y ejecutivo para proceder a la ratificación del Convenio núm. 100. Las **Islas Marshall, República de Maldivas, Myanmar** y **Suriname** indican que se ha alcanzado un amplio consenso en favor de la ratificación de los Convenios núms. 100 y/o 111. El Gobierno de **Malasia** señala que va a celebrar consultas con la Federación de Empleadores de Malasia (MEF) y el Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) para examinar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 111. Los Gobiernos de **Omán** y **Tuvalu** indican que la aplicación de sus Programas de Trabajo Decente por País facilitarán la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111 y fomentarán la adopción de legislación conexas. El Gobierno de **Qatar** indica que, aunque la legislación nacional se ajusta a lo dispuesto en el Convenio núm. 100, aún no está en condiciones de ratificar dicho Convenio. **Singapur** señala que está examinando la

posibilidad de ratificar el Convenio núm. 111. El Gobierno de las **Islas Salomón** dice que el Consejo de Ministros ha aprobado la ratificación de todos los principios y derechos fundamentales y que pronto se registrará ante la OIT. **Somalia** muestra su disposición de cumplir plenamente el principio y derecho a partir del momento en que el país disfrute de paz. **Tailandia** dice que, tras el reciente cambio político, el nuevo Gobierno informará pronto de sus intenciones en relación con las normas internacionales del trabajo. Los **Estados Unidos** informan de que han seguido trabajando para culminar con éxito el proceso de ratificación del Convenio núm. 111.

Cambios en la legislación y las decisiones judiciales

- 115.** La mayoría de los Estados que presentaron memorias dicen que en su Constitución y/o políticas nacionales pertinentes se reconoce este derecho y principio. **Myanmar** ha iniciado un proceso de modificación de su legislación para ponerla en conformidad con el principio y derecho. **Omán** tiene previsto adoptar nuevas leyes contra la discriminación. El Gobierno de las **Islas Salomón** estableció un Consejo Consultivo Laboral en 2010, que, conforme a lo previsto, estará en actividad en 2012. Actualmente se está examinando la legislación nacional, en consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y con el apoyo técnico de la OIT, con objeto de ponerla en conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. **Timor-Leste** informa de que el proyecto de código laboral aprobado por el Gobierno en 2010 está siendo examinado por el Parlamento para su aprobación final. Se espera que el nuevo código laboral sea promulgado en 2012.

Actividades de promoción

- 116.** Varios gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores informan de que han llevado a cabo actividades de promoción sobre cuestiones como la discriminación y la igualdad. En **Kuwait** se han organizado talleres tripartitos sobre los principios y derechos fundamentales. El Gobierno de **Liberia** informa de que ha realizado actividades para promover la igualdad de género en los anuncios de trabajo que se publican en la prensa de difusión local y nacional. Las **Islas Marshall** y **Tuvalu** participaron en la Reunión tripartita de alto nivel sobre trabajo decente para un desarrollo sostenible en el Pacífico, que se celebró en febrero de 2010.
- 117.** En **Singapur**, la Alianza Tripartita para la Adopción de Prácticas de Empleo Justas (TAFEP) ha promovido la adopción de directrices tripartitas y ha organizado diversas actividades, como reuniones de formación, seminarios, conferencias, visitas y servicios de asesoramiento. Además, se ha impartido formación sobre prácticas de contratación justas, poniéndose de relieve la importancia que revisten las descripciones y evaluaciones objetivas de los puestos de trabajo. En abril de 2010, la TAFEP coordinó una conferencia sobre prácticas de empleo justas, en la que oradores nacionales y de otros países examinaron diferentes modos de aprovechar el potencial económico de las mujeres. La TAFEP colabora también con organismos como Singapur Corporation of Rehabilitative Enterprise (SCORE), Enabling Employers Network (EEN) y Society for the Physically Disabled (SPD) en la realización de varios proyectos destinados a lograr que un mayor número de empleadores ofrezcan oportunidades de empleo a personas con discapacidad o con antecedentes penales. **Suriname** organizó en 2011 un seminario nacional tripartito sobre acoso sexual, igualdad de trato y trabajo decente.
- 118.** A nivel internacional, la OIE afirma, en particular, que además de las diversas actividades que viene realizando desde hace tiempo en relación con el VIH/SIDA, también colaborará estrechamente con la Oficina en el seguimiento de la recomendación conexa adoptada en 2010. Asimismo, la OIE informa de que está colaborando con la Oficina en una iniciativa destinada a establecer sendas redes sobre cuestiones relacionadas con la discapacidad en

los Estados Unidos y África para facilitar el intercambio de prácticas adecuadas entre organizaciones de empleadores y empresas.

Nuevas iniciativas y progresos realizados en la promoción de este principio y derecho

- 119.** El Gobierno de **Bahrein** señala que ha adoptado diversas medidas para otorgar igualdad de derechos a los trabajadores migrantes mediante un sistema de fijación del salario mínimo.
- 120.** Firestone Liberia señala que las empresas ubicadas en **Liberia** tienen dos obligaciones en materia de presentación de informes en relación con sus empleados: i) la presentación de informes trimestrales al Ministerio de Hacienda en los que deben notificar, entre otras cosas, el salario inicial, el salario actual, los impuestos pagados, el número de horas extraordinarias trabajadas y el número de horas extraordinarias pagadas; y ii) la presentación de informes mensuales al Ministerio de Trabajo en los que deben informar sobre los tipos de contrato y las designaciones de los puesto de trabajo, además de otras cuestiones conexas.
- 121.** El Gobierno de **Malasia** dice que ha colaborado con la OIT a efectos de garantizar la igualdad de trato de los trabajadores migrantes y los trabajadores nacionales mediante la ampliación de la cobertura del régimen de seguridad social con el fin de abarcar a los trabajadores migrantes. La Federación Nacional de Empleadores de **Singapur** (SNEF) informa de que un total de 1.770 empleadores se han comprometido a adoptar prácticas de empleo justas. El Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (SNTUC) indicó que la Alianza Tripartita para la Adopción de Prácticas de Empleo Justas (TAFEP) había tramitado 115 casos de discriminación en el lugar de trabajo.
- 122.** **Tailandia** ha establecido un Subcomité para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad, que se ocupa en particular de los ámbitos siguientes: i) el empleo y la vocación; ii) los productos y servicios educativos; iii) las instalaciones de los edificios y el transporte; iv) los servicios sociales; v) la pertenencia a asociaciones, clubes y grupos y el acceso a políticas, planes y programas; vi) el acceso a la información y la tecnología; y vii) la violación de los derechos o la imposibilidad de disfrutar de esos derechos. Además, ha creado la Comisión de Protección de los Baremos de Méritos que se encarga de cuestiones relativas a la preservación del sistema de méritos y de presentar propuestas a la Comisión de Administración Pública en relación con recursos, quejas y la designación de personas calificadas. El Gobierno de **Timor-Leste** informa de que ha puesto en marcha un programa especial de becas para fomentar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior.
- 123.** El Gobierno de los **Estados Unidos**, a través de la Comisión sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), contrató a cerca de 200 nuevos trabajadores, entre investigadores, abogados y personal de apoyo, con objeto de reforzar su capacidad institucional para aplicar leyes federales contra la discriminación. Ese proyecto se basó en actividades que comenzaron en 2009, entre ellas, la contratación de personal adicional encargado de tratar con el público, la organización de cursos de formación para todo el personal del organismo y un énfasis renovado en la prestación de asesoramiento previo a la formulación de demandas y en la identificación, el intercambio y la aplicación de las prácticas óptimas con respecto a la tramitación de las demandas. Como resultado de esos esfuerzos, el programa nacional de mediación en el sector privado de la EEOC consiguió que se dictaran 9.370 resoluciones, cifra récord en la historia del programa. Además, en mayo de 2011, la Oficina de Gestión del Personal editó la publicación titulada *Guidance regarding the employment of transgender individuals in the federal workplace* (Orientación sobre el empleo de transexuales en la administración pública federal). En ella se ofrece orientación a los organismos federales para que fomenten un ambiente de trabajo

no discriminatorio para los empleados, independientemente de su identidad de género o aparente disconformidad de género. Además, la Oficina de Programas de Conformidad de los Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo de los **Estados Unidos** publicó una notificación de un proyecto en la que se solicitaba a los ciudadanos que expresaran su opinión sobre la creación de un nuevo mecanismo de recopilación de información sobre sueldos, salarios y otras prestaciones pagadas a los empleados de contratistas y subcontratistas federales. Ese mecanismo mejoraría la capacidad de la OFCCP para recabar y analizar datos mediante el uso de posibles indicadores de discriminación que permitan detectar, por ejemplo, desigualdad de trato de los trabajadores por motivo de género o de su pertenencia a minorías.

- 124.** El Gobierno de los **Estados Unidos** proporcionó también datos estadísticos, en particular relativos a la EEOC. Según la información facilitada, las oficinas jurídicas locales interpusieron ante los tribunales federales 250 demandas sobre valoración de méritos en las que denunciaban prácticas discriminatorias de índole muy diversa, y solicitaron que se realizaran 21 citaciones, entre otras acciones judiciales. Los nuevos casos sobre valoración de méritos presentados incluyen 154 demandas individuales, 96 demandas colectivas y 20 casos sistémicos que podrían afectar a un gran número de personas. El personal jurídico de la EEOC resolvió 285 demandas relativas a valoración de méritos que comportaban la reclamación de compensaciones por valor de más de 85 millones de dólares de los Estados Unidos, logrando resoluciones favorables en el 92 por ciento de los casos. Al cierre del ejercicio económico de 2010, se habían realizado 465 investigaciones sistemáticas, que englobaban más de 2.000 demandas, y las oficinas locales de la EEOC habían concluido 165 investigaciones sistémicas que tuvieron como resultado la firma de 29 acuerdos o conciliaciones en los que se acordaron compensaciones por un monto de 6,7 millones de dólares de los Estados Unidos. Además, durante el ejercicio económico de 2010, la Comisión participó en la organización de 3.766 actos de formación y divulgación a los que asistieron alrededor de 250.000 personas.

Dificultades

- 125.** **Brunei Darussalam, Islas Marshall y Tuvalu** han informado de la existencia de una serie de dificultades, entre ellas: i) la falta de concienciación de la población; ii) la falta de información y datos; iii) las disposiciones jurídicas; iv) las circunstancias políticas y socioeconómicas; v) la falta de capacidad de las instituciones públicas responsables; vi) la falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; y vii) la falta de diálogo social.
- 126.** La Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) dijo que el principal obstáculo para la ratificación del Convenio núm. 100 era la reticencia del poder ejecutivo de **Bahrein** a adoptar nuevas leyes.
- 127.** El Gobierno de **Kuwait** reconoció la existencia de diferencias salariales, particularmente entre trabajadores nacionales y migrantes.
- 128.** **Liberia** señaló que las principales dificultades que obstaculizaban la realización del principio y el derecho eran: i) el alto índice de desempleo; ii) la falta de recursos para fomentar la creación de empleo; iii) la falta de capacidad de las instituciones gubernamentales correspondientes; y iv) la falta de educación y formación de los afiliados a las organizaciones de trabajadores. La organización de empleadores Firestone Liberia indicó que el problema principal era la falta de capacidad de las instituciones públicas responsables, en particular de las encargadas de la inspección del trabajo. Además, el Sindicato Firestone de Trabajadores Agrícolas (FAWUL) y el Sindicato de Trabajadores Unidos (UWUL) mencionaron el desempleo, la falta de recursos suficientes de las familias

y los factores socioeconómicos como los principales retos para la eliminación de la discriminación.

- 129.** El Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC) señala que en **Malasia** existe una manifiesta discriminación contra los trabajadores extranjeros, que no tienen derecho a las mismas prestaciones que los nacionales. Afirma que el Programa de acción afirmativa, que dificulta la realización de ese principio y derecho, también es fuente de discriminación.
- 130.** El Gobierno de **Omán** informa de que, antes de proceder a la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111, es preciso modificar la legislación nacional, en particular las leyes relativas al empleo de los trabajadores migrantes. **Suriname** destaca que no existe un sistema de fijación de salario mínimo. El Gobierno de **Timor-Leste** informa de la labor que lleva a cabo para impedir que los anuncios de empleo incluyan determinados requisitos que impliquen discriminación indirecta contra la mujer.

Solicitudes de asistencia técnica

- 131.** Con el fin de superar los problemas existentes, **Bahrein, Brunei Darussalam, Islas Marshall, Islas Salomón, Kuwait, Liberia, Malasia, Omán, Somalia, Tailandia, Timor-Leste y Tuvalu** solicitaron la cooperación técnica de la OIT para poder cumplir ese principio y derecho. Asimismo, los interlocutores sociales formularon solicitudes específicas. La Confederación de Sindicatos del **Japón** (JTUC-RENGO) solicitó la asistencia técnica de la OIT con el fin de garantizar la coherencia entre el Convenio núm. 111 y la legislación nacional. Además, JTUC-RENGO dijo que era necesario emprender una campaña de sensibilización para demostrar a los miembros de la Dieta la importancia que tenía la ratificación de ese Convenio. La Cámara de Comercio de las **Islas Marshall** (MICC) solicitó la presencia permanente de la OIT en el país. La Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la Unión de **Myanmar** (UMFCCI) solicitó el apoyo de la OIT para reforzar la capacidad de sus empleados, en particular, para impartir cursos de formación de instructores sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Federación General de Sindicatos de **Omán** solicitó la asistencia técnica de la OIT a efectos de: i) reforzar el diálogo social; y ii) organizar talleres para facilitar el proceso de ratificación.

III. Conclusiones

- 132.** Las memorias recibidas en el marco de los exámenes anuales correspondientes a 2011 y 2012 han facilitado abundante información y han puesto de relieve el interés y el compromiso de los gobiernos y los interlocutores sociales de muchos países a efectos de promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de avanzar en el proceso de ratificación de los convenios fundamentales. Este año se ha alcanzado un índice sin precedentes de presentación de memorias por los gobiernos del 100 por ciento. Por otro lado, no se ha recibido ninguna memoria en la que se señalara que no había habido cambios, lo que quiere decir que todos los Estados informaron de la adopción de nuevas iniciativas o medidas. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores participaron más activamente que nunca en ese ejercicio de presentación de memorias.
- 133.** La Oficina ha prestado asistencia técnica a varios países para dar a conocer mejor y aplicar esos principios y derechos y facilitar el proceso de presentación de memorias. Además, ha fomentado el diálogo entre la Organización y sus mandantes sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como el debate tripartito sobre la determinación de cuáles son las dificultades existentes y las posibles soluciones. Todo parece indicar que la adopción de un enfoque promocional produce resultados y que el

examen anual de las memorias que realiza el Consejo de Administración es un elemento valioso.

- 134.** Pese a ello, siguen existiendo problemas que es preciso resolver. Debe mantenerse el impulso, incluso — o particularmente — en períodos de crisis económicas. La información facilitada por los Estados que han presentado memorias será muy provechosa para la OIT a la hora de cumplir con su responsabilidad de ayudar con la mayor eficacia posible a los mandantes en sus esfuerzos por respetar, promover y realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

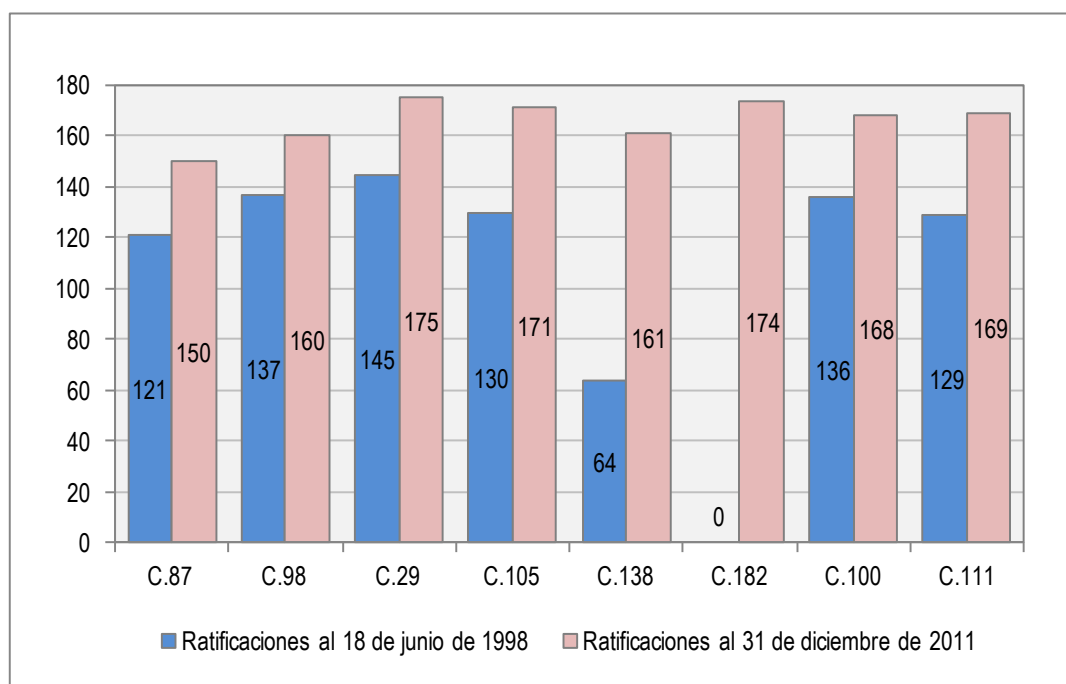
IV. Puntos propuestos para discusión

135. Se invita al Consejo de Administración a:

- a)* formular observaciones acerca de la información presentada en el presente examen, y
- b)* proporcionar orientación sobre cuestiones fundamentales y prioridades a efectos de prestar asistencia a los Estados Miembros en sus esfuerzos por respetar, promover y realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

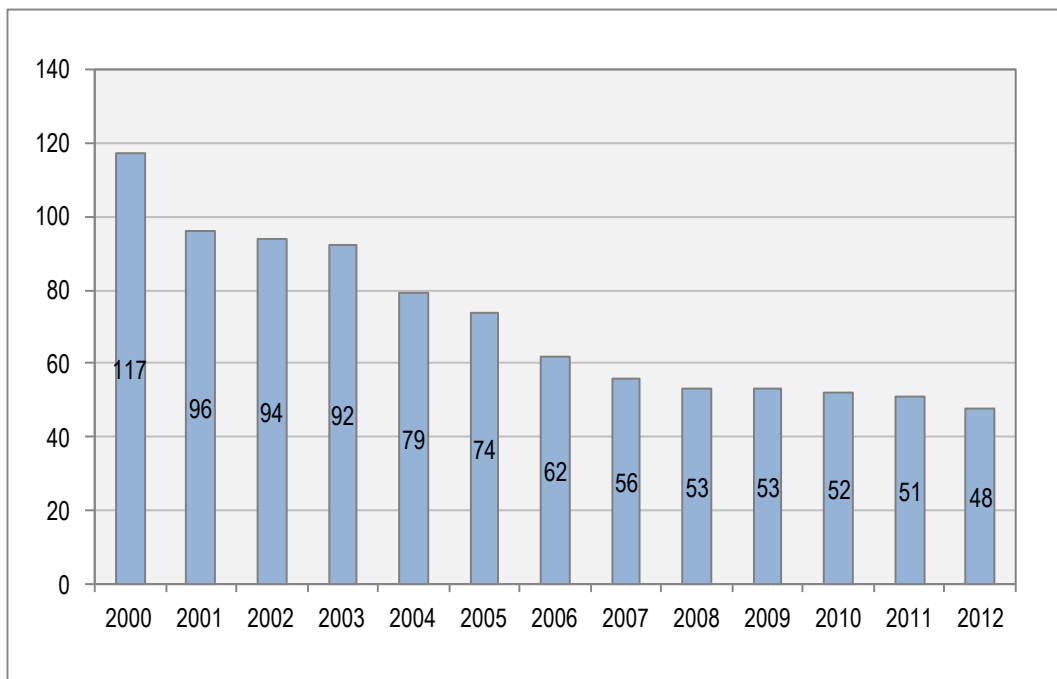
Anexo I

Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT en el momento de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (18 de junio de 1998) y al 31 de diciembre de 2011



Anexo II

Número de Estados que han presentado memorias en el marco del examen anual con arreglo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2000-2012)



Anexo III

Lista de los 48 Estados que han presentado memorias en el marco del examen anual de 2012

(y de los convenios no ratificados por cada uno de ellos) ¹

Países	Libertad sindical y de asociación/negociación colectiva	Trabajo forzoso	Trabajo infantil	Discriminación en el empleo y la ocupación
Afganistán	C. 87 y 98	C. 29		
Australia			C. 138	
Bahrein	C. 87 y 98		C. 138	C. 100
Bangladesh			C. 138	
Brasil	C. 87			
Brunei Darussalam	C. 87 y 98	C. 29 y 105		C. 100 y 111
Canadá	C. 98	C. 29	C. 138	
China	C. 87 y 98	C. 29 y 105		
Cuba			C. 182	
Eritrea			C. 182	
Guinea-Bissau	C. 87			
India	C. 87 y 98		C. 138 y 182	
Irán, República Islámica del	C. 87 y 98		C. 138	
Iraq	C. 87			
Japón		C. 105		C. 111
Jordania	C. 87			
Kenya	C. 87			
Corea, República de	C. 87 y 98	C. 29 y 105		
Kuwait				C. 100
Rep. Democrática Popular Lao	C. 87 y 98	C. 105		
Líbano	C. 87			
Liberia			C. 138	C. 100
Malasia	C. 87	C. 105		C. 111
Maldivas, República de	C. 87 y 98	C. 29 y 105	C. 138 y 182	C. 100 y 111
Islas Marshall	C. 87 y 98	C. 29 y 105	C. 138 y 182	C. 100 y 111
México	C. 98		C. 138	
Marruecos	C. 87			
Myanmar	C. 98	C. 105	C. 138 y 182	C. 100 y 111
Nepal	C. 87			
Nueva Zelandia	C. 87		C. 138	
Omán	C. 87 y 98			C. 100 y 111

¹ En este cuadro se refleja la situación de los Estados Miembros que no han ratificado los ocho convenios fundamentales.

Países	Libertad sindical y de asociación/negociación colectiva	Trabajo forzoso	Trabajo infantil	Discriminación en el empleo y la ocupación
Qatar	C. 87 y 98			C. 100
Santa Lucía			C. 138	
Arabia Saudita	C. 87 y 98		C. 138	
Singapur	C. 87	C. 105		C. 111
Islas Salomón	C. 87 y 98	C. 105	C. 138 y 182	C. 100 y 111
Somalia	C. 87 y 98		C. 138 y 182	C. 100
Sudán	C. 87			
Suriname			C. 138	C. 100 y 111
Tailandia	C. 87 y 98			C. 111
Timor-Leste		C. 105	C. 138	C. 100 y 111
Turkmenistán			C. 138	
Tuvalu	C. 87 y 98	C. 29 y 105	C. 138 y 182	C. 100 y 111
Emiratos Árabes Unidos	C. 87 y 98			
Estados Unidos	C. 87 y 98	C. 29	C. 138	C. 100 y 111
Uzbekistán	C. 87			
Vanuatu			C. 138	
Viet Nam	C. 87 y 98	C. 105		

Anexo IV

Tasas de presentación de memorias en el marco de los exámenes anuales 2000-2012 (porcentajes)

