

# **La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio**

## Índice

|  | <i>Página</i> |
|--|---------------|
| Azerbaiyán— Gobierno .....   | 189           |
| Bolivia — Gobierno .....   | 192           |
| Canadá — Gobierno .....  | 194           |
| China — Gobierno .....   | 197           |
| República Democrática del Congo — Gobierno .....   | 204           |
| Corea, República de — Gobierno .....   | 206           |
| Eritrea — Gobierno .....   | 209           |
| Estados Unidos — Gobierno .....  | 212           |
| Etiopía — Gobierno .....   | 217           |
| Filipinas — Gobierno .....   | 220           |
| Gambia — Gobierno .....  | 223           |
| India — Gobierno .....   | 225           |
| Japón —  |               |
| Gobierno .....   | 226           |
| Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC–Rengo) ... | 236           |
| Letonia — Gobierno .....   | 236           |
| Mozambique — Gobierno .....  | 238           |
| Namibia — Gobierno .....   | 239           |
| Nepal — Gobierno .....   | 241           |
| Qatar — Gobierno .....   | 242           |
| Sri Lanka — Gobierno .....   | 243           |
| Ucrania — Gobierno .....   | 244           |
| Viet Nam — Gobierno .....  | 245           |

## Azerbaiyán

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

Según la Constitución de la República de Azerbaiyán, la cual entró en vigor en 1995, la ley de la República de Azerbaiyán sobre el empleo, que entró en vigor en 1991 y el Código del Trabajo el cual entró en vigor el 1.º de julio de 1999, se prohíbe la imposición de toda forma de trabajo forzoso, salvo en los casos específicamente previstos por la ley.

Las excepciones a la legislación previamente mencionadas son las siguientes:

#### *Constitución de la República de Azerbaiyán*

«Artículo 35. El derecho al trabajo

1. El trabajo es la base del bienestar individual y social.
2. Cada persona tiene derecho a elegir libremente un tipo de actividad, de profesión, de oficio y de lugar de trabajo, según sus aptitudes.
3. Nadie puede ser obligado a trabajar.
4. Los contratos de trabajo deben ser concluidos libremente. Nadie puede ser obligado a concluir un contrato de trabajo.
5. Se autoriza la imposición de trabajo forzoso sobre la base de la decisión de un tribunal, bajo reserva de que sus modalidades y duración estén determinadas por la ley, y se permite imponer trabajo forzoso en virtud de órdenes emanadas de personas habilitadas durante el servicio militar, y a obligar a los ciudadanos a efectuar ciertas tareas durante el estado de emergencia o en aplicación de la ley marcial.
6. Todos tienen derecho a trabajar en condiciones de seguridad y de higiene, y de percibir una remuneración por el trabajo efectuado sin discriminación de ningún tipo, cuyo monto no será inferior al mínimo previsto por la ley.
7. Los desempleados están habilitados a percibir prestaciones sociales del Estado.
8. El Estado adoptará todas las medidas que estén en su poder para eliminar el desempleo».

#### *Ley sobre el empleo*

«Artículo 1. Empleo

1. Se entenderá por empleo, toda actividad de los ciudadanos que no sea contraria a la legislación de la República de Azerbaiyán, ejercida a fin de satisfacer sus necesidades personales y sociales y, en regla general, con producción de ganancias (remuneración).

2. Los ciudadanos tienen el derecho exclusivo de disponer de su capacidad de trabajo productivo y creativo. Está prohibido obligar de cualquier manera a las personas a trabajar, excepto en los casos previstos por la ley. El hecho de que una persona esté desempleada no constituye un motivo de persecución administrativa, penal o de otra naturaleza».

### *Código de Trabajo*

#### «Artículo 17. Prohibición del trabajo forzoso

1. Está prohibido obligar a un trabajador a efectuar un trabajo o servicio que no sean parte de sus funciones, mediante el uso de coerción de cualquier manera que fuese o por cualquier otro medio, o mediante amenazas de poner término a la relación de trabajo. Las personas culpables de haber forzado a un trabajador a trabajar serán procesadas según los procedimientos establecidos.
2. Se autoriza el trabajo forzoso, en los trabajos efectuados bajo la supervisión de órganos apropiados del Estado dentro del marco de la ley marcial o del estado de emergencia, sobre la base de la legislación pertinente, e igualmente durante la ejecución de decisiones de la justicia.» La República de Azerbaiyán ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y ha sometido a la OIT con regularidad las memorias correspondientes sobre su aplicación. Actualmente no se ha establecido ni aplicado en la práctica ninguna lista de trabajos o de servicios (con excepción del servicio militar obligatorio o de los trabajos o servicios requeridos en situaciones de emergencia) que pueden imponerse en tanto que obligaciones cívicas normales.

Los artículos pertinentes de la Constitución proporcionan la base legal para la aplicación de la ley marcial o del estado de emergencia.

El artículo 111 (proclamación de la ley marcial) dispone que:

«En caso de que una parte del territorio de la República de Azerbaiyán esté ocupado, de que uno o varios Estados extranjeros hayan declarado la guerra a Azerbaiyán, de que exista un real peligro de ataque armado contra la República de Azerbaiyán, de que el territorio de la República de Azerbaiyán sufra un bloqueo o de que exista un peligro real de un bloqueo, el Presidente de la República de Azerbaiyán proclamará la ley marcial en todo el territorio de la República de Azerbaiyán o en algunas regiones y dentro de las 24 horas presentará el decreto que haya adoptado a tales efectos a la Milli Mejlis de la República de Azerbaiyán para su ratificación.»

El artículo 112 (proclamación del estado de emergencia) dispone que:

«En caso de catástrofes naturales, epidemias, epizootias, de desastres ecológicos mayores o de otra naturaleza, así como de actos dirigidos a violar la integridad territorial de la República, de insurrección contra el Estado o de golpe de estado, de movimientos de masa acompañados de violencia o del surgimiento de otros conflictos que signifiquen una amenaza para la vida y la seguridad de los ciudadanos o para la actividad normal de las instituciones del Estado, el Presidente de la República de Azerbaiyán proclamará el estado de emergencia en ciertas regiones de la República de Azerbaiyán y dentro de las 24 horas presentará el decreto que haya adoptado a estos efectos a la Milli Mejlis de la República de Azerbaiyán para su ratificación.»

En la República de Azerbaiyán el trabajo en las cárceles se efectúa únicamente en las instituciones de ejecución de penas del sistema estatal. La legislación de la República de Azerbaiyán no establece trabajos penosos como forma de pena. La legislación de la República prevé la responsabilidad penal y administrativa en caso de violación del derecho laboral, incluyendo la violación cometida mediante la imposición de trabajo forzoso. Se hace referencia a las disposiciones siguientes:

*Código de infracciones administrativas de la República de Azerbaiyán:*

El artículo 41 (violación del derecho laboral y de la reglamentación sobre la seguridad y la salud en el trabajo) dispone que:

«Los funcionarios que violen el derecho laboral y la reglamentación sobre la seguridad y salud en el trabajo serán sancionados con una multa de un monto de entre cinco y siete veces el salario mínimo.»

*Código penal de la República de Azerbaiyán*

El artículo 136 (violación del derecho laboral) dispone que:

«El funcionario (o empleador) que ponga término a un contrato de trabajo individual por razones personales, o que de otra manera fuere culpable de cometer una violación al derecho laboral, será condenado con una pena de privación de libertad de hasta un año, o a un trabajo de reeducación de la misma duración, o será destituido de su puesto o amonestado públicamente.»

***Evaluación de la situación en la práctica***

En ocasión de la preparación de las memorias presentadas a la OIT sobre las medidas adoptadas para dar efecto al Convenio núm. 29, se han efectuado investigaciones en la Corte Suprema de la República de Azerbaiyán para determinar si se estaban tratando asuntos que implicaran la imposición de trabajo forzoso.

Según las respuestas de los funcionarios, no se está examinando ningún caso de este tipo. Las verificaciones efectuadas por la inspección pública del trabajo tampoco han revelado informaciones sobre violaciones al derecho laboral en lo que hace a la imposición del trabajo forzoso.

**Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

En la República de Azerbaiyán se ha instituido un marco legislativo que excluye la posibilidad de imponer trabajo forzoso. El trabajo forzoso está prohibido, tanto por la reglamentación adoptada por los órganos competentes como por el sistema de inspección en vigor, es decir por la inspección del trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y de la Protección Social.

Los órganos del ministerio público, dentro del marco de sus atribuciones, vigilan de manera precisa y sistemática que tanto los empleadores, trabajadores, órganos ejecutivos, personas morales e individuos, respeten el derecho laboral. Asimismo, aseguran la aplicación correcta de sus prescripciones.

Los órganos competentes mantienen debates regularmente, acerca de la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), en

conformidad con los procedimientos constitucionales de la OIT. Esto muestra la determinación de Azerbaiyán de instaurar y aplicar las normas internacionales en este campo.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Copia de esta memoria ha sido enviada a la Asociación de Empleadores de Azerbaiyán y la Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Estas organizaciones de empleadores y de trabajadores no han transmitido observaciones ni sugerencias.

## **Bolivia**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El Gobierno de Bolivia ratifica que la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está plenamente garantizada tal cual estipula la Constitución política del Estado en su artículo 5, del Título Primero (derechos y deberes fundamentales de la persona) que a la letra dice: «No se reconoce ningún género de servidumbre y nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y justa retribución. Los servicios personales sólo podrán ser exigibles cuando así lo establezcan las leyes». El artículo 6 punto II que a la letra dice: «La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado». El artículo 7, inciso *d*) que a la letra dice: «A trabajar y dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo». El artículo 8, inciso *b*) que a la letra dice: «De trabajar, según su capacidad y posibilidades, en actividades socialmente útiles».

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Dentro de los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, debemos indicar que: Bolivia, en 1990 ratificó la Convención sobre los Derechos del Niño, cuyo artículo 32 reconoce el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su desarrollo educativo, el Gobierno de Bolivia ha venido adoptando, en los últimos años medidas administrativas, sociales y educacionales para asegurar la aplicación de este artículo. «La especificación necesaria en particular se refiere a la fijación de edad o edades mínimas para trabajar, la reglamentación apropiada de horarios y condiciones de trabajo; la estipulación de sanciones adecuadas para asegurar su aplicación efectiva».

La ley de reforma educativa, como base para evitar la inserción prematura de los menores al trabajo es una de las medidas más concretas, por otro lado el Gobierno de Bolivia aprobó el «Código del niño, niña y adolescente», instrumento que regula la protección de los trabajos prohibidos para los niños.

En las ciudades de Bolivia el sistema de trabajo tiene características similares, sólo que en este caso, los campesinos se incorporan al mercado laboral dentro de la economía informal en la venta y/o ofrecimiento de servicios como trabajadores independientes o bajo las órdenes de un patrón.

En fecha 25 y 26 de mayo del presente año, se llevó a cabo el Seminario sobre trabajo infantil, auspiciado por esta Cartera de Estado y el Programa IPEC, que contó con la participación de instituciones públicas, prefecturas, alcaldías y ONG, poder judicial, poder legislativo, Confederación de Empresarios Privados de Bolivia, Central Obrera Boliviana, Policía Nacional e Iglesia. En dicho Seminario se trataron los siguientes temas: la explotación laboral de las niñas, el desempeño de toda forma de trabajo que pueda resultar peligroso o interferir en su educación, o que pueda ser perjudicial para su salud, su desarrollo físico, psíquico, espiritual, moral o social, en el marco del «Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil» (IPEC), que viene desarrollando la OIT, y que ha motivado el interés del Gobierno de Bolivia por participar en esta importante iniciativa. El propósito de este encuentro nacional consistió en el planteamiento — con la participación de todos los asistentes — de una propuesta de Plan nacional sobre el trabajo infantil en Bolivia, el mismo que contempló la identificación de lineamientos de políticas y acciones orientadas hacia la erradicación progresiva del trabajo infantil y la protección de los niños trabajadores. Asimismo, se dio lectura a una propuesta de conformación de un Comité nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del menor trabajador, que recibió una serie de sugerencias y aportes que serán incorporados en esta propuesta. Posteriormente será nuevamente puesta a consideración de las diferentes instituciones de la sociedad civil para su implementación y puesta en marcha. Otro instrumento jurídico importante que se encuentra en análisis en la Cámara de Diputados es la «ley de la trabajadora del hogar» en la cual se reglamenta el trabajo doméstico.

Por último, debemos manifestar que el Gobierno de Bolivia prosigue en proceso de adaptación y armonización de la legislación con el Convenio, en este sentido el Ministerio de Trabajo y Microempresa se encuentra en plena preparación del proyecto de modernización de la actual «ley general del trabajo». En este nuevo ordenamiento jurídico estarán incluidos todos los principios fundamentales de los trabajadores. Este será el paso más importante que se dé en Bolivia, puesto que será una ley consensuada entre el sector de los trabajadores, empleadores y el Estado.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Dando cumplimiento al artículo 23, párrafo 2, de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se transmitió copia de comunicación de la presente memoria a la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) y a la Central Obrera Boliviana (COB).

## Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Esta Cartera de Estado comunica que no recibió las observaciones de seguimiento en relación a este Convenio de las organizaciones indicadas.

## Canadá

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

Todas las jurisdicciones canadienses reconocen plenamente este principio. En un informe sobre políticas comerciales de Canadá, de diciembre de 1998, enviado al Consejo de la Organización Mundial de Comercio para su examen, la Confederación Internacional de Sindicatos Libres declaró que: «el trabajo forzoso es ilegal en Canadá y no hay casos reconocidos que indiquen su existencia».

Se solicitó al Gobierno de Canadá que enviara una memoria sobre la aplicación de este principio, a fines del seguimiento de la Declaración porque, aunque Canadá ha ratificado el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), aún no ha ratificado el Convenio núm. 29 a pesar de que está por concluir el proceso de consultas dirigidos a la ratificación.

Cualquier posible imposición de trabajo forzoso u obligatorio por parte de los gobiernos federal o provinciales que no guardara conformidad con los principios de la OIT, sería contraria a la Carta Canadiense sobre Derechos y Libertades. Según el artículo 7 de la Carta:

Todos tienen derecho a la vida, libertad y seguridad de su persona y el derecho a no ser privado de ellos, excepto de conformidad con los principios de la justicia.

Además, el artículo 8 de la Carta, garantiza a todos el derecho contra búsqueda o detención no razonable, y el artículo 9 el derecho contra la detención o prisión arbitraria.

Algunos delitos contemplados en el Código Penal — secuestro, crímenes contra la humanidad (actos inhumanos u omisiones que violen el derecho internacional convencional u consuetudinario o que sean considerados crímenes según los principios generales reconocidos por la comunidad de Naciones) y el genocidio — tratan sobre ciertos tipos de trabajo forzoso. Actualmente, Canadá está desarrollando negociaciones sobre el protocolo adicional al proyecto del Convenio de las Naciones Unidas sobre delitos transnacionales organizados y para acompañar dicho proceso, está configurando delitos penales, aplicables a todo involucrado en tráfico con la finalidad de trabajo forzoso.

El principio está también protegido por la legislación laboral y de derechos humanos de todas las jurisdicciones canadienses. A continuación, algunos ejemplos no exhaustivos sobre los enfoques canadienses.

### *Alberta*

En Alberta no hay limitaciones a la libertad de los trabajadores de dejar su empleo, incluso en lo que respecta a los funcionarios públicos y a los trabajadores de los servicios esenciales. En el Código de Relaciones Laborales de Alberta, se requiere que los trabajadores notifiquen a sus empleadores, con una o dos semanas de antelación, la terminación de la relación de empleo, salvo en varias excepciones en las cuales no se requiere la notificación. No existen sanciones en contra de los trabajadores por omitir la notificación.

### *Terranova*

La ley sobre las relaciones de trabajo y sus disposiciones reglamentarias, establece los términos y condiciones mínimas de empleo en la provincia incluyendo salario mínimo, vacaciones pagadas, horas semanales de trabajo y pago de horas extras. La legislación establece la protección mínima para los trabajadores y proporciona un «terreno que establece las mismas condiciones» para los empresarios con relación a los costos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido en virtud de las normas mínimas establecidas por la legislación. El Director de Normas Laborales es responsable de la aplicación de la ley y en caso en que una de las partes manifieste su desacuerdo por una decisión del Director, ésta puede apelarla ante una instancia jurisdiccional.

### *Ontario*

La ley provincial sobre empleador y empleado prohíbe los contratos voluntarios de empleo de un plazo superior a nueve años. Muchas otras normas de Ontario protegen el carácter voluntario del contrato de empleo, como por ejemplo la ley sobre relaciones de empleo, la ley sobre salud y seguridad ocupacional, la ley sobre seguridad y aseguramiento en los lugares de trabajo, la ley sobre pago equitativo y la ley sobre relaciones de trabajo.

### *Quebec*

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzosa está reconocido por la interpretación de los artículos 1 a 46 de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades (L.R.Q, c C-12), y por el artículo 38 de la ley de protección a la juventud (L.R.Q, C.p-34.1). Posiblemente también esté protegido por el artículo 84. 2) del Código del Trabajo (L.R.Q., c. N-1.1, proyecto de la ley núm. 50 de 1999).

El trabajo forzoso no está expresamente definido, sino que está cubierto indirectamente. Al respecto debería tomarse en cuenta que el artículo 10 de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades (L.R.Q., c C-12) enuncia el principio de reconocimiento de los derechos sin exclusión o preferencia basada en el color, sexo, estado de gravidez, orientación sexual, estado civil, edad (excepto cuando ésta sea estipulado por la ley), religión, convicciones políticas, idioma, origen nacional o étnico, condición social, minusvalía u utilización de medios para aliviar la minusvalía.

El artículo 16 de la Carta, prohíbe la discriminación en el empleo, aprendizaje, durante el período de prueba, formación profesional, promoción, traslado, desplazamiento personal, despido, suspensión, renuncia, o condiciones de empleo de una persona, así como para establecer clasificaciones y categorías profesionales.

El artículo 46 de la Carta establece que toda persona que trabaje tiene el derecho, de conformidad con la ley, a condiciones de empleo justas y razonables que respeten su salud, seguridad e integridad física.

Según el artículo 38 de la ley de protección de la juventud (L.R.Q., C. p-34.1) se considera que la salud o el desarrollo de un niño se encuentran en riesgo: «f) sí se encuentra obligado a mendigar, a efectuar un trabajo desproporcionado para sus capacidades o a participar en una producción artística de un modo inaceptable para su edad».

Finalmente, el artículo 84 2) del Código de Trabajo (proyecto de ley núm. 50 (no adoptada)) dispone que «no se empleará a niños para trabajos desproporcionados para las capacidades de los niños, o que puedan comprometer su educación o dañar su salud o desarrollo físico o moral».

### *Saskatchewan*

El Código de Derechos Humanos de Saskatchewan, el Código de Trabajo, y la ley sobre los sindicatos contienen garantías contra la imposición de trabajo forzoso u obligatorio, la legislación de Saskatchewan, al igual que las legislaciones de otras jurisdicciones canadienses, no define explícitamente el trabajo forzoso u obligatorio. Sin embargo, el principio de la eliminación de tales práctica está reconocido en la legislación que proporciona normas mínimas de empleo y de trabajo, así como de seguridad y salud ocupacional. El trabajo forzoso u obligatorio incluye el trabajo por el cual el trabajador no recibe un salario justo.

Ninguna persona ni categorías de personas está excluida de la protección del principio y del derecho.

El trabajo en las prisiones efectuado por los reclusos en las prisiones, en Canadá se desarrolla bajo la supervisión y control de las autoridades públicas. En los casos en que los reclusos efectúan trabajos para un empleador privado, lo hacen sobre la base de la voluntariedad, bajo la supervisión general de la autoridad pública, y con garantía de protección.

Ninguna categoría de empleo, o trabajo o sectores está excluida u omitida de la legislación relativa a este principio.

No hay indicaciones de la existencia de trabajo forzoso en Canadá.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respecto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

El Gobierno nota que los esfuerzos desplegados con miras a la promoción de estos principios y derechos ya se han mencionados.

Durante muchos años se supuso que el Convenio núm. 29 era irrelevante en relación con países como Canadá puesto que no había los tipos de práctica que el Convenio núm. 29 prohíbe. Sin embargo, en 1995, para responder positivamente a la promoción de la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, comprendido el Convenio núm. 29 el gobierno inició un examen de las posibilidades de ratificación. Las consultas efectuadas, de carácter federal y provincial, y la opinión de la OIT, han determinado que la legislación y la práctica de Canadá son plenamente compatibles con las exigencias del Convenio núm. 29 así como con sus principios rectores. Se prosiguen las consultas dirigidas a la ratificación.

## **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Consejo de Empleadores del Canadá

Congreso del Trabajo del Canadá

Confederación de Sindicatos Nacionales

## **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se recibieron observaciones.

## **Anexos (no reproducidos)**

Estadísticas generales de la población activa, 1980-1998.

Tasa de participación de la población activa, por edad y sexo, 1994-1998.

Empleo, por categoría de trabajadores, 1987-1998.

Breve lista de indicadores sobre la eliminación de trabajo forzoso o obligatorio.

## **China**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio es reconocido en China.

La Constitución de la República Popular de China estipula, en su artículo 37, que «la libertad personal de los ciudadanos de la República Popular de China es inviolable... La detención o privación o limitación de la libertad personal de los ciudadanos por otros medios está prohibida, y por lo tanto queda prohibida la persecución ilegal de ciudadanos». La protección de la libertad personal implica la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El Código del Trabajo de la República Popular de China estipula, en su artículo 32, que «un trabajador puede notificar en cualquier momento a la unidad empleadora su decisión de revocar el contrato de trabajo cuando esta entidad empleadora fuerce al trabajador a trabajar recurriendo a la violencia, la intimidación o la restricción ilegal de su libertad personal».

El Código Penal de la República Popular de China dispone en su artículo 244 que «si la entidad empleadora fuerza a un trabajador a trabajar recurriendo a una restricción ilegal de su libertad personal e infringiendo así las disposiciones reglamentarias laborales y en caso de que las circunstancias sean graves, las personas directamente responsables serán

sentenciadas a una pena de cárcel determinada de no más de tres años de detención criminal, y podrán además (o exclusivamente) tener que pagar una multa».

En la legislación de China no está definido el trabajo forzoso u obligatorio.

Las siguientes personas o categorías de personas quedan excluidas o no están protegidas por la correspondiente legislación: 1) los criminales que hayan sido objeto de sentencia penal como resultado de la violación de la legislación criminal del Estado; 2) los que hayan sido internados para su rehabilitación por medio del trabajo a causa de actos de violación de la disciplina o de puesta en peligro del orden público o que no tengan una ocupación honesta; 3) los soldados en período activo. Según la ley de servicio militar de la República Popular de China, los ciudadanos varones que hayan alcanzado los 18 años de edad quedan inscritos en el servicio militar activo. Los reclutas en activo del ejército prestarán servicio durante dos años, y los que presten servicio en la Armada o en las Fuerzas Aéreas, lo harán durante cuatro años.

No hay categorías de empleos o trabajos o sectores excluidos u omitidos de la legislación relativa a este principio.

Legalmente, además de prohibir a los organismos que empleen personal forzoso para trabajar, el Código del Trabajo dispone en su artículo 96 que si una entidad empleadora fuerza a los trabajadores a trabajar recurriendo a la violencia, la intimidación o la restricción ilegal de su libertad personal, las personas responsables deberán ser detenidas por los órganos de seguridad pública durante no más de 15 días, multados o por lo menos amonestados, y las responsabilidades penales a que hubiere lugar se investigarán en el caso de la persona responsable, de conformidad con la ley. En cuanto a los aspectos administrativos, los inspectores del trabajo de los departamentos de trabajo inspeccionarán y sancionarán los actos de trabajo forzoso u obligatorio por parte de las entidades empleadoras.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

En China no existe trabajo forzoso obligatorio, excepto por las personas antes mencionadas, que han sido internadas para que se reformen por medio del trabajo.

Sobre la cuestión de la rehabilitación por medio del trabajo en China, se brindan las siguientes explicaciones:

El sistema de rehabilitación por medio del trabajo en China se estableció de conformidad con la Decisión sobre la cuestión de la rehabilitación por medio del trabajo, promulgada por la Comisión Permanente del Congreso Nacional del Pueblo, así como de conformidad con la legislación correspondiente. Según la ley, la rehabilitación por medio del trabajo no constituye una sanción penal sino una medida administrativa a la que se recurre para mantener el orden social y para la reducción y prevención del crimen. Pone en proceso de rehabilitación obligatoria por medio del trabajo a las personas que han cometido delitos menores, que están sujetos a responsabilidad criminal y que tienen capacidad de trabajo.

El sistema de rehabilitación por medio del trabajo en China se lleva a la práctica sobre todo en base a la legislación siguiente:

- 1) La decisión del Consejo de Estado sobre la cuestión de la rehabilitación por medio del trabajo, aprobada en la 78.<sup>a</sup> reunión de la Comisión Permanente del Primer Congreso Nacional del Pueblo, con fecha 1.º de agosto de 1957 y promulgada por el Consejo de Estado con fecha 3 de agosto de 1957;

- 2) Las disposiciones complementarias del Consejo de Estado en relación con la rehabilitación por medio del trabajo, aprobadas en la 12.<sup>a</sup> reunión de la Comisión Permanente del Primer Congreso Nacional del Pueblo el 29 de noviembre de 1979 y promulgadas por el Consejo de Estado con fecha 5 de diciembre de 1979;
- 3) La notificación sobre la integración de las dos medidas de trabajo obligatorio y de detención para interrogatorio, en la de rehabilitación por medio del trabajo, promulgada por el Consejo de Estado con fecha 29 de febrero de 1980;
- 4) El informe para la mejora de la labor de rehabilitación por medio del trabajo, sometida por el Ministerio de Seguridad Pública y aprobada y transmitida por el Comité Central del Partido Comunista de China y el Consejo de Estado con fecha 14 de septiembre de 1980;
- 5) La notificación sobre la designación de las plazas de rehabilitación por medio del trabajo como instituciones especiales, promulgada por el Consejo de Estado con fecha 24 de abril de 1981;
- 6) La notificación sobre la transmisión de los «Métodos provisionales para llevar a cabo la rehabilitación por el trabajo, elaborados por el Ministerio de Seguridad Pública», promulgada por el Consejo de Estado con fecha 21 de enero de 1982;
- 7) La decisión sobre la prohibición de drogas, adoptada por la 17.<sup>a</sup> reunión de la Comisión Permanente del Séptimo Congreso Nacional del Pueblo, con fecha 28 de diciembre de 1990;
- 8) La decisión sobre la estricta prohibición de la prostitución y frecuentación de la misma, adoptada por la 21.<sup>a</sup> reunión de la Comisión Permanente del Séptimo Congreso Nacional del Pueblo con fecha 4 de septiembre de 1991.

De conformidad con disposiciones reglamentarias, tales como la decisión sobre la cuestión de la rehabilitación por medio del trabajo, con la decisión sobre la prohibición de drogas y con la decisión sobre la estricta prohibición de la prostitución y frecuentación de la misma, aprobadas y promulgadas por la Comisión Permanente del Congreso Nacional del Pueblo, las personas internadas para su rehabilitación por medio del trabajo son principalmente:

- 1) Los que no tienen ocupación honesta, se dedican al gamberrismo y cometen fraudes u otros actos por los que no están sujetos a responsabilidad criminal, o infringen las normas de seguridad pública y se niegan a cambiar de actitud a pesar de repetidas amonestaciones;
- 2) Los que cometen delitos menores y no están sujetos a responsabilidad criminal;
- 3) Los empleados de los organismos gubernamentales, de las organizaciones del pueblo, de las empresas y escuelas que están físicamente capacitados pero que se niegan a trabajar durante un largo período de tiempo, infringen la disciplina o ponen en peligro el orden público y han recibido sanciones de expulsión por lo que tienen ahora dificultad para ganarse el sustento;
- 4) Los que no quieren tomar parte en el trabajo manual y en la producción a pesar de los intentos que se han hecho por convencerlos y siguen provocando trastornos de manera consciente, impiden a los funcionarios públicos el cumplimiento de sus obligaciones y se niegan a cambiar de actitud a pesar de repetidas amonestaciones.

Como la rehabilitación por el trabajo constituye una medida obligatoria de educación y reforma, y no una sanción penal, la decisión de si una persona concreta ha de ser internada para rehabilitarse por el trabajo no la adopta un tribunal popular sino que es examinada y aprobada por las comisiones administrativas de rehabilitación por el trabajo de las provincias (o regiones autónomas y ayuntamientos que dependen directamente del Gobierno central) y de las grandes o medianas ciudades. De conformidad con las disposiciones complementarias del Consejo de Estado en relación con la rehabilitación por medio del trabajo, las comisiones administrativas para la rehabilitación por medio del trabajo serán establecidas por el gobierno popular de las provincias, regiones autónomas y ayuntamientos que dependen directamente del Gobierno central, así como de las grandes y medianas ciudades, y estarán compuestas por personas responsables en los asuntos civiles, en la seguridad pública y en los departamentos de trabajo. Estas comisiones garantizan que la rehabilitación por medio del trabajo seguirá estrictamente el sistema jurídico y los procedimientos establecidos por la ley. En el procedimiento que se sigue, los órganos de seguridad pública empiezan por la investigación y la recopilación de pruebas. Cuando llegan a la conclusión de que los delincuentes responden a las condiciones de rehabilitación por medio del trabajo y que conviene internarlos a esos efectos, someten sus peticiones a las comisiones administrativas para su examen y decisión. Si estas comisiones concluyen que hay pruebas consistentes de que han violado la ley y cometido delitos, y de que los delincuentes reúnen las condiciones prescritas en las disposiciones reglamentarias relativas a la rehabilitación por el trabajo, adoptan las decisiones de internarlos para su rehabilitación por el trabajo y al mismo tiempo determinan el período temporal de su rehabilitación por el trabajo. A continuación, las comisiones administrativas redactan la decisión de rehabilitación por el trabajo y la notificación de rehabilitación por el trabajo, e informan a las personas interesadas de las razones de su decisión y del período temporal que se ha decidido. Estas personas firman la notificación de rehabilitación por el trabajo. Las disposiciones complementarias del Consejo de Estado para la rehabilitación por el trabajo estipulan que el plazo de rehabilitación por el trabajo será de uno a tres años. Cuando es necesario puede ser ampliado por un año o más.

Para la mayoría de las personas, el plazo de internamiento para rehabilitación por el trabajo es de un año, y el plazo para una minoría de estas personas se sitúa entre un año y medio y tres años. Si las personas que han de ser internadas para su rehabilitación por el trabajo no aceptan estas decisiones, pueden someter sus apelaciones, pedir una revisión del caso o entablar procedimientos administrativos ante los tribunales populares, de conformidad con la ley de procedimiento administrativo, en un plazo de diez días inmediatamente siguientes a la recepción de la decisión de rehabilitación por el trabajo. Los tribunales populares examinan y deciden los casos. Los que presentan apelaciones pueden tener abogados para defenderlos. Cuando las comisiones administrativas para la rehabilitación por el trabajo a todos los niveles examinan o deciden los casos sobre rehabilitación por el trabajo, pueden estar sometidos a la supervisión de las procuradurías populares. Las personas que han de ser internadas para su rehabilitación por el trabajo serán tomadas a su cargo por los órganos responsables de la rehabilitación por el trabajo afiliados a los departamentos administrativos del sistema judicial, que velarán por su educación y reforma. Estos órganos reciben a las personas asignadas para su rehabilitación por el trabajo de conformidad con instrumentos legales como la decisión para la rehabilitación por el trabajo y la notificación sobre rehabilitación por el trabajo. No aceptan a los que no tienen estos documentos o con documentos que contienen elementos incompatibles con los hechos o a las personas exentas de rehabilitación por el trabajo por ley, como los enfermos mentales, los atrasados mentales, los ciegos, los sordos, los mudos, los enfermos graves, las mujeres embarazadas o las mujeres que amamantan a sus hijos menos de un año.

Actualmente, hay 284 organismos responsables de la rehabilitación por el trabajo en China, que se hacen cargo de 240.000 personas que están en curso de rehabilitación por el

trabajo. Entre ellos, un 40 por ciento son internados por delitos de robo, fraude y juego; un 20 por ciento por delitos de alteración del orden público, como reunir multitudes para mover altercados y provocar disturbios; un 40 por ciento por delitos repetidos de venta de drogas, prostitución y frecuentación de la misma. Por supuesto, los ciudadanos no han de ser internados para su rehabilitación por el trabajo en razón de sus opiniones políticas o de sus actividades religiosas normales. Los organismos responsables de la rehabilitación por el trabajo en China siguen estrictamente el principio de que todos los ciudadanos son iguales ante la aplicación de la ley. Las decisiones de internar personas para su rehabilitación por el trabajo se basan exclusivamente en la ilegalidad de sus actos, independientemente de sus comunidades étnicas, profesiones y creencias religiosas.

Los organismos responsables de la rehabilitación por el trabajo salvaguardan los derechos e intereses legítimos de las personas que están en rehabilitación por el trabajo. Estas personas no son discriminadas por razón de sexo, religión y raza; tienen derecho a votar, de conformidad con la ley; disfrutan de libertad religiosa; su dignidad personal no es insultada; no están sujetos a castigos corporales ni malos tratos; sus propiedades personales legítimas son respetadas; tienen libertad de correspondencia; sus familiares pueden con frecuencia ir a visitarlos y, si tienen pareja, pueden cohabitar con ella en alojamientos que facilitan las propias instituciones de rehabilitación; los que han mostrado verdadero arrepentimiento o cuyas familias están en circunstancias especiales, pueden pedir permiso para ir a casa a visitar a su familia o para tomarse unos días de vacaciones; tienen derecho a presentar sus observaciones y sugerencias en relación con la labor de la institución, y en caso de actos ilegales y de negligencia de sus deberes por parte de los organismos o de su personal, pueden presentar quejas, denuncias o informes a las autoridades. Las leyes y disposiciones reglamentarias de nuestro país contienen disposiciones explícitas en el sentido de que los funcionarios y policías que participan en la labor de rehabilitación por el trabajo no deben violar los derechos legítimos de las personas que se están rehabilitando. Los órganos responsables de la rehabilitación por el trabajo practican extensamente la política de «trabajo transparente» respecto a las cuestiones de interés inmediato de las personas internadas. Así pues, ponen su labor bajo la supervisión de la sociedad en general y la de los internos y de sus familias en particular. Las actividades de estos organismos están constantemente controladas por las procuradurías del pueblo, que envían regularmente equipos de inspección a estos organismos para llevar a cabo controles sobre el terreno o instalar buzones para recibir quejas de las personas internas. Cuando descubren violaciones de los derechos y disciplinas por parte de los funcionarios y policías, se ponen inmediatamente en marcha para corregirlas o para hacer observaciones o, en su caso, imponer sanciones y aun incoar procedimientos penales, según las circunstancias.

En China, la labor de rehabilitación por el trabajo está regida por el principio de «educar convenciendo para cambiar y corregir», insistiendo en educar y con la vista puesta en corregir (de hecho, la mayor parte de esos organismos reciben el nombre de «escuelas de rehabilitación por el trabajo»), y funcionan como una verdadera escuela. El personal y los policías que llevan a cabo ese tipo de trabajo han de tener un nivel cultural relativamente elevado y ciertas calificaciones profesionales. Antes de hacerse cargo de su puesto reciben una formación especial para tener un buen dominio de las leyes y disposiciones reglamentarias, así como los correspondientes conocimientos profesionales en ese terreno. Durante su trabajo, reciben una formación periódica en el lugar de trabajo, a la luz de las necesidades del trabajo. El personal que se envía a estos organismos suele estar compuesto por profesores a tiempo completo o parcial en proporción del número de personas que están siendo rehabilitadas por el trabajo. El profesor imparte cursos elementales de derecho, ética, asuntos corrientes y cultura general con vistas a mejorar su concienciación jurídica y su nivel educativo. El tiempo destinado a estos cursos no es inferior a tres horas al día.

Muchas personas que están en rehabilitación por el trabajo solían infringir la ley porque se habían acostumbrado a vivir sin esfuerzo y porque no se distinguían por su amor al trabajo, sino más bien por su afán de poseer las cosas que pertenecen a los demás por medios ilegales. En vista de esta situación, los órganos responsables de la rehabilitación por el trabajo les hacen participar en trabajos productivos y en el aprendizaje de capacitaciones, con el fin de corregir el mal hábito que han adquirido de robar el fruto del esfuerzo de los demás, así como para cultivar su sentido de responsabilidad hacia la sociedad y desarrollar su capacidad y su hábito de ganar su propio sustento. Estos organismos establecen toda una serie de normas específicas y de medidas protectoras que se aplican a estas personas. Por ejemplo, su tiempo de trabajo y la intensidad con que lo lleven a cabo deberán ser menor que el de la media en la sociedad; factores como el sexo, la edad, la fuerza física y la destreza se tienen en cuenta cuando se les asignan trabajos; se establece un sistema de producción segura y se observan las normas de producción civilizada, de manera que se eviten los accidentes laborales; se les suministran artículos de protección laboral y una alimentación adecuada según las normas que se aplican en las empresas similares de titularidad estatal; los ingresos del trabajo productivo, después de una deducción para pagar una cierta cantidad como remuneración del trabajo, se utilizan sobre todo para mejorar las condiciones de vida y para estudiar las condiciones de las personas que se están rehabilitando por el trabajo. Con vistas a facilitar su empleo cuando queden libres, los organismos responsables de la rehabilitación por el trabajo ayudan a las personas en rehabilitación por el trabajo a aprender capacitaciones profesionales y técnicas. De hecho, muchos de estos organismos imparten cursos de formación sobre informática, sastrería, costura, reparación de aparatos electrónicos, carpintería, cocina, peluquería y conducción y mantenimiento de vehículos. Todos los que han superado con éxito los exámenes reciben certificados que atestiguan su grado de educación cultural y de capacitaciones técnicas, que son reconocidas en la sociedad.

Las personas en rehabilitación por el trabajo reciben buenas condiciones de vida y de trato durante su internamiento. Los gastos de su sustento y de sus cuidados médicos corren a cargo del Estado, y las normas corresponden al nivel medio de la población local. Los organismos responsables de la rehabilitación por el trabajo organizan cantinas para estas personas, y tratan de que en ellas se ofrezca la mayor variedad de comidas dentro de sus recursos financieros, para garantizar que las personas internadas puedan tener una comida suficiente y sana. En el caso de las minorías nacionales, se presta especial atención a sus hábitos alimentarios. Los dormitorios en que viven estas personas están bien arreglados, ventilados y dotados de los correspondientes servicios de calefacción y aire acondicionado según lo requiera el clima local. Hay también hospitales y clínicas con los necesarios equipos médicos, de modo que se dé tratamiento adecuado a los enfermos. Los que están gravemente enfermos pueden buscar cuidados médicos fuera de las instituciones de rehabilitación, de conformidad con los procedimientos legales. Las personas internadas tienen todo el tiempo necesario para el descanso, y disfrutan de días festivos y de vacaciones. Dentro de estas instituciones, pueden leer periódicos, ver películas y televisión, oír la radio y tomar parte en actividades recreativas y deportivas que son muy beneficiosas para su salud mental y física. A los que hacen gala de buen comportamiento y muestran tendencia a una rápida mejora, las instituciones les buscan un puesto en la sociedad «para trabajar, cultivar y aprender a título de prueba». Se permitirá hacerlo así a los que tengan un buen comportamiento y respondan a las condiciones de servicio durante todo el resto del período fuera de la institución, y los que den muestra de verdadero arrepentimiento durante su rehabilitación por el trabajo serán recompensados con una reducción de su período de rehabilitación o con una liberación avanzada. El número de personas que reciben estos premios suele situarse en torno al 60 por ciento del total.

Para ayudar a las personas en rehabilitación por el trabajo a rectificar sus crímenes y corregir sus errores, de modo que se facilite su empleo tras su liberación, los organismos

responsables de la rehabilitación por el trabajo tratan de entrar en contacto con sus familias, sus antiguas entidades de trabajo y el gobierno local y los correspondientes departamentos de las regiones en donde solían vivir. Adoptan el enfoque de firmar «acuerdos de ayuda y educación conjuntas», por medio de los cuales trabajan conjuntamente para ayudar y educar a las personas de que se trata, animarlos a corregir sus errores, solucionar sus dificultades familiares y prestarles asistencia para encontrar trabajo tras la liberación. Estos organismos suelen invitar a personas responsables, a celebridades y a ciertas personas verdaderamente arrepentidas que antes estaban internadas y que se han corregido completamente, para acudir a las instituciones y expresar sus opiniones o compartir su propia experiencia. De este modo, las personas en rehabilitación por el trabajo pueden sentir en toda su profundidad las expectativas y demandas del Partido, del Gobierno y del público en general, haciendo firme propósito de corregir sus errores. Los que han sido liberados no sufren discriminación alguna en su nueva residencia, en los nuevos empleos que ocupan en las empresas o en su matrícula escolar en las regiones en que solían vivir.

Desde que se organizó en China hace 40 años, el sistema de rehabilitación por el trabajo ha desempeñado una importante función para mantener el orden social y evitar la delincuencia, haciendo posible que los que estaban a punto de cometer crímenes enmendaran su actitud. La mayor parte de ellos consigue darse cuenta de sus errores y rectifica sus malos hábitos. Según las estadísticas, casi un 90 por ciento de estas personas, cuando son liberadas y vuelven a la sociedad son capaces de aceptar la disciplina y las leyes y se convierten en personas que viven de un trabajo honesto. Algunas de ellas son incluso seleccionadas como trabajadores modelo y contribuyen activamente a hacer país. Los hechos prueban que la rehabilitación por el trabajo es una medida que está perfectamente adaptada a las circunstancias concretas de China y que contribuye eficazmente y en general a tratar los problemas de seguridad y paz sociales.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Las medidas adoptadas para la promoción de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio se dirigen principalmente a eliminar el trabajo forzoso u obligatorio por medio de la legislación.

El Gobierno aumenta las inspecciones de trabajo para detectar y hacer frente a los casos de utilización ilegal de trabajo forzoso u obligatorio.

La Oficina Internacional del Trabajo ha celebrado en China muchos seminarios sobre las normas internacionales del trabajo, en los cuales promueve el principio de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

Los sindicatos reciben quejas de los trabajadores y pueden solicitar arbitraje en nombre de los trabajadores.

El Gobierno impulsará aún más las medidas para asegurar el cumplimiento de la ley y para garantizar la plena ejecución de las leyes y disposiciones reglamentarias que prohíben el trabajo forzoso u obligatorio.

El Gobierno promoverá aún más las correspondientes leyes y disposiciones reglamentarias e incrementará la concienciación popular de estas leyes y disposiciones reglamentarias, de modo que puedan conocerlas, cumplirlas y utilizarlas. Al mismo tiempo, fortalecerá las medidas que aseguran el cumplimiento de estas leyes, incrementará su cooperación con la

Organización Internacional del Trabajo y difundirá lo más ampliamente posible las normas internacionales del trabajo.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se han remitido copias de este informe a la Federación de Empresas de China y a la Federación de Sindicatos de China.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se han recibido observaciones.

## **República Democrática del Congo**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

En la República Democrática del Congo el principio está reconocido. La legislación pertinente: el artículo 2 del Código del Trabajo estipula que •el trabajo forzoso u obligatorio está absolutamente prohibido•; el decreto-ley constitucional núm. 003 de 27 de mayo de 1997 relativo a la organización y al ejercicio del poder en la República Democrática del Congo; la ordenanza-ley núm. 67/310 de 9 de agosto de 1967 que contiene el Código del Trabajo.

En el párrafo 3 del artículo 2 del Código del Trabajo se define el trabajo forzoso u obligatorio como cualquier trabajo o servicio exigido de un individuo bajo la amenaza de cualquier pena y para el cual dicho individuo no se haya propuesto de forma voluntaria. El artículo 2 del decreto-ley constitucional garantiza el ejercicio de los derechos y libertades individuales y colectivos.

No hay ninguna persona ni categoría de personas que quede excluida de la aplicación del principio.

Hay categorías de empleos o trabajos y sectores excluidos. En efecto, el párrafo 2 del Código del Trabajo estipula que •constituye una excepción de esta prohibición:

- todo trabajo o servicio exigido en virtud de las leyes relativas al servicio militar obligatorio y dedicado a actividades de carácter exclusivamente militar;
- todo trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas legales de interés público o que la colectividad interesada se imponga voluntariamente a sí misma, tal como el establecimiento o mantenimiento de la red viaria, las obras de saneamiento y de limpieza de los lugares de vivienda, el abastecimiento, la ordenación del suelo o las construcciones con fines económicos, sociales o culturales,
- los trabajos o servicios exigidos en caso de fuerza mayor, es decir, en situación de guerra, catástrofes, etc., en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro

o puedan poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de la totalidad o de una parte de la población •.

No hay ningún medio de aplicación del principio.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

No hay estadísticas ni informaciones disponibles. El Gobierno solicita ayuda de la OIT para recolectar datos estadísticos.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

A título de medidas adoptadas para la promoción y la realización del principio se pueden citar, las visitas efectuadas por la inspección del trabajo. Entre los medios, nótese que se ha iniciado el procedimiento de ratificación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). A nuestro conocimiento no han sido desplegados esfuerzos en nuestro país por parte de la organización, ni por parte de otras instancias.

Los objetivos del Gobierno consisten en eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; garantizar las libertades y los derechos fundamentales en relación con el trabajo.

Las condiciones que estimamos necesarias para alcanzar dichos objetivos son la asistencia técnica de la OIT para facilitar la sensibilización del público y la divulgación de la norma a fin de que no se recurra al trabajo forzoso u obligatorio, así como su asistencia para efectuar un estudio y una encuesta en el marco del tripartismo, a los efectos de definir una estrategia nacional y un plan de acción de lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Empleadores:

Federación de Empresas del Congo (FEC),

Asociación Nacional de Empresas del Portafolio (ANEP),

Confederación de Pequeñas y Medianas Empresas Congoleñas (COPEMECO).

Trabajadores:

Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC),

Confederación Sindical del Congo (CSC),

Confederación Democrática de Trabajadores del Congo (CDT),

Central Sindical Interprofesional de Trabajadores y Ejecutivos del Congo (SOLIDARITE),

Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC)

Cooperación de Sindicatos de Empresas Públicas y Privadas del Congo (COOSEPP).

## Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El presente informe ha sido redactado con la colaboración de la Federación de Empresas del Congo (Fédération des Entreprises du Congo — FEC) y de la Unión Nacional de Trabajadores del Congo (Union Nationale des Travailleurs du Congo —UNTC).

## Corea, República de

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El trabajo forzoso u obligatorio está prohibido por las leyes y disposiciones reglamentarias nacionales.

Este principio está reconocido en:

- la Constitución:
  - artículo 10 (respeto por la dignidad y valor humanos): «Se reconocerá a todos los ciudadanos el valor y dignidad humanos, y tendrán derecho a buscar la felicidad. Será deber del Estado confirmar y garantizar los derechos humanos fundamentales e inviolables de los individuos»;
  - artículo 12, párrafo 1 (libertad personal): «Todos los ciudadanos disfrutarán de libertad personal. Nadie será arrestado, detenido, buscado, capturado o interrogado, excepto en los casos dispuestos por la ley. Nadie será castigado, objeto de restricciones preventivas o sujeto a un trabajo involuntario, excepto en la manera dispuesta por la ley y por medio de procedimientos legales»;
  - artículo 15 (libertad para escoger ocupación): «todos los ciudadanos disfrutarán de libertad de ocupación».
- artículo 6 (prohibición de trabajo forzoso) de la ley de normas laborales (*Labour Standards Act-LSA*): «El empleador no forzará al trabajador a trabajar contra su libre voluntad utilizando la violencia, la intimidación, la prisión o por otros medios que restrinjan injustamente la libertad mental o física».
- artículo 460 de la ley de enjuiciamiento criminal: La sentencia de cárcel se ejecutará bajo la dirección de un fiscal público y de conformidad con una decisión de los tribunales.

El artículo 6 de la ley de normas laborales (LSA) da una definición del término «trabajo forzoso» diciendo que «un empleador no forzará a un trabajador a trabajar contra su libre voluntad empleando la violencia, la intimidación, el secuestro u otros medios que restrinjan injustamente la libertad mental o física».

\* Como preparación de la ratificación de los Convenios núms. 29 y 105 de la OIT, el Gobierno de Corea ha consultado a los expertos de la OIT sobre estos Convenios de la OIT en diversas ocasiones para recabar su asistencia consultiva sobre si el sistema jurídico de Corea está de conformidad con lo dispuesto en estos dos Convenios. El resultado fue que, aunque los expertos estaban a punto de considerar que las leyes y disposiciones reglamentarias podían estar en contradicción con los principios formulados en los Convenios, no pudieron llegar a una conclusión y decidieron que convenía estudiar más extensamente el caso.

■ Convenio núm. 29:

Este Convenio declara en su artículo 2, párrafo 2 que la expresión «trabajo forzoso u obligatorio» no comprende «cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar». Entre tanto, los artículos 26 a 33 de la ley del servicio militar de Corea estipulan que los conscriptos del sistema del servicio militar pueden servir como personal del servicio público a efecto de los intereses públicos en los organismos nacionales del Gobierno, de las administraciones locales, de las organizaciones públicas y de los servicios de bienestar social.

No se puede desplegar toda la mano de obra sujeta a obligaciones militares para que trabaje o sirva en cometidos de carácter puramente militar. Por lo tanto, el personal de la función pública tiene que servir los intereses públicos en los organismos gubernamentales nacionales y en las administraciones locales en los períodos ordinarios, y ser inmediatamente transferidos a las fuerzas de combate en los momentos de emergencia nacional. Es decir, el personal de la función pública es una fuerza militar que ha de estar preparada para cualquier emergencia. Al completar el período obligatorio de servicio, se integran en las fuerzas de reserva y pueden ser movilizados en tiempo de guerra, exactamente igual que los que han terminado su servicio militar activo.

■ Convenio núm. 105:

El artículo 1 del Convenio declara que el trabajo forzoso u obligatorio no debe utilizarse como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas ni por haber participado en huelgas.

Sin embargo, la ley de funcionarios públicos del Estado prohíbe a los funcionarios públicos que participen en actividades políticas o colectivas y contempla sanciones penales de hasta un año de cárcel y una multa de hasta 2 millones de won en el caso de que se viole la disposición anterior.

La ley de manifestaciones y asambleas contempla sanciones penales de hasta dos años de cárcel o una multa de hasta 2 millones de won en el caso de los que organicen una asamblea o demostración prohibida o en caso de que se haya notificado previamente su prohibición.

La ley de reforma de los sindicatos y de las relaciones laborales prohíbe las acciones laborales que no hayan sido organizadas por los sindicatos o que no hayan sido aprobadas por la mayoría de los afiliados. Toda violación contra esta disposición podrá ser objeto de penas de prisión de 1 a 5 años, o de sanciones monetarias de 10 a 50 millones de won.

\* Los textos señalados con un asterisco constituyen aclaraciones del texto siguiente.

No hay ocupaciones en las cuales se permita el trabajo forzoso u obligatorio.

El Código Penal contempla sanciones en los casos siguientes (la responsabilidad de adoptar medidas contra el trabajo forzoso corresponde a la policía, la fiscalía y los tribunales):

- en caso de un funcionario público que, abusando de su autoridad oficial, fuerce a una persona a realizar cualquier tipo de trabajo al que no esté obligado (artículo 123 del Código Penal: abuso de autoridad);
- en caso de que una persona obligue a otra a llevar a cabo cualquier tipo de trabajo al que no esté obligado, sirviéndose de la violencia o de la intimidación (artículo 324 del Código Penal: coerción), o
- en caso de que una persona arreste, secuestre, capture o tome a otra persona como rehén y le obligue a llevar a cabo trabajos a los que no esté obligado (artículo 324-2 del Código Penal: coerción a rehenes).

El artículo 110 de la LSA especifica que un empleador que fuerce a un empleado a trabajar contra su libre voluntad será castigado con penas de prisión de menos de cinco años o con multa de hasta 30 millones de won. A ese respecto, los inspectores que trabajan en las 46 oficinas laborales distribuidas a lo largo del país investigan las violaciones alegadas y (si los casos denunciados resultan ciertos) proceden a la detención de los infractores, y a su presentación ante las autoridades competentes.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Como se ha mencionado antes, el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está explícitamente afirmado en la Constitución y en la legislación, y para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto por la ley, las leyes y disposiciones reglamentarias nacionales, contemplan asimismo sanciones penales.

El Ministerio de Trabajo coordina y controla: la aplicación de la LSA; la supervisión de la aplicación de la ley; la inspección del trabajo en el lugar de trabajo, y las medidas que conviene adoptar contra las infracciones de la LSA. Bajo la dirección y supervisión del Ministerio de Trabajo, los inspectores del trabajo de las 46 oficinas nacionales dirigen la inspección en el lugar de trabajo, piden a los empleadores que presenten informes o que comparezcan, y actúan como funcionarios responsables del cumplimiento de la ley en caso de infracción, para garantizar que los empleadores observen plenamente sus obligaciones en relación con la prevención y eliminación del trabajo forzoso.

La ejecución de las sanciones penales contra las infracciones de lo dispuesto para eliminar el trabajo forzoso, antes mencionadas en I, i), d), corresponde a la policía, la fiscalía y los tribunales.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que se ha transmitido copia de la presente memoria son las siguientes:

- la Federación de Empleadores de Corea (KEF)
- la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU).

### Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

- La KEF no ha manifestado sus opiniones.
- La FKTU planteó la siguiente cuestión en relación con los planes de personal de investigación técnica y de personal especializado:

Los que están en lista para el servicio militar podrán escoger (cuando tengan las especializaciones necesarias) trabajar en una industria afín durante cierto período de tiempo en vez de hacer el servicio militar activo. El problema es que el despido de los que trabajen en estos planes especiales significaría su transferencia inmediata al servicio militar activo. En esta situación, los empleadores que son conscientes de que un despido podría constituir un duro golpe para esta categoría, podría aprovecharse de ello, amenazando despido. Por lo tanto, se pide que haya una supervisión y control más estricto para garantizar que los empleadores no abusen de estos planes especiales.

## Eritrea

Eritrea ha ratificado, el 15 de octubre de 1999, el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Los instrumentos de ratificación han sido enviados a la OIT para su registro oficial.

Mientras tanto, esta memoria ha sido preparada en consulta con los interlocutores sociales, a fin de evaluar la situación nacional de Eritrea y los objetivos del Gobierno de asegurar el respeto, la promoción y la realización del principio de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

[Nota de la Oficina: hasta el 31 de enero de 2000 los instrumentos originales de ratificación de los Convenios arriba mencionados no habían sido registrados ante el Director General de la OIT.]

## Medios de apreciación de la situación

### *Evaluación del marco institucional*

La Constitución de Eritrea de fecha 23 de mayo de 1997 reconoce el principio de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio en su artículo 16.2 según el cual «nadie podrá ser mantenido en esclavitud ni en servidumbre ni se requerirá a ninguna persona que ejecute trabajos forzosos, fuera de los autorizados por la ley». Según el artículo 25.3 del mismo texto todos los ciudadanos deben cumplir con su deber en el servicio nacional.

Respecto al marco legislativo, el Gobierno en consulta con los interlocutores sociales está revisando las disposiciones de la proclamación laboral núm. 8/1991 a fin de tomar en cuenta las propuestas efectuadas por la OIT en relación al principio de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Se enviará mayor información al respecto una vez que el proceso de revisión haya sido completado.

Los medios para aplicar el principio de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio son tanto administrativos como legales y en particular se llevan a cabo por medio del Código Penal del Poder Judicial de la Inspección del Trabajo así como de la proclamación laboral núm. 8/1991 actualmente en proceso de revisión. Se enviará mayor información al respecto una vez que el proceso de revisión haya sido completado.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

Los tribunales de Eritrea no tratan de ordinario, casos de trabajo forzoso u obligatorio. Sin embargo es difícil realizar la evaluación de la situación nacional en la práctica debido a la ausencia de datos y de información estadística.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está a cargo de la supervisión del Departamento de Trabajo (DOL) del Ministerio de Trabajo y de Bienestar Social (MOLHW), especialmente a través de los servicios de Inspección del Trabajo.

Aún no se ha emprendido ningún estudio a fin de abarcar la posible existencia de formas de trabajo forzoso u obligatorio en el país.

Además la Inspección del Trabajo, las partes interesadas (incluyendo funcionarios del Ministerio de Justicia), los interlocutores sociales y las ONG han sido sensibilizadas a esta cuestión durante el Seminario Nacional sobre normas internacionales del trabajo y sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, organizado por la OIT en Asmara en agosto de 1999.

Durante el mismo período, el equipo consultivo multidisciplinario para Africa oriental (EAMAT) de la OIT, las oficinas de Addis Abeba y de El Cairo, ayudaron al Gobierno a definir los objetivos del país a través del programa de apoyo para la elaboración de políticas y programas (SPPD).

En octubre de 1999 una delegación nacional tripartita participó en el primer Seminario Regional Africano para promover la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, organizada en Dakar, Senegal.

En noviembre de 1999, el especialista de normas internacionales del trabajo mantuvo reuniones informativas con el Departamento de Trabajo y con los interlocutores sociales sobre la Declaración de la OIT de 1998 y brindó asistencia al Gobierno para preparar las memorias debidas en virtud de la Declaración, en consulta con los interlocutores sociales.

Debido a que no se ha realizado ninguna investigación en el terreno sobre todas las formas de eliminación del trabajo forzoso u obligatorio se deben desarrollar acciones específicas al respecto tales como:

- 1) sensibilizar a los dirigentes políticos para que comprendan las diferentes formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- 2) reunir información sobre las posibles formas y la amplitud del trabajo forzoso u obligatorio;
- 3) reunir, evaluar y analizar datos sobre las posibles formas y la amplitud del trabajo forzoso u obligatorio;

- 4) fortalecer y promover la aplicación de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

Se debería tener en cuenta estas consideraciones en el marco de una investigación nacional que incluiría recomendaciones sobre acciones para promover la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

El estudio nacional sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio junto con sus recomendaciones debería en consecuencia ser discutido en un foro tripartito nacional del cual participarían los interesados, las ONG y otros organismos pertinentes, a fin de definir la estrategia nacional para combatir y eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Esta estrategia nacional debería comprender:

- plan de acción;
- fines;
- objetivos;
- período dentro del cual se desarrollará;
- resultados;
- evaluación tripartita;
- acciones de seguimiento, etc.

A fin de desarrollar esta estrategia exitosamente el Departamento de Trabajo necesita que se le brinde formación y que se le fortalezca en su acción para combatir todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El Gobierno recibiría con agrado toda asistencia que pudiera proporcionar la OIT para desarrollar el programa de acción sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se envió copia de esta memoria a la Federación de Empleadores de Eritrea (EFE) y a la Confederación Nacional de Trabajadores Eritreos (NCEW).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Cualquier comentario que se reciba de estas organizaciones será enviado a la OIT.

### **Anexos (no reproducidos)**

- La Constitución nacional de Eritrea de 23 de mayo de 1997.

— La proclamación núm. 8/1991 (documento disponible en Tigrinyan solamente).

## Estados Unidos

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está claramente reconocido en los Estados Unidos.

En el siglo XIX, los Estados Unidos se enzarzaron en una guerra civil muy sangrienta, cuyo principal punto de conflicto era si debía existir la esclavitud en los Estados Unidos. A raíz de esta guerra, los Estados Unidos enmendaron su Constitución para incorporar a ella la Enmienda Trece.

La Enmienda Trece de los Estados Unidos es la principal disposición constitucional sobre el trabajo forzoso u obligatorio en los Estados Unidos. La Enmienda Trece pone específicamente fuera de la ley la esclavitud y la servidumbre involuntaria, excepto como castigo para una persona debidamente convicta de un crimen. La Enmienda dice así:

Artículo 1. La esclavitud y la servidumbre involuntaria no existirán ni en los Estados Unidos ni en ningún lugar que esté sujeto a su jurisdicción, excepto como castigo de un crimen del que la parte haya sido debidamente convicta.

Artículo 2. El Congreso tendrá poder para aplicar este artículo por medio de la legislación apropiada.

La Enmienda Trece tiene efectos inmediatos, por lo que no es necesaria legislación auxiliar para abolir la esclavitud (véase: *Civil Rights Cases*, 109 US 3,20 (1883)). Sin embargo, de conformidad con los poderes de ejecución concedidos al Congreso por el artículo 2 de la Enmienda Trece, se ha promulgado legislación para prestar asistencia a la ejecución de la Enmienda Trece. Lo dispuesto en 42 USC, párrafo 1994 suprime la servidumbre y prohíbe mantener o arrestar a una persona y devolverla a la servidumbre o ser causa o cómplice del arresto o de la vuelta de una persona a la servidumbre (véase: *Clyatt v. United States*, 1997 US 207 (1905); *United States v. Gaskin*, 320 US 527 (1944)). Lo dispuesto en 18 USC, párrafos 1581-1588 contempla sanciones penales en relación con estas prácticas y otras afines.

El lenguaje de la Enmienda Trece, que prohíbe la esclavitud o la servidumbre involuntaria «ni en los Estados Unidos ni en ningún lugar que esté sujeto a su jurisdicción» prohíbe estas prácticas por parte del Gobierno Federal, de los gobiernos de los estados federales y de los territorios sometidos a la jurisdicción de los Estados Unidos. Además, a diferencia de la mayor parte de las demás disposiciones de la Constitución de los Estados Unidos, que estatuyen los poderes y limitaciones del Gobierno Federal y de los gobiernos de los estados federales, la Enmienda Trece se aplica directamente a las acciones de los individuos. Por supuesto, en la medida en que el artículo 4 de la Constitución de los Estados Unidos establece que la Constitución y las demás leyes federales constituyen la legislación suprema del país, las prohibiciones de la Enmienda Trece superan cualquier acción en contrario, ya sea judicial, legislativa o ejecutiva.

La protección adicional de los derechos abarcados por la Enmienda Trece contra la infracción de los estados federados, la brinda la «cláusula de igual protección» de la Enmienda Catorce, que dispone que ningún Estado denegará a persona alguna dentro de su jurisdicción una protección igual por parte de la ley». Por lo tanto, ningún organismo del Estado ni funcionarios o agentes por medio de los cuales estos poderes se ejerzan puede negar la protección de la Enmienda Catorce a ninguna persona dentro de su jurisdicción, basándose en la raza, color o nacionalidad de la misma (véase: *Yick Wo v. Hopkins*, 118 US 356, 369 (1886); *Levy v. Louisiana*, 391 US 68, 70 (1968); *Graham v. Richardson*, 403 US 365, 371 (1971)).

Más allá de la protección constitucional antes descrita, los Estados Unidos disponen de una legislación federal específica que exige «a todo empleador» que pague «a cada uno de sus empleados» un salario mínimo (29 USC, párrafo 206). Este sistema de salarios mínimos es celosamente urgido por el Gobierno Federal. Toda persona que infrinja lo dispuesto en las leyes federales puede quedar sometida a sanciones, multas o penas de prisión (29 USC, párrafo 216). Este sistema de normas salariales mínimas es tan útil como las demás disposiciones constitucionales para dotar a los Estados Unidos de un sistema laboral plenamente libre y equilibrado. Además, los Estados Unidos tienen una legislación específica que exige el pago de las horas extraordinarias (29 USC, párrafo 207) así como prohibiciones contra el trabajo infantil (29 USC, párrafo 212) y la discriminación en el empleo (42 USC, párrafo 2000e). Todas estas disposiciones ayudan también a establecer y mantener el sistema laboral libre y equilibrado del país.

Como los Estados Unidos han informado a la OIT en informes anteriores, los tribunales de los Estados Unidos suelen definir términos legislativos o constitucionales en sus decisiones. En los casos judiciales de los Estados Unidos, las palabras «servidumbre involuntaria» tienen desde hace mucho tiempo un sentido mucho más amplio que la esclavitud propiamente dicha. En *Plessey v. Ferguson*, 163 US 537 (1896), la Corte Suprema definía la servidumbre involuntaria de modo que significase el control del trabajo y servicios de un hombre en beneficio de otro y en ausencia de derechos legítimos para disponer de la propia persona, propiedad de sus servicios. Además, la prohibición de la «servidumbre involuntaria» por parte de la Enmienda Trece ha sido determinada por la Corte Suprema para abolir la práctica del peonaje, que se define ampliamente como «un servicio obligatorio en pago de una deuda». *Baily v. Alabama*, 219 US 219, 242 (1911). Véase también *Peonage Cases*, 123 F. 671 (DC Ala. 1903).

La Enmienda Trece tiene un ámbito muy amplio. La Corte Suprema ha observado que su objeto no era sólo poner fin a la esclavitud a raíz de la Guerra Civil de los Estados Unidos, sino mantener un sistema de trabajo completamente voluntario (*Pollock v. Williams*, 322 US 4, 17 (1944)). Además, una decisión anterior de la Corte Suprema observaba que la Enmienda Trece prohíbe toda esclavitud y no sólo la esclavitud en relación con los negros (*Slaughter House Cases*, 83 US 36, 69-72 (1872)).

De hecho, la Enmienda Trece ha sido estructurada de manera tan amplia que prohíbe «todas las prácticas» que supongan cualquier forma de sujeción que tenga incidentes de esclavitud «ya sea directamente por el uso que el Estado hace de su poder para devolver al servidor a su dueño... o indirectamente, sometiendo a una persona que haya abandonado el servicio de su empleador a sanciones penales». (*United States v. Shackney*, 333 F.2d 475 y 485 (2d Cir. 1964)).

La OIT ha manifestado su preocupación ante la tendencia que existe en ciertos países industrializados, como los Estados Unidos, a la privatización de la administración de las cárceles y a la subcontratación exterior del trabajo carcelario a las empresas privadas. Como resultado de ello, la OIT ha requerido a todos los gobiernos que indiquen cuáles son

su legislación y prácticas actuales en relación con estas cuestiones. Los Estados Unidos seguirán suministrando a la OIT informaciones adicionales sobre su legislación y sus prácticas y cómo están buscando maneras para evaluar la evolución actual en estos ámbitos.

### **Evaluación de la situación en la práctica**

Muchas jurisdicciones de los Estados Unidos han establecido cárceles privadas y han permitido la contratación exterior de los trabajos carcelarios. En las pasadas dos décadas, las prácticas de las prisiones privadas y la subcontratación exterior de los trabajos carcelarios se han incrementado en los Estados Unidos, como también en otros varios países desarrollados. Por ejemplo, aproximadamente 77.000 individuos están encarcelados en servicios estatales y locales que son propiedad o están administrados por empresas con fines de lucro. Esto representa cerca de un 4 por ciento del total de la población interna en los Estados Unidos. Los Estados Unidos han incluido entre los anexos a sus previos informes la décima edición del Censo de Prisiones Privadas (*Private Adult Correctional Facility Census*). Este censo está preparado por un proyecto (*Private Corrections Project*) del Centro de Estudios Criminológicos y Jurídicos de la Universidad de Florida, y describe con gran detalle el estado de los servicios correccionales privados para adultos en los Estados Unidos y en otros lugares. El censo describe también el aumento de la utilización de cárceles privadas, particularmente durante el decenio pasado.

Las cárceles que dependen de las administraciones locales y de los estados federados también han visto aumentar la práctica de subcontratar a sus internos para que trabajen para empresas privadas. Según las cifras del Departamento de Justicia de los Estados Unidos, 30 estados federados han legalizado la contratación exterior del trabajo carcelario desde 1990.

En los Estados Unidos, el sistema federal de prisiones no permite actualmente las prisiones privadas, ni que los presos sean puestos a disposición de empresas privadas para trabajar en ellas. Sin embargo, las prisiones federales tienen servicios dentro de estas cárceles que producen mercancías para el Gobierno Federal (véase: 28 CFR, párrafos 345.10-345.84).

Además, conviene explicar determinados aspectos de las prisiones privadas en los Estados Unidos. En primer lugar, la decisión de si se permite o no mantener prisiones privadas en un estado o localidad corresponde a los elegidos de dicho estado o localidad. En segundo lugar, el gobierno mantiene un control de supervisión sobre la actuación de la institución privada. Este control se suele llevar a cabo por medio de la imposición a las prisiones privadas de varias normas mínimas y servicios correccionales. Estas normas mínimas se contienen en los estatutos o en el contrato que la empresa privada firma con el gobierno para construir o dirigir una cárcel.

Del mismo modo y en relación con la práctica de contratar el exterior el trabajo carcelario, el gobierno mantiene una supervisión y control considerables a través de la legislación y de los acuerdos contractuales. En general, la práctica ha sido tratar de aligerar los costos de una población carcelaria en rápido crecimiento. Además, se piensa que los presos que trabajan cuando están en la cárcel desarrollarán las necesarias destrezas y hábitos de trabajo para aumentar sus oportunidades de trabajo cuando salgan de la cárcel y tengan que desenvolverse fuera de ella.

Como se ha explicado antes, la Enmienda Trece se dirige a suministrar a los Estados Unidos un sistema de trabajo completamente voluntario (*Pollack v. Williams, 322 US 4 (1944)*). No hay categorías de empleos o trabajos o sectores excluidos u omitidos de la aplicación de la Enmienda Trece.

## Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Aunque, como se ha dicho antes la Enmienda Trece es de efectos inmediatos de conformidad con las facultades de ejecución que la sección 2 de la Enmienda Trece otorga al Congreso, se ha promulgado legislación para reforzar las medidas adoptadas para asegurar el cumplimiento de la ley. Por ejemplo, lo dispuesto en 18 USC, párrafo 241, que son de aplicación tanto para los individuos privados como para los funcionarios públicos y lo dispuesto en 18 USC, párrafo 242, que sólo es aplicable a los funcionarios públicos, contemplan sanciones penales en caso de exacción de trabajo forzoso en violación de la Enmienda Trece. Las secciones 241 y 242 prohíben la privación de los derechos garantizados por la Constitución de los Estados Unidos y, en la parte correspondiente, disponen específicamente lo siguiente:

Si dos o más personas conspiran con el fin de lesionar, oprimir, amenazar o intimidar a cualquier habitante de cualquier estado, territorio o distrito en el libre ejercicio o disfrute de cualquier derecho o privilegio que le garantice la Constitución o las leyes de los Estados Unidos, o por haber ejercido los mismos, o

Si dos o más personas van disfrazadas por el camino o en los locales de otra con intención de evitar o estorbar el libre ejercicio o disfrute de cualquier derecho o privilegio así garantizado:

Serán sancionadas con una multa de no más de 10.000 dólares o encarceladas durante no más de diez años, o ambas cosas; y si de esa acción resultare la muerte, serán encarceladas por los años que se decidieren o de por vida.

Cualquiera que so capa de una ley, estatuto, ordenanza, reglamento o costumbre someta conscientemente a un habitante de cualquier estado, territorio o distrito a la privación de cualesquiera derechos, privilegios o inmunidades garantizadas o protegidas por la Constitución o las leyes de los Estados Unidos... será sancionado con una multa de no más de 1.000 dólares o multado a ese título o encarcelado por no más de diez años, o ambas cosas; y si se sigue la muerte, será encarcelado por los años que se decidieren o de por vida.

(18 USC, párrafos 241-242).

Además, lo dispuesto en 42 USC, párrafo 1994 (que se aplica tanto a las actividades públicas como privadas) suprime el llamado «peonaje», que es una forma de servidumbre involuntaria basada en deudas reales o supuestas. Lo dispuesto en 18 USC, párrafos 1581-1588 estipula sanciones penales en relación con este peonaje y prácticas afines. El artículo 1581 dispone lo siguiente:

- a) Cualquiera que mantenga o devuelva a una persona en una condición de peonaje o la arreste con intención de ponerla o devolverla a la condición de peonaje, será sancionado con multa de no más de 5.000 dólares encarcelado por no más de cinco años, o ambas cosas.
- b) Cualquiera que obstruya o trate de obstruir o de cualquier manera interfiera o evite la ejecución de esta sanción será sometido a las sanciones prescritas en el apartado a).

En 42 USC, párrafos 1983 y 1985 figuran más medidas de protección contra la privación de derechos, de conformidad con la Constitución o las leyes de los Estados Unidos. Lo dispuesto en 42 USC, párrafo 1983 permite en general el derecho de acción privada contra

las personas que, so capa de la legislación del estado federado, priven a otras personas de los derechos que les otorgan la Constitución o las leyes de los Estados Unidos. Lo dispuesto en 42 USC, párrafo 1985 permite el derecho privado de acción contra las personas que conspiren para privar a los demás de sus derechos civiles, comprendidos los derechos de igual protección.

Conviene advertir que en los Estados Unidos la ejecución de la prohibición de trabajo forzoso que se deriva de la Enmienda Trece no suele llevarse a cabo por las inspecciones regulares del Gobierno. Las personas agraviadas tienen derecho privado de acción en el tribunal federal de distrito por violación de sus derechos civiles (entre los que se incluye el trabajo forzoso ilegal) en virtud de la Enmienda Trece.

Además, los funcionarios públicos que hayan violado la Enmienda Trece o las personas que hayan violado las disposiciones sobre el peonaje podrán ser perseguidas en virtud de las provisiones ejecutivas antes descritas (véase: 18 USC, párrafos 241-242 y 18 USC, párrafo 1581).

Como se ha dicho antes, los Estados Unidos mantienen un sistema de empleo en el que cada trabajador ha de recibir un salario mínimo, una retribución por horas extraordinarias y que contiene prohibiciones contra el trabajo infantil. La aplicación de estas disposiciones corresponde al Secretario de Trabajo de los Estados Unidos.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se han remitido ejemplares de este informe al Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB) y la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). Además, el proyecto de informe fue revisado por miembros del Consejo Consultivo Tripartito sobre las normas internacionales del trabajo, un subgrupo del Comité Presidencial para la OIT, en el que hay representantes del USCIB y de la AFL-CIO.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se han recibido observaciones.

### **Anexos (no reproducidos)**

Casos:

*Slaughter-House Cases, 83 US 36 (1872)*

*Civil Rights Cases, 109 US 3 (1883)*

*Yick Wo v. Hopkins, 118 US 356 (1886)*

*Plessy v. Ferguson, 162 US 537 (1896)*

*Clyatt v. United States, 197 US 207 (1905)*

*Bailey v. State, 219 US 219 (1911)*

*United States v. Gaskin, 320 US 527 (1944)*

*Pollock v. Williams, 322 US 4 (1944)*

*Levy v. Louisiana, 392 US 68 (1968)*

*Graham v. Richardson, 403 US 365 (1971)*

*Peonage Cases, 123 F. 671 (DC Ala. 1903)*

*United States v. Shackney, 333 F.2d 475 (2d Cir. 1964)*

Legislación:

*18 USC, párrafo 241*

*18 USC, párrafo 242*

*18 USC, párrafos 1581-1588*

*29 USC, párrafo 206*

*29 USC, párrafo 207*

*29 USC, párrafo 212*

*29 USC, párrafo 216*

*42 USC, párrafo 1983*

*42 USC, párrafo 1985*

*42 USC, párrafo 1994*

*42 USC, párrafo 2000e*

Disposiciones reglamentarias:

*28 CFR, párrafos 345.10-345.84*

## **Etiopía**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

Aunque no sea parte en el Convenio considerado, Etiopía está obligada, por pertenecer a la Organización, a respetar y promover y hacer realidad, de buena fe y en conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de ese

Convenio. Por consiguiente, la situación, en lo que se refiere a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, es evaluada en base a la Constitución de la República Federal Democrática de Etiopía, la Declaración Laboral núm. 42/1993, el Código Penal y el Código Civil del país.

Ya sea en el sector estructurado o en el sector no estructurado, la libre elección del trabajo es parte esencial de la condición humana. A este respecto, los párrafos 1 y 2 del artículo 41 de la Constitución garantizan a todos los ciudadanos etíopes el derecho de emplearse libremente en la actividad económica, de trabajar para ganar su sustento en cualquier sitio del territorio nacional y de elegir tanto los medios de ganarse la vida como la ocupación o la profesión. En el párrafo 3 del artículo 18 de la Constitución SE dispone que no se exigirá a nadie realizar trabajo forzoso u obligatorio y que no se obligará a nadie a trabajar sin su consentimiento. Además, el Código Penal de 1957, en el artículo 570/1/a, establece:

Será penado todo aquél que mediante la intimidación, la violencia, el fraude u otros medios ilegales, por sí solo o junto con otro, obligue a alguien a aceptar un determinado empleo o determinadas condiciones de empleo, o a negarse a prestar trabajo, con el objeto de imponer por la fuerza a un empleador la aceptación o la modificación de las condiciones de trabajo.

Asimismo, los artículos 1679 y 1680 del Código Civil establecen lo siguiente en materia de consentimiento:

Art. 1679 — Consentimiento necesario

Para que haya contrato será necesario el consentimiento de las partes, las que definen el objeto de las obligaciones que asumen y se comprometen en cumplirlas.

Art. 1680 — Acuerdo de las partes

El contrato quedará conformado una vez que las partes hayan dado su acuerdo.

Las reservas o restricciones de una de las partes no afectan al acuerdo dado por ella en el caso de que la otra parte no estuviera informada de dichas reservas o restricciones.

El principio está reconocido en la Constitución de la República Federal Democrática de Etiopía, la Declaración laboral núm. 42/1993, el Código Penal y el Código Civil del país.

El trabajo forzoso exige la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio: se admiten ciertas excepciones tales como el servicio militar, y las situaciones de emergencia (guerras, incendios, terremotos, etc.).

No se excluye a ninguna persona ni categoría de personas de la aplicación del principio.

El párrafo 3 del artículo 18 de la Constitución establece que no se considerará «trabajo forzoso u obligatorio» lo siguiente:

- a) todo trabajo o servicio que se exija a una persona detenida por decisión legal o a una persona que se encuentra en libertad condicional;
- b) en el caso de los objetores de conciencia, todo servicio exigido en lugar del servicio militar obligatorio;

- c) todo servicio exigido en casos de emergencia o desastre que amenacen la vida o el bienestar de la población;
- d) toda actividad de desarrollo económico o social realizada voluntariamente por un grupo de la población en su localidad.

La Declaración Laboral da mandato al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de realizar la función de seguimiento, dado que éste es la institución encargada del control de la aplicación de la legislación y la reglamentación por intermedio de los servicios de inspección del trabajo.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

No hay informaciones ni estadísticas disponibles.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

La República Federal Democrática de Etiopía desmanteló todas las instituciones represivas establecidas por los regímenes anteriores. Los perjuicios infligidos a las regiones han sido reparados y los derechos e intereses de los ciudadanos que habían sido privados de ellos tienen la protección del Gobierno, el que es responsable ante el pueblo.

En Etiopía no existe distinción, exclusión, restricción o preferencia (ni en la ley ni en la práctica) entre personas o grupos de personas por motivo de raza, color, sexo, lengua, religión, origen político, riqueza, nacimiento u otra condición.

La nueva Declaración Laboral núm. 42/1993 garantiza que las relaciones laborales se rigen por los principios fundamentales de derechos y obligaciones con el fin de mantener la paz social y el espíritu de armonía en el trabajo para preservar las buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores.

La República Federal Democrática de Etiopía ha emitido varias declaraciones y adoptó una Constitución para defender los derechos de los trabajadores con el objeto de eliminar el trabajo forzoso u obligatorio.

Otro de los esfuerzos desplegados por el Gobierno es la emisión de la Declaración Laboral núm. 42/1993, que garantiza los derechos de los trabajadores al prever la negociación colectiva con miras a mejorar las condiciones de trabajo.

Se han creado mecanismos tripartitos que funcionan como foros de consulta periódica entre los interlocutores sociales sobre materias relacionadas con el trabajo, la aplicación de las normas internacionales del trabajo y la administración del trabajo.

La Federación de Empleadores de Etiopía y la Confederación de Sindicatos de Etiopía tienen sumo interés en las condiciones de trabajo y en el mantenimiento de relaciones laborales sin problemas. Existe un creciente interés por el diálogo social entre los interlocutores sociales y el Gobierno.

Los objetivos del Gobierno son lograr que las relaciones laborales se rijan por los principios fundamentales y los derechos y obligaciones establecidos en la Constitución de Etiopía con miras a que los trabajadores y los empleadores mantengan la paz social y colaboren armoniosamente en el desarrollo del país.

Otro objetivo es respetar los derechos humanos individuales plenamente y sin limitación alguna, según lo dispone la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Para alcanzar esos objetivos, el Gobierno confía en el efecto de la Constitución, la legislación laboral, el Código Penal y el Código Civil, así como los demás acuerdos y convenios internacionales aprobados y ratificados. Hemos terminado el examen del Convenio considerado y decidido someterlo a la ratificación de la autoridad competente antes del 29 de febrero de 2000.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se ha transmitido copia de la presente memoria a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, o sea, la Federación de Empleadores de Etiopía y la Confederación de Sindicatos de Etiopía (CETU).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se han recibido observaciones.

## **Filipinas**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio es reconocido por Filipinas que ha ratificado el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el 17 de noviembre de 1960.

La Constitución de la República de Filipinas prevé:

#### *Sección III. Declaración de derechos*

Artículo 1. Ninguna persona será privada de la vida, la libertad o la propiedad salvo mediante el debido proceso legal, ni se le negará la protección de la ley en condiciones de igualdad.

Artículo 18. 1) Ninguna persona será detenida por la sola razón de sus aspiraciones y convicciones políticas.

2) No existirá servidumbre no voluntaria cualquiera sea su forma con la excepción de un castigo por delito, por el cual la persona en cuestión habría sido condenada.

#### *Sección II. Declaración de principios y políticas del Estado*

Artículo 11. El Estado valora la dignidad de cada ser humano y garantiza el pleno respeto de los derechos humanos.

Artículo 19. 1) No se impondrán multas excesivas, tampoco se infligirán castigos crueles, degradantes o inhumanos.

2) Los castigos corporales, psicológicos o degradantes infligidos a un preso o detenido o el uso de instalaciones penales, impropias o inadecuadas en condiciones infrahumanas dará lugar a la intervención de la justicia.

*Sección XIII. Justicia social y derechos humanos*

Artículo 3. El Estado ofrecerá protección a los trabajadores, dentro del país y en el extranjero, ya sea sindicada o no sindicada, y promoverá el pleno empleo y la igualdad de oportunidades de empleo para todos.

El Estado garantizará los derechos de sindicación, de negociación y de negociación colectiva, así como las actividades pacíficas de las organizaciones, incluido el derecho de huelga, en conformidad con la legislación, para todos los trabajadores. Estos tendrán derecho a la seguridad del empleo, a condiciones de trabajo humanas, y a un salario que permita su subsistencia. Participarán asimismo en los procesos de toma de decisión y de elaboración de políticas que afecten sus derechos y prestaciones tal como lo dispone la ley.

El Código Civil de Filipinas (ley de la República núm. 386) dispone:

Artículo 32. Todo funcionario o empleado público o toda otra persona privada que obstaculice, niegue, viole o impida o perjudique de alguna manera cualesquiera de los derechos y libertades de otra persona que siguen a continuación, estará obligado a indemnizar a esta última por daños.

8) El derecho a la protección de la ley en condiciones de igualdad.

14) El derecho a no ser sometido a ninguna forma de servidumbre no voluntaria.

En cualquiera de los casos mencionados en este artículo, ya sea que la acción o la omisión del acusado constituya o no un delito, la parte demandante tiene derecho a iniciar una acción civil totalmente independiente por daños y otros desagavios. Dicha acción civil tendrá lugar independientemente de toda acción judicial (de haber alguna interpuesta) y puede ser probada por preponderancia de prueba.

La indemnización incluirá los daños morales. También pueden reconocerse los intereses devengados.

La responsabilidad establecida de ese modo no puede ser apelada por un juez a menos que su acción u omisión constituya una violación del Código Penal u otro estatuto penal.

Artículo 1703. No tendrá validez ningún contrato que en la práctica equivalga a servidumbre no voluntaria, cualquiera sea su forma.

El Código Penal revisado (ley núm. 3815) pena el trabajo forzoso de la siguiente manera:

Artículo 272. Esclavitud. Se impondrá una pena de prisión mayor y una multa de hasta 10.000 pesos a toda persona que compre, venda, rapte o detenga a un ser humano con el propósito de mantenerlo en esclavitud.

Si el crimen fuera cometido con el propósito de que la víctima practique cualquier forma de tráfico inmoral se impondrá la pena máxima.

Artículo 273. Explotación del trabajo infantil. Se impondrá una pena de prisión correccional por un período mínimo y medio así como una multa de hasta 500 pesos a toda persona que, con el pretexto de cobrarse una deuda contraída por un ascendente, tutor o persona que tenga la custodia de un menor, retenga a dicho menor a su servicio contra su voluntad.

Artículo 274. Servicios forzosos prestados en concepto de pago de deudas. Se impondrá una pena de arresto mayor de máxima duración a toda persona que, con el propósito de exigir o imponer el pago de una deuda, obligue al deudor a trabajar para ella, contra su voluntad como empleado doméstico o empleado agrícola.

Artículo 286. Coerción grave. Se impondrá una pena de prisión correccional y una multa de hasta 6.000 pesos a toda persona que, sin ser autorizada por la ley, impida a otra mediante el recurso a la violencia, las amenazas o la intimidación a hacer algo que no esté prohibido por la ley, u obligarla a hacerlo en contra de su voluntad, ya sea correcto o incorrecto.

El trabajo forzoso u obligatorio se define según lo dispuesto por la ley.

Ninguna persona o categoría de persona será excluida de la aplicación del principio y derecho relativo a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

En virtud del Código Civil de Filipinas (ley de la República núm. 386) y del Código Penal revisado (ley núm. 3815) ninguna categoría de empleos o trabajos o sectores están excluidos u omitidos de la legislación relativa a este principio.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

Se están reuniendo datos estructurados.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Las medidas adoptadas para la promoción de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio son la acción legislativa y judicial.

Los medios empleados para promover la eliminación de todas las formas de trabajo u obligatorio por el gobierno son la ratificación del Convenio núm. 105.

El objetivo del Gobierno es ratificar el Convenio núm. 29 dentro del año.

Las condiciones que se estiman necesarias para alcanzar estos objetivos son mantener un diálogo social constante.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores representadas en el Consejo Tripartito de Paz Laboral recibirán copia de esta memoria.

## Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Consejo Tripartito de Paz Laboral, órgano legal encargado de analizar los Convenios de la OIT, adoptó una resolución por la que apoya la ratificación el Convenio núm. 29.

## Gambia

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

Gambia ha participado en el Curso práctico tripartito sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, celebrada en Dakar del 6 al 8 de octubre de 1999. Esta reunión de Dakar acordó que los países participantes habían de cumplir las obligaciones de información y completar las labores iniciadas en Dakar. A ese respecto, el Departamento de Estado para el Comercio, la Industria y el Empleo (responsable de las cuestiones laborales e instancia superior del Departamento de Trabajo) ha iniciado una consulta tripartita para pedir opiniones a los representantes de los trabajadores y de los empleadores. La consulta tiene por objeto recabar insumos sobre las estrategias que han de adoptarse para aplicar la Declaración y sus obligaciones concomitantes.

Gambia ha hecho progresos en la ratificación de los siete convenios fundamentales. En el momento de redactar este informe, la Asamblea Nacional de Gambia ha inscrito la ratificación de los siete convenios fundamentales en el orden del día de la próxima reunión de la Asamblea Nacional, dentro de dos semanas. El Consejo de Ministros y el Ministerio de Justicia de Gambia ya han aprobado los convenios para su ratificación, y el procedimiento de ratificación ha ido precedido de amplias consultas con los trabajadores y con los empleadores, tal como se recomienda en los pertinentes convenios y recomendaciones de la OIT.

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está reconocido en Gambia por medio del Código del Trabajo de Gambia, de 1990.

Está definido en el Código del Trabajo de Gambia, de 1990.

Las circunstancias que se excluyen son las que se relacionan con las calamidades naturales y con la necesidad de la movilización de masas para responder a las mismas y las que pueden ser necesarias en casos de desastre natural.

El principal organismo de ejecución es la inspección del Departamento del Trabajo; los instrumentos jurídicos se utilizan en la forma que se contempla en la legislación de Gambia y en otras políticas y leyes promulgadas por la Asamblea Nacional.

#### *Evaluación de la situación en la práctica*

Faltan estadísticas precisas, oportunas y pertinentes en ese terreno;

Como no hay estadísticas, las tendencias no pueden ser determinadas.

La información que permite evaluar mejor la situación en el país se basa en el estudio sobre la pobreza (Gambia Poverty Study), los datos de base para la política del empleo (Background Information to the National Employment Policy and the Macroeconomic Framework 1998-2000) y el informe sobre el censo de población (National Population Census 1993 Report).

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

*Medidas adoptadas:* promulgación de leyes y ratificación de los convenios internacionales pertinentes. Se adoptarán y aplicarán actividades planificadas a partir de las estrategias.

*Medios desplegados:* por parte del Gobierno se sensibilizará a los miembros de la Asamblea Nacional, a los miembros de las instancias judiciales y decisorias del Gobierno. Además, están previstos cursos prácticos a nivel nacional, si se puede obtener la financiación correspondiente.

*Objetivos* del Gobierno serán la promoción de la comprensión de los principios, la elección por votación de los líderes políticos y de las instancias decisorias que intervienen en este debate y buscar su apoyo para la formulación y aplicación de las políticas, programas y proyectos nacionales.

*Las condiciones que se necesitan* para alcanzar estos objetivos son: la cooperación técnica (servicio de expertos para la revisión de la legislación pertinente), la cooperación técnica (apoyo financiero para fortalecer los diversos órganos de aplicación del sistema administrativo laboral y la organización de cursos prácticos, seminarios y campañas de educación y sensibilización de masas), y la cooperación técnica para el diseño y aplicación de encuestas, investigación y cursos prácticos/seminarios.

En vista de los progresos realizados en el proceso de ratificación, se ha decidido que Gambia se centre más en el seguimiento y aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así pues, las tres partes (Gobierno, empleadores y trabajadores) han evacuado consultas con vistas a desarrollar planes de seguimiento y aplicación de estos planes.

Los planes previstos se emprenderán en diversas instancias, como la asamblea legislativa, la sociedad civil, los poderes ejecutivos (que comprenden la administración pública y las instancias decisorias concomitantes del Gobierno), el poder judicial y los órganos de ejecución de la ley, los empleados y los sindicatos. También incluirá el apoyo institucional y el fortalecimiento del Departamento de Trabajo y de la División de Empleo del Departamento de Estado para el Comercio, la Industria y el Empleo. Todo ello supondrá una reforma legislativa (en concreto, del Código del Trabajo de Gambia y de la legislación concomitante) así como la promulgación de nuevas leyes, la puesta en marcha de campañas de concienciación de masas que utilicen entre otras cosas los medios de comunicación impresos y electrónicos, investigaciones y publicaciones, así como campañas de información, educación y comunicación (IEC strategies).

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

La organización de empleadores a la que se ha remitido copia de este informe es la Cámara de Comercio e Industria de Gambia (GCCCI). Las organizaciones de trabajadores a

las que se ha remitido copia de este informe son la Unión de Trabajadores de Gambia y el Congreso Nacional de Sindicatos de Gambia.

## Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se han recibido insumos por parte de los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

## India

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está reconocido en la India. El artículo 23 de la Constitución de la India prohíbe el trabajo forzoso. En el artículo 23, 1) se estipula que: el tráfico de seres humanos y la práctica denominada *begar* y otras formas similares de trabajo forzoso y que cualquier infracción de esta disposición será sancionada de acuerdo con la ley. Varios fallos judiciales han confirmado los términos del artículo 23, 1) de la Constitución de la India antes mencionado. El «tráfico de seres humanos» incluye el tráfico de mujeres y niños con fines inmorales u otros propósitos (*Shama v. Estado de M.P., Allahabad 57*) *begar* implica realizar labores de servicio exigidas por el Gobierno o por una persona que tenga autoridad para ello sin recibir una remuneración a cambio (*Vasudevan v. Mittal, Bombay 53(67); Suraj v. Estado de Madhya Pradesh, Madhya Pradesh 303*). «Trabajo forzoso»: el trabajo puede ser forzoso no sólo debido a la fuerza física que requiera sino también en virtud de una disposición legal que implique el encarcelamiento o una multa en el caso de que un empleado no cumpla el servicio requerido, pero también se considera como trabajo forzoso el que realiza una persona que, debido al hambre y la pobreza, se ve obligada a aceptar un empleo a cambio de una remuneración que está por debajo del salario mínimo legal. (*Peoples Union v. Union of India, Suprema Corte 1473; Sanjit v. Estado de Rajasthan, Suprema Corte 328*).

La legislación del país suprime el trabajo forzoso u obligatorio tal como se define en el artículo 1 del Convenio núm. 105 de la OIT. La única excepción al respecto es la que figura en el artículo 23, 2) de la Constitución, en el cual se estipula que ninguna de las disposiciones de dicho artículo impedirá que el Estado imponga el servicio obligatorio para fines de interés público y que, cuando imponga tales servicios, el Estado no hará discriminación alguna por motivos de religión, raza, casta o clase. La única disposición legislativa promulgada con arreglo a esas disposiciones constitucionales es la ley sobre el servicio nacional, de 1972, en la cual se prevé que se exigirá prestar servicios a médicos, ingenieros o técnicos durante un período específico de tiempo en casos de emergencia nacional. Aunque esta disposición fue adoptada en 1972 para hacer frente a una urgencia, no se han producido hasta ahora situaciones que llevarsen a invocar dicha legislación.

En la India existen medidas jurídicas apropiadas para garantizar el cumplimiento de los principios especificados en el artículo 1 del Convenio núm. 105. De haber alguna violación al respecto, ésta será examinada por los órganos del poder judicial. El artículo 23 de la Constitución garantiza el derecho a la protección contra la explotación, que es un *derecho fundamental*, lo cual implica que no puede ser suprimido por una disposición legislativa.

El trabajo forzoso, tal como se lo define en el artículo 1 del Convenio núm. 105, es sancionable de acuerdo con la ley. Existen mecanismos y procedimientos legales y judiciales apropiados para abordar esas infracciones, en caso de haberlas.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

El Gobierno ha adoptado medidas administrativas, jurídicas y sociales con el fin de eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio tal como se define en el artículo 1 del Convenio núm. 105 de la OIT. El artículo 23 de la Constitución garantiza el derecho a la protección contra el trabajo forzoso.

La legislación y los procedimientos vigentes en la India están en términos generales en conformidad con las disposiciones del Convenio núm. 105 de la OIT y actualmente están en curso los procedimientos necesarios para su ratificación.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se transmiten copias de esta memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores de la India:

Organizaciones de empleadores: Consejo de Empleadores de la India; Federación de Empleadores de la India; Organización Panindia de Empleadores; Conferencia Permanente de las Empresas Públicas, y Organización Panindia de Fabricantes.

Organizaciones de trabajadores: Bharatiya Mazdoor Sangh; Congreso Nacional de Sindicatos de la India; Central de Sindicatos Indios; Hind Mazdoor Sabha; Congreso Nacional de Sindicatos de la India; Congreso de Sindicatos Unidos (LS); Congreso de Sindicatos Unidos, y Frente Nacional de Sindicatos de la India.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se han recibido observaciones de esas organizaciones.

## **Japón**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El principio de la prohibición del trabajo forzoso está reconocido en el Japón.

La Constitución del Japón prohíbe específicamente la esclavitud y la servidumbre involuntaria en las siguientes disposiciones.

Artículo 18. Ninguna persona estará sometida a ningún tipo de esclavitud. Está prohibida la servidumbre involuntaria, excepto para castigar un delito.

Además, se garantizan diversos tipos de libertades y derechos de la siguiente manera.

Artículo 14. Todas las personas son iguales ante la ley y no habrá ninguna discriminación en las relaciones políticas, económicas o sociales por motivos de raza, religión, sexo, condición social u origen familiar.

(Se han omitido los párrafos 2 y 3.)

Artículo 19. No se violará la libertad de opinión y de conciencia.

Artículo 20. Se garantiza a todos la libertad de religión. Ninguna organización religiosa recibirá privilegio alguno del Estado ni ejercerá ninguna autoridad política.

No se obligará a nadie a participar en ningún acto, celebración, rito o práctica religiosos.

El Estado y sus instituciones no impartirán educación religiosa ni realizarán ninguna otra actividad de carácter religioso.

Artículo 21. Se garantiza la libertad de reunión y de asociación, así como la libertad de palabra, de prensa y de todas las demás formas de expresión.

No se establecerá ninguna censura, ni se violará el secreto de ningún medio de comunicación.

Artículo 28. Se garantiza el derecho de los trabajadores a organizarse, negociar y actuar en forma colectiva.

Además, con miras a garantizar los procedimientos necesarios para asegurar el cumplimiento de esas libertades y esos derechos, la Constitución establece lo siguiente:

Artículo 31. No se privará a ninguna persona de la libertad personal, ni se impondrá ninguna otra sanción penal, excepto las previstas en los procedimientos establecidos por la ley.

Artículo 32. No se negará a ninguna persona el derecho de recurrir a los tribunales.

Artículo 34. No se arrestará ni detendrá a ninguna persona sin comunicarle de inmediato las acusaciones que se le imputan o sin proporcionarle inmediatamente el derecho de ser asistida por un abogado; no se le detendrá sin un motivo justificado y, a petición de cualquier persona, ese motivo deberá exponerse abiertamente enseguida en el tribunal en su presencia y en presencia de su abogado.

Artículo 36. Están absolutamente prohibidos los actos de tortura por un funcionario público, así como los castigos crueles.

Ninguna disposición legislativa contradice las disposiciones mencionadas *supra* de la Constitución, además de lo cual se promulgan varias leyes y se aprueban reglamentos para hacer efectivas esas garantías previstas en la Constitución. A continuación figuran ejemplos de esas leyes y reglamentos, que se refieren a sanciones en los casos en que un funcionario público viola la libertad o los derechos de un individuo en el desempeño de sus funciones, etc.

Código Penal (ley núm. 45 de 1907).

Artículo 193. (Abuso de autoridad por parte de un funcionario público.) Cuando un funcionario público abusa de su autoridad y hace que una persona cumpla un acto que no está obligada a realizar, o impide que una persona ejerza un derecho que está autorizada a ejercer, se impondrá una pena de prisión, con o sin trabajo forzoso, de dos años como máximo.

Artículo 194. (Abuso de autoridad por parte de un funcionario público especial.) Cuando una persona en el desempeño de funciones judiciales, penales o policiales cometa un abuso de autoridad y arreste o detenga a otra persona, se le aplicará una pena de prisión, con o sin trabajo forzoso, de como mínimo seis meses y como máximo 10 años.

Artículo 195. (Violencia y crueldad por parte de funcionarios públicos especiales.)

Cuando una persona cumpla tareas judiciales, penales o policiales, y en el desempeño de sus funciones, cometa un acto de violencia o crueldad contra el acusado en un juicio penal, o contra una tercera persona, se le aplicará una pena de prisión, con o sin trabajo forzoso, de siete años como máximo.

- 2) Se aplicará la misma pena cuando una persona que custodia o escolta a otra persona detenida de conformidad con la ley o con una ordenanza, cometa un acto de violencia o crueldad contra ésta.

Artículo 196. (Agravantes por los resultados.)

Una persona que cometa uno de los delitos previstos en los dos artículos precedentes y al hacerlo provoque la muerte o heridas a otra persona, será objeto de las penas prescritas para los delitos de lesión corporal, en caso de que estos delitos sean más graves.

Con respecto a los empleadores de empresas privadas, la ley sobre las normas del trabajo (ley núm. 49 de 1947) estipula la prohibición del trabajo forzoso.

Artículo 5. Ningún empleador obligará a los trabajadores a trabajar contra su voluntad mediante violencia, intimidación, detención o cualquier limitación ilícita impuesta a la libertad mental o física de los trabajadores.

Artículo 117. Toda persona que haya violado las disposiciones del artículo 5 será condenada a una pena de trabajos obligatorios en prisión de como mínimo un año y como máximo 10 años o a una multa de 200.000 yenes como mínimo y 3 millones de yenes como máximo.

Además, la ley sobre la gente de mar (ley núm. 100 de 1947) aplica esas disposiciones de la ley sobre las normas del trabajo a las relaciones laborales de la gente de mar y prohíbe las acciones autoritarias del capitán.

Artículo 122. Si un capitán cometiendo abuso de autoridad obliga a una persona a bordo del buque a realizar un acto al que no está obligada o impide que una persona ejerza un derecho del que es titular, el capitán será sancionado con una pena de trabajos obligatorios en prisión por un plazo no superior a dos años.

Por ejemplo, se citan a continuación las disposiciones de la legislación nacional que pueden estar relacionadas con los puntos *c)* a *d)* del artículo 1 del Convenio núm. 105.

- i) Relación con el párrafo *c)* del artículo 1.

Con respecto a los empleados públicos nacionales en el desempeño normal de sus funciones, hay disposiciones que les prohíben participar en determinada naturaleza de actividades políticas debido a su condición especial de funcionarios públicos, a fin de asegurar su neutralidad política y garantizar la imparcialidad de la administración. Quienes violan esas disposiciones serán objeto de sanciones que incluyen las penas de trabajos obligatorios en prisión.

Ley del servicio público nacional (ley núm. 120 de 1947).

(Restricción de las actividades políticas.)

Artículo 102. El personal no solicitará ni recibirá, y será totalmente ajeno a la acción de solicitar o de recibir cualquier suscripción u otro beneficio para cualquier partido político o cualquier finalidad política, ni participará en ninguna actividad política definida por las normas de la autoridad (para el personal nacional), aparte del ejercicio de su derecho al voto.

(Nota) (Se han omitido los párrafos 2 y 3.)

Artículo 110. Toda persona que se encuentre en una de las situaciones siguientes será condenada a una pena de trabajos obligatorios en prisión no superior a tres años o al pago de una multa no superior a 100.000 yenes.

(Se han omitido los puntos 1 a 18.)

19. Toda persona que viole las restricciones relativas a la actividad política establecidas en el párrafo 1 del artículo 102.

(Se ha omitido el punto 20.)

(Se ha omitido el párrafo 2.)

(Nota) Norma 14-7 (actividad política) de la autoridad para el personal nacional (1949).

(Ambito de aplicación.)

1. Las disposiciones relativas a las prohibiciones o restricciones de la actividad política en la ley («ley» se refiere a la ley del servicio público nacional) y las normas («normas» se refieren a las normas de la autoridad para el personal nacional) se considerarán aplicables a todo el personal del servicio público ordinario, incluidos quienes tengan contratos temporales o condicionales, se encuentren en licencia, jubilación temporal o estén suspendidos de sus funciones, así como quienes no se encuentren en funciones temporalmente por cualquier otro motivo. Sin embargo, no se aplicarán a los casos en que asesores, consultores, miembros de comités y personal consultivo similar a tiempo parcial nombrados por la autoridad para el personal nacional realicen tales actividades sin contravenir las prohibiciones o restricciones prescritas por otras leyes y órdenes.
2. Toda actividad política de un asalariado prohibida o restringida por la ley o las normas se considerará también prohibida o restringida aun en el caso que éste actúe en cooperación abierta o secreta con terceros.

3. Toda actividad política que haya sido prohibida o restringida por la ley o las normas al asalariado, no podrá ser realizada por éste indirectamente a través de un agente, representante o asalariado que haya escogido o que esté sometido a su control.
4. Las prohibiciones o restricciones de las actividades políticas del asalariado prescritas en la ley o las normas se aplicarán también fuera de las horas de trabajo, excepto las actividades prescritas en el punto 16 del párrafo 6.

(Definición de propósitos políticos.)

5. Se considerará que los «propósitos políticos» mencionados en la ley y las normas incluyen aquellos enumerados en este párrafo. Ningún acto realizado con esos propósitos políticos se considerará una violación del párrafo 1, artículo 102 de la ley del servicio público nacional, a menos que ese acto esté incluido en la definición de la actividad política que figura en el párrafo 6 de esta norma:
  - 1) Apoyar u oponerse a cualquier candidato particular en una elección para un cargo electivo público tal como se define en la norma 14-5.
  - 2) Apoyar u oponerse a cualquier juez en el momento de un examen público relativo al nombramiento de jueces del Tribunal Supremo.
  - 3) Apoyar u oponerse a cualquier partido político particular u otra organización política.
  - 4) Apoyar u oponerse a cualquier gabinete.
  - 5) Afirmar u oponerse a cualquier política particular con la intención de influir en las políticas.
  - 6) Obstruir la puesta en práctica de las políticas decididas por un organismo del Gobierno nacional o un organismo público (incluidas las políticas consignadas en leyes, órdenes, normas o decretos de una entidad pública local).
  - 7) Permitir o impedir que se alcance el número de firmas necesarias para que se cumplan los criterios estipulados por ley en una solicitud de promulgación, modificación o reunificación de un decreto de una entidad pública local o para la inspección de sus actividades en el marco de la ley de autonomía local (ley núm. 67 de 1947).
  - 8) Permitir o impedir que se alcance el número de firmas necesarias para que se cumplan los criterios estipulados por la ley para una demanda de disolución de la asamblea de una entidad pública local en el marco de la ley de autonomía local, o para la destitución de empleados públicos de conformidad con la ley, o apoyar u oponerse a la disolución o destitución sobre la base de tal demanda.

(Definición de actividad política.)

6. Se considera que la actividad política descrita en el párrafo 1 del artículo 102 de la ley incluye lo enumerado en el presente párrafo:
  - 1) Utilización del título del cargo, de la autoridad inherente al mismo o de la influencia oficial o no oficial con fines políticos.

- 2) Obtener, tratar de obtener u ofrecer cualquier beneficio relativo a empleo, cometido, remuneración u otros elementos de la condición del servicio de un asalariado o proponer, tratar de proponer o amenazar con una desventaja al respecto, como compensación o retribución por haber dado o no cualquier suscripción u otro beneficio o por haber hecho o no cualquier acto con fines políticos.
- 3) Solicitar o recibir, directa o indirectamente con fines políticos, gravámenes, donaciones, suscripciones, derechos por la calidad de miembro u otra suma de dinero.
- 4) Dar o pagar a un empleado público nacional, con fines políticos, cualquier suma de dinero como la definida en el punto anterior.
- 5) Planificar la constitución de un partido político u otra organización política, participar en esa constitución o contribuir a las actividades de la misma, o convertirse en funcionario, asesor político, o miembro con una función similar a la de esa organización.
- 6) Conducir cualquier campaña para solicitar a terceros que se hagan o no se hagan miembros de un determinado partido político u otra organización política.
- 7) Publicar, editar o distribuir cualquier periódico o publicación que sea el órgano de un partido político u otra organización política o prestar asistencia al respecto.
- 8) Conducir con fines políticos cualquier campaña para solicitar a terceros que voten o no voten en la elección, según se define en el punto 1 del párrafo 5, o en la votación de una revisión por referéndum según se define en el punto 2 del mismo párrafo, o en la votación para una disolución o destitución, de conformidad con el punto 8 del mismo párrafo.
- 9) Planificar o dirigir con fines políticos cualquier campaña para obtener firmas o participar activamente en tales actividades.
- 10) Con fines políticos, planificar, organizar o dirigir un desfile o una manifestación de masas o prestar asistencia para la realización de tales actividades.
- 11) Hacer manifestaciones públicas de opinión que puedan tener una finalidad política en una asamblea o en otro lugar donde se puede tener contacto con un amplio número de personas o mediante altavoz, radio u otro instrumento.
- 12) Exponer o permitir la exposición de cualesquiera escritos o dibujos que puedan tener un fin político en cualquier edificio del servicio público nacional, o utilizar de otra forma o permitir la utilización de cualquier edificio, equipo, material o fondos del servicio público nacional con fines políticos.
- 13) Publicar, distribuir, exhibir cualquier escrito o dibujo firmado o sin firmar, registros fotográficos o figuras que puedan tener un fin político, o leer en voz alta un texto semejante a una multitud o hacer que ésta lo escuche, o escribir y publicar cualquiera de estos elementos con esos fines.
- 14) Presentar o patrocinar cualquier representación teatral que pueda tener un objeto político o contribuir a actividades de esa naturaleza.

- 15) Realizar o distribuir, con fines políticos, banderas, brazaletes, tarjetas de identificación, señales y signos o elementos similares utilizados para manifestar convicciones y programas políticos o para identificar un partido político u otra organización política.
  - 16) Lucir o llevar con fines políticos cualquiera de los artículos enumerados en el punto precedente durante las horas de trabajo.
  - 17) Realizar cualquier acto, independientemente del nombre que lleve o de la forma que adopte, a efectos de eludir la prohibición o restricción mencionada en cualquiera de los puntos anteriores.
7. Se considerará que ninguna disposición de esta norma prohíbe o restringe cualquier actividad que incumbe naturalmente a un asalariado en el desempeño de sus cometidos propios.
  8. El principal responsable de cada ministerio u organismo gubernamental, cuando se cometa un acto contrario a las disposiciones relativas a las prohibiciones o restricciones de la actividad política prescritas en la ley o las normas o se entere de ello, notificará inmediatamente a la autoridad para el personal nacional, y tomará, al mismo tiempo, medidas apropiadas para impedir las infracciones o para rectificarlas.
  9. Además, con respecto a algunas empresas especiales de naturaleza eminentemente pública, se imponen sanciones al no cumplimiento de los cometidos que incluyen los trabajos obligatorios en prisión, para asegurar el buen funcionamiento de los servicios de dicha empresa, esenciales para la vida cotidiana de la población en general.

Ley del correo (ley núm. 165 de 1947).

(Omisión de entrega del correo, etc.)

Artículo 79. Toda persona contratada en el servicio de correos que deliberada y malintencionadamente no entrega el correo u ocasiona su retraso, será sancionada con una pena de trabajos obligatorios en prisión de una duración no superior a un año o con una multa no superior a 200.000 yenes.

(Se ha omitido el párrafo 2.)

Ley de empresas de telecomunicaciones (ley núm. 86 de 1984).

Artículo 102. A toda persona que opere sin autorización equipos de telecomunicaciones para las actividades de un operador de telecomunicaciones y obstruya de esa forma el cumplimiento de las disposiciones del servicio de telecomunicaciones, se le imputará un delito y podrá ser objeto de una pena de trabajos obligatorios en prisión de una duración que no supere los dos años o deberá pagar una multa de 300.000 yenes como máximo.

2. Lo dispuesto en el párrafo precedente se aplicará también cuando una persona que interviene en actividades de telecomunicaciones de tipo I o de tipo especial II no realiza, sin motivo justificado, el trabajo de mantenimiento o de operación de las instalaciones de un servicio de telecomunicaciones para ocasionarles una perturbación.

(Se ha omitido el párrafo 3.)

Ley de empresas eléctricas (ley núm. 170 de 11 de julio de 1964).

Artículo 115. (Se ha omitido el párrafo 1.)

2. A toda persona que opere sin autorización una estructura de servicios eléctricos para el suministro de electricidad, y de esa manera obstruya la generación, transformación, transmisión o el suministro de energía eléctrica, se le aplicará una pena de trabajos obligatorios en prisión no superior a dos años o una multa de 500.000 yenes como máximo.
3. La disposición establecida en el párrafo precedente también se aplicará a toda persona que trabaje en actividades de suministro de energía eléctrica y no realice, sin motivo justificado, el trabajo de mantenimiento u operación de las estructuras previstas para ese servicio, o cuando ese trabajo ocasione un daño en esas estructuras o interrumpa la generación, la transformación, la transmisión o el suministro de electricidad.

(Se ha omitido el párrafo 4.)

Ley de empresas de gas (ley núm. 51 de 31 de marzo de 1954).

Artículo 53. A toda persona que destruya estructuras del servicio de gas o que ocasiona daños al funcionamiento de otras estructuras del servicio de gas, y de esa manera obstaculice el suministro de gas, se aplicará una pena de trabajos obligatorios en prisión no superior a cinco años o una multa de un millón de yen como máximo.

2. A toda persona que opere sin autorización cualquier estructura de servicio de gas y de esa manera obstaculice el abastecimiento de gas, se le aplicará una pena de trabajo obligatorio en prisión no superior a dos años o una multa de 500.000 yenes como máximo.
3. La disposición del párrafo precedente también se aplicará a toda persona que trabaje en el servicio de gas y no realice, sin motivos justificados, el trabajo de mantenimiento u operación de las estructuras previstas para ese servicio ocasionándole daño o dificultando el suministro.
4. El intento de cometer los delitos estipulados en los párrafos 1 y 2 será castigable.

ii) Relación con el párrafo *d)* del artículo 1.

Como se ha señalado *supra*, la Constitución garantiza, en su artículo 28, el derecho de los trabajadores de organizarse y negociar y actuar en forma colectiva, por lo cual las correspondientes acciones sindicales (incluida la huelga) no son objeto de ninguna sanción penal (párrafo 2, artículo 1 de la ley sindical (ley núm. 174 de 1949)).

Se prohíbe a los empleados públicos nacionales que trabajan regularmente en el sector público no operacional, así como a los empleados locales que trabajan regularmente en el sector público no operacional hacer huelga, habida cuenta de la naturaleza particular de su posición, la índole pública de sus cometidos, etc. No existen disposiciones legislativas que prevean penas para quienes participan en una huelga, pero quienes hayan conspirado para realizar una huelga, instigando o incitando a ella, serán objeto de sanciones penales, incluida la pena de trabajo obligatorio en prisión.

Ley del servicio público nacional

(Deber de obediencia de las leyes y ordenanzas y de las órdenes de los superiores; prohibición de actos de hostilidad u otros actos similares.)

Artículo 98. (Se ha omitido el párrafo 1.)

2. El personal no hará huelga ni empleará tácticas dilatorias ni recurrirá a acciones de hostilidad contra el interés público representado por el Gobierno nacional en su calidad de empleador; tampoco utilizará tácticas dilatorias que reduzcan la eficiencia de la acción gubernamental, y ni el personal ni otras personas intentarán o conspirarán para realizar, instigar o incitar acciones ilegales semejantes.

(Se ha omitido el párrafo 3.)

Artículo 110. Una persona que se encuentre en uno de los casos siguientes será condenada a una pena de trabajo obligatoria en prisión no superior a tres años o al pago de una multa de 100.000 yenes como máximo.

(Se han omitido los puntos 1 a 16.)

17. Toda persona que conspire para realizar, instigar o incitar a efectuar acciones ilegales definidas en la primera parte del párrafo 2 del artículo 98, o intente efectuar esta acción.

(Se han omitido los puntos 18 a 20.)

(Se ha omitido el párrafo 2.)

Ley del servicio público local (ley núm. 261 de 1950).

(Prohibición de actos de hostilidad y otros actos similares.)

Artículo 37. El personal no recurrirá a la huelga, a la disminución del ritmo de trabajo u a otros actos de hostilidad contra la población local que es su empleador, y está representado por los organismos del gobierno local, ni a tácticas dilatorias que reduzcan la eficiencia de funcionamiento de los órganos de los gobiernos locales. De la misma forma, ninguna persona intentará esas acciones ilegales ni conspirará, instigará o incitará a perpetrar esos actos.

(Se omite el párrafo 2.)

Artículo 61. Se considerará que una persona que se encuentra en una de las siguientes situaciones será condenada a una pena de trabajo obligatorio en prisión no superior a tres años o al pago de una multa de 100.000 yenes como máximo.

(Se han omitido los puntos 1 a 3.)

4. Toda persona que conspire, instigue o incite a perpetrar las acciones ilegales definidas en la primera parte del párrafo 1 del artículo 37, o intente hacerlo.

(Se ha omitido el punto 5.)

Para la aplicación de la ley sobre normas del trabajo, se han establecido, en el Ministerio de Trabajo, la Oficina de las Normas del Trabajo, y como dependencias locales; las

Oficinas de las Normas del Trabajo y las Oficinas de la Inspección de las Normas del Trabajo en las Prefecturas; todas esas oficinas están dotadas con el personal necesario.

Por otra parte, con miras a la aplicación de la ley de la gente de mar, se ha establecido, en el Ministerio de Transporte, el Departamento de la gente de mar de la Oficina de tecnología y seguridad marítima y, como dependencia local, la Oficina de transporte de distrito; todas esas oficinas están dotadas con el personal necesario.

Por lo demás, en 1932, el Japón ratificó el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

En el marco del artículo 5 de la ley sobre las normas del trabajo (prohibición del trabajo forzoso) se sometió a la fiscalía una violación durante la inspección periódica en 1998 y se envió a esa fiscalía una causa en 1997. No se sometió ninguna violación, ni se presentó ninguna causa a la fiscalía en el marco del artículo 122 (Trabajo obligatorio en prisión impuesto al capitán por obligar a una persona a ejecutar a bordo del buque un acto al que no está obligada, mediante abuso de su autoridad) de la ley sobre la gente de mar, entre 1994 y 1998.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Para garantizar la aplicación de la ley sobre las normas del trabajo, se elaboran instrucciones destinadas a los establecimientos que puedan tener problemas en relación con esa ley. En caso de que un establecimiento infrinja las leyes y los reglamentos en la materia, hay medidas de corrección previstas.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se enviaron ejemplares de la presente memoria a la Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón y a la Confederación de Sindicatos del Japón.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

La Confederación de Sindicatos del Japón solicita la «pronta ratificación de las normas del trabajo fundamentales de la OIT y preconiza la conclusión de un acuerdo sobre su necesidad a escala mundial». (Solicitud de un marco de política para 1999 y 2000.)

## Japón

### Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC–Rengo)

#### *Prohibición del trabajo forzoso*

El Japón no ha ratificado el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Es muy lamentable que el Japón no haya ratificado este Convenio. Su aplicación en el Japón no plantea ningún problema jurídico ni tampoco para el sector privado.

#### *Prohibición universal de la huelga, restricción de los derechos de negociación y sanciones penales y disciplinarias*

Según la memoria del Gobierno, se tiene la impresión de que las medidas de prohibición sólo se aplican a los empleados administrativos y que solamente aquellos que conspiran, organizan o provocan huelgas son objeto de sanciones penales. Las medidas de prohibición se aplican de hecho a trabajadores manuales de la misma manera que a los empleados de empresas estatales y municipales. También pueden ser sancionados con penas inferiores a tres años de trabajo forzoso o con multas inferiores a 100.000 yen.

La prohibición universal de las huelgas ... vulnera el artículo del Convenio núm. 105 que prohíbe que las huelgas se sancionen con penas de trabajo forzoso, con exclusión de las huelgas en los servicios esenciales.

[Se han suprimido referencias a la legislación y la práctica del Estado respecto de los convenios ratificados.]

#### *Prohibición universal de las actividades políticas y sanciones penales y disciplinarias*

Según la memoria del Gobierno se tiene la impresión de que las actividades políticas sólo se prohíben a los empleados no manuales del Estado y de los municipios y que solamente éstos son pasibles de sanciones penales de menos de tres años de trabajo forzoso o de multas de menos de 100.000 yen. Las actividades políticas que pueden sancionarse son muy diversas como se explica en la memoria del Gobierno.

## Letonia

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

En la República de Letonia, las cuestiones relativas al trabajo forzoso u obligatorio están sometidas a la legislación siguiente:

1. el Código de Trabajo de la República de Letonia;
2. la Constitución de la República de Letonia;

3. la ley sobre «Estado de excepción» de 2 de diciembre de 1992.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

El artículo 106 de la Constitución de la República de Letonia afirma la prohibición general del trabajo forzoso:

«Todos tienen derecho a escoger libremente su ocupación y su lugar de trabajo según su capacidad y calificaciones. El trabajo forzoso queda prohibido. La participación en las labores derivadas de los desastres naturales y de sus consecuencias, así como el trabajo a raíz de una condena por los tribunales no se considera trabajo forzoso.»

Además, el artículo 25 del Código de Trabajo de la República de Letonia afirma:

«El empleador no está autorizado a pedir al trabajador que lleve a cabo trabajos no contemplados en el contrato laboral.»

La legislación de la República de Letonia sólo permite el trabajo voluntario y el trabajo que no se considere forzoso. El servicio militar obligatorio y la participación en los trabajos derivados de las catástrofes naturales y sus consecuencias no se consideran trabajo forzoso. Sin embargo, la legislación de la República de Letonia permite ciertos casos que pudieran infringir los derechos individuales, obligando al trabajo forzoso. Tales casos están sujetos al artículo 1 de la ley sobre «Estado de excepción», que dice así:

«El Estado de excepción trae consigo un régimen jurídico especial para las actividades de las autoridades del Estado y las instituciones de gobierno, empresas, asociaciones empresariales, organismos y organizaciones, y permite (en la medida y según los procedimientos establecidos en esta ley) infringir excepcionalmente los derechos y libertades de las personas individuales y de las entidades jurídicas, así como exigirles las correspondientes responsabilidades.»

Es fundamental advertir que en el proyecto de Código de Trabajo que se está elaborando actualmente se incorporan ciertas novedades en relación con las disposiciones reglamentaria sobre la realización de trabajos no previstos en el contrato de trabajo; concretamente, el párrafo 1 del artículo 54 del mencionado proyecto, afirma:

«El empleador tendrá derecho a destinar a un trabajador (durante un período de tiempo no superior a un mes) a realizar trabajos no previstos en el contrato de trabajo, para eliminar las consecuencias de una fuerza insuperable, un accidente u otras circunstancias extremas que afecten o puedan afectar de manera desfavorable el proceso habitual de trabajo de la empresa. En caso de tiempo de trabajo perdido, el empleador tendrá derecho a destinar al trabajador a llevar a cabo labores no previstas por el contrato laboral, durante un período de tiempo no superior a dos meses de un año civil.»

Además, el párrafo 3 del artículo 54 del mencionado proyecto dispone que:

«Para llevar a cabo trabajos no contemplados en el contrato de trabajo, el empleador queda obligado a pagar la retribución correspondiente a dicho trabajo, cuya cuantía no será inferior al salario medio anterior del trabajador.»

La legislación de la República de Letonia no exige directamente responsabilidades por la ejecución de trabajos forzosos u obligatorios, pero existen en ese terreno las disposiciones

generales que regulan los derechos laborales (comprendido el empleo), cuya infracción incurre en responsabilidades penales y administrativas. Así pues, el artículo 280 del Código Penal de la República de Letonia dispone:

«En caso de infracción de las restricciones o reglamentos que gobiernan el empleo individual, si la mencionada infracción ha sido cometida por el empleador y se ha repetido a lo largo del año:

se impondrá una pena de prisión durante un período de tiempo que puede llegar hasta un año, o un arresto o trabajo forzoso o una sanción pecuniaria de hasta 50 salarios mínimos.»

El párrafo 1 del artículo 41 de la ley de procedimiento civil de la República de Letonia, dispone para estos casos que:

«En caso de infracción de la legislación laboral o de la legislación de protección del trabajo o de cualquier otra legislación que gobierne estas cuestiones:

se impondrá a los empleadores o funcionarios una sanción pecuniaria de hasta 250 lats.»

De lo dicho se sigue que el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio es reconocido en la República de Letonia.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Se han remitido copias de la presente memoria a:

- la Federación de Sindicatos Libres de Letonia,
- la Confederación de Empleadores de Letonia.

## **Mozambique**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

Mozambique ha ratificado cinco de los convenios fundamentales de la OIT: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). El Gobierno está realizando trabajos preparatorios sobre los siguientes Convenios, a fin de someterlos a la Asamblea de la República de Mozambique: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

## Namibia

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

La sección 108 de la parte XIV de la ley núm. 6 de 1992 de la legislación laboral de Namibia define el trabajo forzoso como:

- todo trabajo o servicio exigido a un individuo que no se ofrece voluntariamente sino que se realiza bajo la amenaza de la imposición o inflicción de una multa, castigo u otros daños o bajo la realización de un daño a esa persona en caso de que ésta no realice o preste el mencionado trabajo o servicio;
- todo trabajo realizado por un niño menor de 18 años sujeto a cualquier tipo de acuerdo o régimen en cualquier tarea y que, por cualquier motivo, se le exija realizar dicho trabajo en beneficio del empleador en cuestión;
- todo trabajo realizado por un individuo en virtud del cual, por cualquier motivo, éste lo realice bajo el control, la vigilancia o la jurisdicción de un jefe o encargado clásico en calidad de tal.

Las personas o categorías excluidas de la aplicación del principio y del derecho relativo a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio figuran, sea explícitamente o porque no están cubiertas por la legislación aplicable en la materia, en la sección pertinente arriba mencionada (aquí no se reproduce).

Según el artículo 9 de la Constitución de Namibia, la expresión «trabajo forzoso» no debería abarcar:

- ningún trabajo exigido en virtud de una sentencia judicial o de la instrucción de un tribunal;
- ningún trabajo exigido a aquellas personas legalmente detenidas que, a pesar de no exigirse en virtud de una sentencia judicial o de la instrucción de un tribunal, sea razonable o necesario en beneficio de la higiene;
- ningún trabajo exigido a los miembros de las fuerzas de la defensa, de la policía y de la administración penitenciaria de conformidad con sus obligaciones;
- ningún trabajo exigido durante un período de emergencia pública o en el caso de que una emergencia o calamidad amenace la vida y el bienestar de la comunidad;
- ningún trabajo razonablemente exigido como parte de una obligación razonable y normal de la comunidad o de cualquier otra obligación cívica.

Según la ley núm. 6 de 1992 de la legislación laboral de Namibia, toda persona que ocasione, permita o exija a otra persona que realice cualquier tipo de trabajo forzoso será culpable de delito y se le condenará a las penas que la ley sobre secuestro le imponga (parte XIV, página 141).

El formulario de inspección del trabajo DL 1 abarca la detección, el registro y el informe relativo a la presencia del trabajo forzoso en los puestos de trabajo. Sírvase encontrar dicho formulario adjunto para referencia (aquí no se reproduce).

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

La inspección tradicional del trabajo todavía no ha detectado ningún tipo de actividad relacionada con el trabajo forzoso.

Se podría disponer de este tipo de datos una vez se hubiera completado el estudio sobre el trabajo infantil.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

En el orden del día de noviembre de 1999, se esperaba que el Consejo Consultivo del Trabajo examinara las posibilidades de que se ratificaran los cinco convenios fundamentales de la OIT que faltaban. Entre éstos figuraba el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Las medidas adoptadas para la promoción de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio son:

- tipificación del trabajo forzoso;
- campaña de información sobre la Constitución y la legislación laboral;
- inspección del trabajo.

Los medios desplegados con miras a la promoción de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio por:

- i) el Gobierno:
  - tipificación del trabajo forzoso;
  - inspección del trabajo.
- ii) la OIT:
  - campaña para promover la Declaración de principios.
- iii) otras instancias:
  - las organizaciones de trabajadores y empleadores, la Unión Nacional de Trabajadores de Namibia y la Federación de Empleadores de Namibia;
  - el Consejo Consultivo del Trabajo.

Los objetivos del Gobierno con miras al respeto, la promoción o la realización de todos estos principios y derechos son:

- reforzar la capacidad de los inspectores de trabajo;

- reforzar la capacidad de los interlocutores sociales;
- fomentar la investigación mediante el Consejo Consultivo del Trabajo.

Las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar estos objetivos incluyen un análisis adecuado de la viabilidad (preparación jurídica y económica) en el marco de la estructura jurídica de Namibia.

## Nepal

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

Nepal reconoce el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. El artículo 20 de la Constitución del Reino de Nepal, 1991, estipula que:

Se prohíbe el tráfico de seres humanos, la esclavitud, la condición de siervo y el trabajo forzoso en cualquiera de sus formas. Cualquier violación de esta disposición será penada por la ley.

Nada de lo aquí dispuesto representará un obstáculo para el establecimiento por ley del servicio obligatorio con fines públicos.

De igual modo, el capítulo 4.1 del Código Civil del país establece también que ninguna persona podrá exigir un trabajo a un individuo en contra de su voluntad.

#### *Evaluación de la situación en la práctica*

No existe ninguna otra disposición constitucional o legislación sobre esta cuestión.

### Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos

Aparte de las disposiciones constitucionales, en algunos distritos de las regiones de desarrollo del centro oeste y del oeste, existe una práctica tradicional de contratar (en parte verbal) a trabajadores en régimen de servidumbre por deudas en el ámbito de la agricultura. De hecho, se trata de agricultores a los que se paga un monto en metálico y en especie que no es suficiente para su subsistencia. Habida cuenta de este mal social, el Gobierno de su Majestad, el Ministerio de Reforma y Planificación del Territorio ha puesto en ejecución un programa intensivo destinado específicamente a los trabajos en régimen de servidumbre por deudas (kamaiya). Además, los sindicatos y organizaciones no gubernamentales también han participado para tratar de resolver estas cuestiones y aplicar diversos programas de intervención. Diversas organizaciones donantes han estado también apoyando a las organizaciones mencionadas para poner en ejecución los programas de intervención especialmente las actividades relacionadas con el desarrollo de las capacidades y con la generación de ingresos.

El Ministerio de Reforma y Planificación del Territorio también ha estado trabajando para elaborar los instrumentos jurídicos necesarios, de conformidad con las disposiciones constitucionales.

## Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria

Se ha transmitido la presente memoria a los sindicatos y a la organización de empleadores para su información.

## Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se ha recibido ninguna observación.

## Qatar

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

La ley núm. 3 de 1962 relativa al trabajo, no contempla ninguna de las formas de trabajo forzoso a que hace referencia el artículo 1 del Convenio. Tampoco prevé el trabajo forzoso u obligatorio como sanción a una violación. Sin embargo, la ley autoriza a los trabajadores a entrar en huelga con posterioridad a que la Comisión de conciliación haya examinado el conflicto entre los trabajadores y el empleador, en conformidad con el artículo 68 de la ley del trabajo. Además la ley prohíbe el lock-out por parte de los empleadores así como el despido de cualquier trabajador antes de que la Comisión de conciliación se haya pronunciado sobre el conflicto en conformidad con el artículo 68 de la ley.

Según el artículo 70, los trabajadores en huelga no deben cometer actos de agresión contra el empleador o sus agentes o contra otros trabajadores dispuestos a continuar trabajando. No pueden, bajo ninguna circunstancia, tomar posesión de ninguna propiedad que no les pertenezca. El artículo 71 prohíbe la realización de huelgas a los trabajadores empleados en los establecimientos de servicios de agua, electricidad, gas, salud, lucha contra incendios, aire acondicionado o telecomunicaciones, sin haber cumplido con el deber de preaviso estipulado en el artículo 18 de la ley, sabiendo que tal acción de huelga o abandono del servicio tendría graves consecuencias para la salud pública o podría poner en peligro a cualquier grupo de personas privándolos de servicios, o podría causar serios daños a la propiedad pública o privada. Sin embargo, la ley no establece trabajo forzoso u obligatorio en caso de tales violaciones.

La ley núm. 9 de 1967 reguladora del servicio civil, prohíbe a los trabajadores afiliados a organizaciones políticas o a partidos, o que trabajen para ellos, la participación en actividades en favor de tales organizaciones (artículo 60). Sin embargo, no establece el trabajo forzoso como pena por haber violado este artículo.

El Código Penal de Qatar, núm. 14 de 1971 y sus modificaciones, en los artículos 83 a 107 establece la lista de delitos relativos a asociaciones ilegales, a las huelgas no autorizadas, a las manifestaciones o reuniones públicas susceptibles de pena. El trabajo forzoso no figura en la lista de sanciones aplicadas como castigo por haber violado estos artículos.

El artículo 38 del Código Penal autoriza a los tribunales a dictar penas de prisión acompañadas de trabajos forzosos en caso de sentencias que excedan un año, y cuando los

tribunales consideren que el delito y las circunstancias justifican tal sentencia. Los tribunales tienen poderes discrecionales para dictar tales sentencias en relación con delitos diferentes a los casos comprendidos en el artículo 1 del Convenio. Más aún, tales sentencias no se consideran como imposición de trabajo forzoso u obligatorio cuando han sido emitidas por tribunales y en tanto que el trabajo efectuado, lo sea bajo la supervisión y el control de la autoridad pública.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

- Cámara de Comercio e Industria de Qatar (empleadores);
- Comisión de Trabajadores del Establecimiento General de Petróleo de Qatar (trabajadores).

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

No se ha recibido ningún comentario.

### **Anexos (no reproducidos)**

Ley núm. 3 de 1962 sobre el trabajo y sus modificaciones.

Ley del servicio civil.

Código Penal y leyes adjuntas a las memorias particulares.

## **Sri Lanka**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El análisis comparativo del Convenio núm. 29 y del Convenio núm. 105 muestra que el Convenio núm. 29 (que se adoptó en 1930), establece en su artículo 2 ciertas excepciones al sentido más estricto de las disposiciones del mencionado Convenio. Actualmente, las leyes de Sri Lanka contienen disposiciones que podrían interpretarse como indicativas de trabajo forzoso u obligatorio. Sin embargo, la mayoría de las disposiciones pertinentes entran en las exenciones que enumera el artículo 2 del Convenio núm. 29.

En cambio, el Convenio núm. 105 (que se adoptó en 1957), presenta unas restricciones al trabajo forzoso (que figuran en su artículo 1) que abarcan un ámbito muy amplio y que, si se interpretan estrictamente, podrían ser contrarias a determinadas disposiciones de nuestra legislación. Aunque los párrafos *a)*, *d)* y *e)* del artículo 1 se armonizan con nuestra legislación, los párrafos *b)* y *c)* podrían estar en contradicción (si se aplicasen estrictamente) con determinadas disposiciones de la legislación de Sri Lanka, que se utilizan para conseguir los objetivos para los cuales tales leyes fueron aprobadas por el Parlamento.

A continuación se enumeran algunas de las disposiciones que tal vez tengan que ser examinadas y, en su caso, enmendadas si Sri Lanka ratifica el Convenio núm. 105:

- Ley núm. 40 de 1985, sobre la movilización y las fuerzas de complemento.
- Ley núm. 61 de 1979, sobre los servicios públicos esenciales.
- Ordenanza núm. 16 de 1877 sobre las prisiones.
- Ley núm. 70 de 1961, sobre el servicio público obligatorio.

## Ucrania

### Medios de apreciación de la situación

#### *Evaluación del marco institucional*

En el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) se estipula que todo Miembro de la Oficina Internacional del Trabajo que lo ratifique se obliga a suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- a) como medio de coerción política o de educación o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;
- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Este principio está reconocido en Ucrania en virtud de las disposiciones siguientes:

El artículo 43, parte 3 de la Constitución de Ucrania prohíbe la utilización del trabajo forzoso.

En el artículo 2 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT se define el trabajo forzoso u obligatorio como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

En la Constitución de Ucrania se prohíbe recurrir al trabajo forzoso.

El Gobierno hace referencia al párrafo 2 del artículo 2 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) en relación con los trabajos o servicios que no están comprendidos en la definición del término trabajo forzoso u obligatorio. Con respecto a las categorías de empleos o trabajos excluidos, véase la respuesta anterior.

### ***Evaluación de la situación en la práctica***

No se dispone de indicadores o estadísticas al respecto.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

El texto de la memoria fue transmitido a la Federación de Sindicatos de Ucrania y a la Federación de Industriales y Empresarios de Ucrania para su aprobación.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Las observaciones y propuestas de esas organizaciones se tuvieron en cuenta en la redacción final de la memoria y se examinarán también en el marco de la futura labor del Gobierno.

## **Viet Nam**

### **Medios de apreciación de la situación**

#### ***Evaluación del marco institucional***

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio ha sido incorporado a la legislación de Viet Nam.

En particular, este reconocimiento se ha plasmado en el artículo 5, párrafo 2, del Código del Trabajo de Viet Nam.

En Viet Nam no existe trabajo forzoso ni obligatorio. Por lo que se refiere a este principio, no se ha excluido u omitido de la legislación a ninguna categoría de empleo o trabajo ni a ningún sector.

Medios de aplicación: Viet Nam ha puesto en práctica este principio por medio de la promulgación de instrumentos jurídicos y la acción de la administración estatal, concretamente mediante las actividades de supervisión de la inspección del trabajo, la prohibición administrativa y la aplicación de sanciones penales.

#### ***Evaluación de la situación en la práctica***

En la actualidad, no existe trabajo forzoso ni trabajo obligatorio en Viet Nam.

### **Los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos**

Las medidas tomadas para promover la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio son: la difusión de información sobre la legislación y el fomento de las actividades de control y verificación, así como la aplicación de sanciones penales.

Los medios desplegados a este respecto por el Gobierno consisten en la promulgación de instrumentos jurídicos por el Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales, y con relación a estos mismos:

- la difusión de información sobre leyes, actividades de inspección y sanciones, y
- la preparación por las dependencias provinciales del Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales de sus informes anuales, trimestrales y mensuales sobre asuntos laborales.

El objetivo del Gobierno es la prohibición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio en Viet Nam.

La condición que se ha juzgado necesaria para alcanzar este objetivo es que el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio figure en la legislación de Viet Nam, como ocurre en la práctica, pues el párrafo 2 del artículo 5 del Código del Trabajo estipula que: «quedan prohibidos el maltrato de los trabajadores y todas las formas de trabajo forzoso».

En realidad, existen algunas diferencias de perspectiva entre el Gobierno y la OIT por lo que se refiere a la definición de los conceptos de trabajo forzoso, por una parte, y de la contribución de los ciudadanos vietnamitas a las obras públicas, por la otra. Por lo tanto, era muy oportuno que Viet Nam ratificara los Convenios núms. 29 y 105, a fin de prevenir malentendidos en esta materia.

### **Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria**

Esta memoria se ha enviado a la Confederación General del Trabajo de Viet Nam, a la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam y al Consejo Nacional Vietnamita de Cooperativas y de Pequeñas y Medianas Empresas.

### **Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores**

Hasta ahora no se han recibido comentarios de ninguna de estas organizaciones.