



## CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

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

- c) proponer al Consejo de Administración, para su examen y la adopción de las oportunas decisiones, las modificaciones de los formularios de memoria que consideren adecuadas<sup>1</sup>.
2. Las memorias anuales y los correspondientes comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores fueron compilados por la Oficina, de conformidad con la práctica establecida. A raíz de las consultas celebradas durante la reunión de noviembre de 2002 del Consejo de Administración, la compilación ya no se publica en forma impresa pero puede consultarse en el sitio público de la Web del Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración<sup>2</sup>. En el anexo 3 de la introducción de los Expertos Consejeros figura la lista de gobiernos que han enviado memorias y de las organizaciones nacionales e internacionales que han formulado comentarios al respecto.
3. La compilación se sometió a los Expertos Consejeros, que se reunieron del 14 al 19 de enero de 2004. La introducción adjunta de los Expertos Consejeros se somete al examen del Consejo de Administración.
4. *El Consejo de Administración estimará acaso oportuno examinar la Introducción de los Expertos Consejeros adjunta y adoptar las decisiones apropiadas a propósito de las recomendaciones que figuran en los párrafos 24 a 31 de la Introducción.*

Ginebra, 28 de enero de 2004.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 4.

<sup>1</sup> Consejo de Administración, *Actas* de la 274.<sup>a</sup> reunión, sexta sesión.

<sup>2</sup> Véase [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration).

---

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

**Introducción de los Expertos Consejeros  
en la Declaración de la OIT a la  
compilación de memorias anuales  
Ginebra, marzo de 2004**

---

## Indice

	<i>Página</i>
A. Marco general de la introducción .....	1
B. Observaciones generales de los Expertos Consejeros.....	2
1. Marco general de la Declaración .....	2
2. Presentación de memorias .....	4
a) Consideraciones generales.....	4
b) Datos.....	5
C. Recomendaciones de los Expertos Consejeros .....	7
1. Recomendaciones al Consejo de Administración con respecto a su propio trabajo.....	7
2. Recomendación al Consejo de Administración con respecto a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.....	7
3. Recomendaciones al Consejo de Administración con respecto a la Oficina .....	8
D. Esfuerzos desplegados para respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo .....	9
1. Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	9
a) Presentación de memorias .....	9
b) Memorias en las que se mencionan actividades .....	9
c) Problemas indicados.....	13
d) Memorias en que se señala que no ha habido cambios .....	19
2. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	19
3. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio .....	21
a) Presentación de memorias .....	21
b) Memorias en las que se mencionan actividades .....	21
c) Problemas indicados.....	24
d) Memorias en que se señala que no ha habido cambios .....	25
4. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	26
5. Abolición efectiva del trabajo infantil .....	26
a) Presentación de memorias .....	26
b) Memorias en las que se mencionan actividades .....	27
c) Problemas indicados.....	33
d) Memorias en que se señala que no ha habido cambios .....	35
6. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la abolición efectiva del trabajo infantil.....	35
7. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.....	36

	<i>Página</i>
a) Presentación de memorias .....	36
b) Memorias en las que se mencionan actividades .....	36
c) Problemas indicados .....	39
d) Memorias en que se señala que no ha habido cambios.....	40
8. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.....	41
E. Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores .....	42
1. Participación general.....	42
2. Organizaciones de empleadores.....	42
3. Organizaciones de trabajadores .....	43
4. Participación en la presentación de memorias .....	44
5. Participación en las actividades .....	45
F. Relaciones de los gobiernos con organizaciones internacionales y regionales y otros donantes.....	46
G. Cooperación técnica .....	47
1. Consideraciones generales .....	47
2. Ayuda internacional .....	48
3. Necesidades o solicitudes de cooperación técnica.....	49
H. Curso dado a recomendaciones pasadas .....	51
1. Presentación de memorias y diálogo.....	51
2. Divulgación e investigación.....	52

## **Anexos**

Anexo 1 Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración.....	55
Anexo 2 Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT .....	56
Anexo 3 Índice de la compilación de las memorias anuales por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, marzo de 2004 .....	59

## **Recuadros**

Recuadro 1. Gobiernos que cumplieron con la obligación de presentar memorias en virtud del seguimiento de la Declaración, para el Examen Anual de 2004, con respecto a determinadas categorías de principios y derechos .....	6
Recuadro 2. Gobiernos que incumplieron su obligación de presentar memorias en virtud del seguimiento de la Declaración, para el Examen Anual de 2004, con respecto a determinadas categorías de principios y derechos .....	6
Recuadro 3. Convenios fundamentales de la OIT ratificados en 2003 .....	7
Recuadro 4. Estudios sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo .....	53

**Cuadros**

Cuadro 1.	Memorias esperadas y memorias recibidas, por categoría de principios y derechos fundamentales, 2000-2004 .....	5
Cuadro 2.	Medidas para garantizar la aplicación del principio de la abolición efectiva del trabajo infantil.....	31
Cuadro 3.	Observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores nacionales e internacionales .....	42
Cuadro 4.	Necesidades o solicitudes de cooperación técnica de los gobiernos por categoría de principio y derecho.....	49

---

## A. Marco general de la introducción

1. El mandato de los Expertos Consejeros constituye un elemento esencial del seguimiento de la Declaración, el cual debía ser significativo, eficaz y estar dotado de capacidad de promoción<sup>1</sup>. Nuestra tarea no consiste en analizar, en ningún nivel de profundidad, la legislación nacional relacionada con la Declaración. Pero tampoco se trata de limitarnos sólo al examen de la información sobre la legislación, sino que debemos interesarnos por lo que realmente ocurre en los distintos países, es decir, por sus políticas y programas, y por las instituciones creadas para poner en práctica medidas congruentes con el espíritu de la Declaración. Como Expertos Consejeros independientes, consideramos que es nuestro deber destacar las situaciones en que se han registrado avances y también aquéllas en las que los avances han sido mínimos o inexistentes. Un seguimiento promocional no cierra los ojos ante las dificultades. Ponerlas claramente de relieve contribuye a lograr una mayor toma de conciencia; este es el primer paso para hacer frente a tales dificultades en el plano nacional.
2. El seguimiento de la Declaración se lleva realizando desde 2000, y este es nuestro quinto informe. Es un momento oportuno para apreciar el verdadero alcance de lo que estamos haciendo y logrando. La idea es que formamos parte de un proceso que contribuye a avanzar hacia el pleno respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo:
  - libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
  - eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
  - abolición efectiva del trabajo infantil, y
  - eliminación de la discriminación en el terreno del empleo y la ocupación.
3. ¿Cuál es, según las memorias recibidas, la realidad del mundo de hoy con respecto a 2000, año en que comenzó la puesta en práctica de la Declaración y su seguimiento? Por una parte, en varios países se han registrado avances de cara a materializar el potencial de la Declaración. Por otra parte, en cambio, han crecido cada vez más la pobreza y la desigualdad de ingresos, y han aparecido nuevas formas de discriminación. Asimismo, se siguen extendiendo las zonas francas industriales, el tráfico de personas y los movimientos migratorios a nivel nacional e internacional. Es en este contexto mundial que millones de personas esperan ansiosamente encontrar trabajo, de preferencia decente. En tales circunstancias, nos preocupa que la difícil situación económica actual y la creciente precariedad laboral lleven a quienes tienen poder a vulnerar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las observaciones y recomendaciones que presentamos a continuación están basadas en los antecedentes y datos aportados por las distintas memorias recibidas.
4. Cada mes de enero, examinamos la información contenida en las memorias enviadas por los gobiernos que no han ratificado todos los convenios fundamentales, así como por las organizaciones de empleadores y de trabajadores nacionales e internacionales. El texto editado de estas memorias y observaciones se encuentra en una compilación, que puede

<sup>1</sup> Los procedimientos relativos a las memorias sobre el seguimiento de la Declaración figuran en el anexo 1 a la presente Introducción

---

consultarse en el sitio Web público del Programa de la Declaración<sup>2</sup>. En esta Introducción incluimos información extraída de las memorias y observaciones, así como nuestros propios comentarios, observaciones y recomendaciones, basados en la compilación.

## **B. Observaciones generales de los Expertos Consejeros**

### **1. Marco general de la Declaración**

5. El seguimiento de la Declaración comprende tres elementos principales. En este proceso, debería recordarse el sistema de Informes Globales sobre cada uno de los principios y derechos de la Declaración. Tras finalizar un primer ciclo completo, disponemos ahora de un informe global sobre cada principio y derecho. Existe un mecanismo de cooperación técnica, que articula la oferta y la demanda en este campo. Este podría ser el eje vital del seguimiento de la Declaración, en el sentido de que se trata del *quid pro quo* para los países que solicitan asistencia para poner en práctica la Declaración. La tercera parte del seguimiento es el Examen Anual de las memorias presentadas por los países que no han ratificado todos los convenios fundamentales.
6. Pensamos que nuestra responsabilidad es importante en todo el proceso. Ahora bien, dependemos de las memorias enviadas a la Oficina en el marco del Examen Anual, que aportan una información limitada. Paralelamente al segundo ciclo de Informes globales y cooperación técnica, el Examen Anual debería ser la ocasión de rebasar la simple descripción de las legislaciones, para proceder a evaluar los avances registrados en el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
7. Cada vez que hemos recibido información, que un Gobierno se ha mostrado dispuesto a introducir cambios y que la Oficina ha podido brindar la cooperación necesaria, se han logrado avances alentadores. Normalmente, dichos cambios son el resultado de presiones, tanto internas como externas, ejercidas sobre los gobiernos. Así, en el caso de los países miembros del Consejo de Cooperación del Golfo, que avanzan en el ámbito de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva, y en el caso de China, que progresa en el terreno de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, no cabe duda que la interacción de la OIT con sus gobiernos desde el inicio de los exámenes anuales ha sido muy útil. Este proceso nos alienta a seguir adelante.
8. Aun cuando dichos ejemplos indican que se han producido cambios importantes, al menos en lo tocante a la legislación pertinente, contamos con poca información sobre el cumplimiento real de las leyes. Pese a que ya han transcurrido cuatro años de trabajo, es obvio que millones y millones de personas siguen careciendo de los derechos básicos establecidos en las normas de la OIT relacionadas con la Declaración.
9. La Declaración habla del respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es interesante reflexionar sobre estos conceptos. Por respeto se entiende la voluntad política de hacer realidad estos principios, y no las simples

<sup>2</sup> Véase el sitio [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration). La lista de los gobiernos que han remitido memorias y de las organizaciones nacionales e internacionales que han formulado observaciones figura en el anexo 3 a esta Introducción. El texto de la Declaración se puede consultar en el sitio Web general de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) o en el sitio Web del Programa de la Declaración, o bien se puede obtener solicitándolo a las Oficinas de la OIT.

---

declaraciones de principios. La promoción es el apoyo activo a estos principios, mediante acciones y programas orientados a lograr cambios positivos. El cumplimiento significa conseguir mejoras en la vida cotidiana de cada mujer y cada hombre, sus familias, lugares de trabajo y comunidades. Por ende, el aspecto promocional de la Declaración se refiere a los cambios y a la evaluación de los avances, tanto en la legislación como en la práctica. Toda esta labor exige un esfuerzo continuo de concienciación. Al hablar de promoción, nos referimos a avanzar desde un punto de partida determinado — por muy abajo que se sitúe — hacia el pleno respeto de los principios y derechos objeto de la Declaración.

- 10.** Consideramos preocupante que, en referencia a algunos principios, hasta un 20 por ciento de los países hayan indicado que no ha habido cambios desde su última memoria. Puede que no haya cambios en la legislación, pero quizá los haya en la práctica, o tal vez haya programas que preparen los cambios; es importante recibir información sobre dichos programas. Ahora bien, tenemos conciencia de que los funcionarios de los Ministerios de Trabajo encargados de la presentación de memorias se ven confrontados a un gran volumen de trabajo. En efecto, se trata a menudo de las mismas personas o unidades que cumplimentan los formularios relativos a la aplicación de los convenios ratificados (en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT), en los que se pregunta si la legislación y la práctica están en conformidad con las disposiciones de los convenios ratificados. Responder a las preguntas en el marco de la Declaración es muy diferente, pues se solicita información sobre las actividades de promoción y apoyo, lo que requiere celebrar amplias consultas con los interlocutores sociales.
- 11.** Desde el comienzo, hemos invitado a los interlocutores sociales a participar en nuestro proceso, a fin de enriquecer su base de información. Resulta inaceptable que el número de observaciones facilitadas por los interlocutores sociales sea tan reducido. En los pocos casos en que las organizaciones nacionales han hecho aportes, ello ha permitido enriquecer de forma evidente la base de información y el debate sobre el seguimiento nacional de la Declaración. Los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones representativas deben ser el pilar de este proceso de ampliación de la base de información y de las acciones encaminadas a lograr el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos.
- 12.** Un número creciente de categorías de personas no organizadas está quedando al margen del reducido ámbito del diálogo social y las relaciones laborales. A este respecto, es necesario reexaminar la forma en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores interactúan con otros colectivos de la sociedad civil, a fin de proporcionar una información más rica, y también de preparar mejores soluciones para promover los principios de la Declaración. La cooperación técnica es la fórmula ganadora para avanzar en el seguimiento de la Declaración. De ahí que resulte inquietante observar que la OIT no logra atender todas las solicitudes de asistencia, y que es cada vez más frecuente que los fondos asignados demoren en ser acreditados, independientemente de que provengan del presupuesto ordinario o de fuentes extrapresupuestarias.
- 13.** La información recibida muestra que la mayor parte de las necesidades de cooperación técnica se plantean con respecto al principio de la eliminación del trabajo infantil<sup>3</sup>. El menor número de solicitudes de asistencia corresponde a la discriminación. Esto puede obedecer a diversos factores, pero cabe señalar que son cada vez más los países que han convenido resolver el problema del trabajo infantil, con el apoyo del experimentado Programa IPEC, y que éste es un tema que suscita el interés de los donantes. En cuanto a la discriminación, hay menos consenso sobre lo que son las distintas formas de discriminación y tal vez menos voluntad de los gobiernos para hacer frente a los aspectos

<sup>3</sup> Véase el cuadro 4.

---

más delicados en relación a este principio; además, la OIT no ha establecido hasta ahora ningún programa importante que se ocupe del tema. Los cuatro principios exigen igual atención, tanto por parte de los países que solicitan asistencia como de la comunidad de donantes.

14. Estamos convencidos de que la Declaración relativa a los principios y derechos en el trabajo debe ser integrada en todos los aspectos de la labor de la OIT. Tal necesidad ha de inscribirse en el marco estratégico más amplio del Trabajo Decente, Programa que se esfuerza por hacer reconocer que los principios y derechos en el trabajo tienen tanta importancia como la creación de empleo y de empresas, la protección social en el trabajo y el diálogo social. De ahí que sea indispensable impulsar una mayor cooperación entre los distintos sectores de la OIT en la sede y en el terreno.
15. Por último, quisiéramos dar las gracias a la OIT en general y al Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración en particular por la forma en que se está llevando a la práctica la Declaración de 1998, por la cuidadosa preparación de la compilación y por los valiosos servicios que nos prestaron durante nuestra reunión (14-19 de enero de 2004).

## 2. **Presentación de memorias**

### a) **Consideraciones generales**

16. Los Expertos Consejeros observamos con suma satisfacción que se ha alcanzado la tasa más elevada de presentación de memorias (64 por ciento) por los gobiernos en virtud del Examen Anual de la Declaración. Este logro que refleja los esfuerzos, el tiempo y los recursos dedicados a esta tarea por los más de 50 gobiernos, entre los que figuran, por ejemplo, **Mongolia** y **Santo Tomé y Príncipe**, que han enviado sus primeras memorias con arreglo al Examen Anual, en cooperación con la Oficina. No obstante, nos preocupa sobremanera que, desde que se inició el proceso de los exámenes anuales, en 1999, cinco gobiernos no hayan cumplido nunca con sus obligaciones con respecto a la presentación de las memorias. Se trata de **Afganistán, Kirguistán, Sierra Leona, Islas Salomón y Somalia**. Proponemos una vez más que el Director General siga movilizando los recursos de la Oficina con el fin de tomar contacto con estos países y aportarles asistencia para que evalúen su situación y adopten medidas que les permitan cumplir con el proceso de presentación de memorias.
17. Aun cuando las pocas observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores nos fueron de gran utilidad, debemos manifestar nuevamente nuestra decepción ante la escasa participación de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores y la participación prácticamente nula de las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores. Por consiguiente, hacemos un nuevo llamamiento a estas organizaciones para que hagan oír su voz y asuman el papel destacado que les corresponde en la promoción de la Declaración y de su vital seguimiento en la era de la globalización mundial.
18. Damos gracias al Consejo de Administración por haber avalado oficialmente las recomendaciones que formulamos en 2003 en relación a las cuestiones arriba mencionadas, y por haber invitado encarecidamente a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores a intensificar su colaboración con el Programa sobre la Declaración, en particular presentando sus propias observaciones y alentando a las organizaciones nacionales a hacer lo mismo. También valoramos el apoyo prestado por el Consejo de Administración al formular un llamamiento a la comunidad de donantes para que den un apoyo extrapresupuestario sustancial y duradero a las actividades de

cooperación técnica de la OIT, a fin de poder atender las considerables necesidades de asistencia planteadas en el marco del Examen Anual de la Declaración por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

## b) Datos

19. Por una parte, hemos observado con interés el aumento general de cinco (5) por ciento en la tasa de presentación de memorias para el Examen Anual de 2004 (64 por ciento) con respecto a las cifras del año pasado (véanse el cuadro 1 y los recuadros 1 y 2), pero también hemos comprobado que la única pequeña disminución (1 por ciento) registrada en la presentación de memorias de este año se refiere al principio de la abolición efectiva del trabajo infantil (pese a que **Uzbekistán** presentó por primera vez su memoria en relación a este principio). Confiamos en que los cinco países que nunca han presentado memorias adoptarán medidas para corregir esta situación, con el apoyo de la OIT que sea necesario.
20. Para más detalles sobre la tasa de presentación de memorias respecto de cada principio y derecho, consúltense los párrafos 32, 86, 114 y 153 del presente informe.
21. A pesar del gran retraso con que se recibieron las memorias u observaciones de la **República de Corea, Estados Unidos, Estonia, Etiopía, Israel, Nepal, Singapur, Tailandia y Uganda**, fue posible compilarlas e incluir así a estos países en este Examen Anual. En todo caso, pedimos encarecidamente a los países que remitan sus memorias en el plazo prescrito, a fin de permitir que el proceso del Examen Anual se desarrolle sin contratiempos.
22. La ratificación de los convenios fundamentales pone explícitamente de manifiesto el compromiso de los Estados Miembros de dar cumplimiento a sus disposiciones en derecho y en la práctica. Es alentador observar que cada vez son más los países que están ratificando estos instrumentos fundamentales de la OIT (véase el recuadro 3) o adoptando iniciativas específicas con tal fin. Para más detalles al respecto, consúltense los párrafos 36-37, 91-92, 119-120, y 157-158 del presente informe.

**Cuadro 1. Memorias esperadas y memorias recibidas, por categoría de principios y derechos fundamentales, 2000-2004**

Categoría	Número de memorias esperadas					Número y porcentaje de memorias recibidas										Variación porcentual			
	2000	2001	2002	2003	2004	2000		2001		2002		2003		2004		2000	2001	2002	2003
						Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	2001	2002	2003	2004
Libertad sindical y de asociación/ negociación colectiva	52	47	42	38	37	35	67	33	70	35	83	27	71	37	73	+3	+13	-12	+2
Trabajo forzoso	41	36	28	27	23	21	51	19	53	17	61	14	52	23	65	+2	+8	-9	+13
Trabajo infantil	92	72	102	72	56	47	51	50	68	57	56	40	56	56	54	+18	-13	0	-2
Discriminación	43	38	31	26	22	24	56	28	74	21	68	15	58	22	68	+18	-6	-10	+10
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>193</b>	<b>203</b>	<b>163</b>	<b>138</b>	<b>127</b>	<b>56</b>	<b>130</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>63</b>	<b>90</b>	<b>59</b>	<b>138</b>	<b>63</b>	<b>+11</b>	<b>-3</b>	<b>-5</b>	

#### Recuadro 1

##### Gobiernos que cumplieron con la obligación de presentar memorias en virtud del seguimiento de la Declaración, para el Examen Anual de 2004, con respecto a determinadas categorías de principios y derechos

Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (27 países): Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, Canadá, China, República de Corea, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Jordania, Kuwait, Libano, Malasia, Marruecos, Mauricio, México, Myanmar, Nepal, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Singapur, Sudán, Tailandia y Uganda.

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (15 países): Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Letonia, Madagascar, Malasia, Myanmar, Nepal, Omán, Qatar, Santo Tomé y Príncipe, y Singapur.

Abolición efectiva del trabajo infantil (31 países): Arabia Saudita, Australia, Bahrein, Bangladesh, Camboya, Canadá, Chad, República Checa, Colombia, Cuba, Eritrea, Estados Unidos, Estonia, Etiopía, India, República Islámica del Irán, Israel, Letonia, Lituania, México, Myanmar, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Suriname, Tailandia, Trinidad y Tabago, Uzbekistán y Venezuela.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (15 países): Bahrein, China, Estados Unidos, Estonia, Japón, Kuwait, Malasia, Myanmar, Namibia, Omán, Qatar, Singapur, Suriname, Tailandia y Uganda.

23. Aunque el número de intenciones de ratificación sigue siendo alentador, no debería constituir un motivo para frenar o demorar los esfuerzos que se despliegan para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Tampoco debería eximir a los países de su obligación de presentar memorias en virtud del seguimiento de la Declaración.

#### Recuadro 2

##### Gobiernos que incumplieron su obligación de presentar memorias en virtud del seguimiento de la Declaración, para el Examen Anual de 2004, con respecto a determinadas categorías de principios y derechos

*Gobiernos que no presentaron memorias en el actual período (31 países)  
O QUE NO LAS HAN PRESENTADO NUNCA (5 países)*

Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (10 países): AFGANISTAN, Armenia, Guinea-Bissau, Iraq, ISLAS SALOMON, Kenya, República Democrática Popular Lao, SOMALIA, Uzbekistán y Viet Nam.

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio (8 países): AFGANISTAN, Armenia, Bolivia, Etiopía, ISLAS SALOMON, República Democrática Popular Lao, Mongolia y Viet Nam.

Abolición efectiva del trabajo infantil (25 países): AFGANISTAN, Armenia, Azerbaiyán, Cabo Verde, Comoras, Djibouti, Gabón, Ghana, Guinea\_Bissau, Haití, ISLAS SALOMON, Jamaica, KIRGUISTAN, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Liberia, Pakistán, Paraguay, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, SIERRA LEONA, SOMALIA, Tayikistán y Turkmenistán.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (7 países): Comoras, Djibouti, ISLAS SALOMON, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Liberia y SOMALIA.

### Recuadro 3

#### Convenios fundamentales de la OIT ratificados en 2003

Convenio núm. 87:	<b>Zimbabue</b> (con lo cual el número total de ratificaciones era de 142 el 31 de diciembre de 2003).
Convenio núm. 98:	<b>Armenia y Nueva Zelandia</b> (con lo cual el número total de ratificaciones era de 154 el 31 de diciembre de 2003).
Convenio núm. 29:	<b>Etiopía y Mozambique</b> (con lo cual el número total de ratificaciones era de 163 el 31 de diciembre de 2003).
Convenio núm. 105:	<b>Ex República Yugoslava de Macedonia, Serbia y Montenegro, y Sri Lanka</b> (con lo cual el número total de ratificaciones era de 161 el 31 de diciembre de 2003).
Convenio núm. 138:	<b>Côte d'Ivoire, Fiji, Granada, Guinea, Jamaica, Libano, Mozambique, Sudán, Uganda y Viet Nam</b> (con lo cual el número total de ratificaciones era de 131 el 31 de diciembre de 2003).
Convenio núm. 182:	<b>Bolivia, Côte d'Ivoire, Etiopía, Granada, Guinea, Jamaica, Kazajstán, Liberia, Lituania, Mozambique, Federación de Rusia, Serbia y Montenegro, República Árabe Siria, Sri Lanka, Sudán y Trinidad y Tabago</b> (con lo cual el número total de ratificaciones era de 147 el 31 de diciembre de 2003).
Convenio núm. 100:	<b>Antigua y Barbuda</b> (con lo cual el número total de ratificaciones era de 161 el 31 de diciembre de 2003).
Convenio núm. 111:	<b>Granada</b> (con lo cual el número total de ratificaciones era de 159 el 31 de diciembre de 2003).

## C. Recomendaciones de los Expertos Consejeros

### 1. Recomendaciones al Consejo de Administración con respecto a su propio trabajo

24. Dada la importancia crucial que los principios y derechos fundamentales de la OIT tienen para la Organización y su Programa de Trabajo Decente, así como para el desarrollo económico y social sostenible a nivel nacional e internacional, los Expertos Consejeros reiteran su recomendación de que, cuando se discutan las propuestas de programa y presupuesto, el Consejo de Administración asigne recursos suficientes del presupuesto ordinario para la puesta en práctica efectiva de la Declaración de 1998, por las unidades de la sede y las unidades en el terreno.
25. Asimismo, recomendamos que el Consejo de Administración haga un llamamiento a la comunidad de donantes, a fin de que ésta preste un apoyo extrapresupuestario sustancial y duradero a la cooperación técnica que la OIT ofrece en relación con los cuatro principios, al objeto de poder responder a las ambiciosas solicitudes de asistencia de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

### 2. Recomendación al Consejo de Administración con respecto a las organizaciones de empleadores y de trabajadores

26. Los Expertos Consejeros recomiendan encarecidamente que el Consejo de Administración vuelva a señalar a la atención de las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores la necesidad de remitir observaciones en relación con el Examen Anual sobre la Declaración. Habida cuenta de la importante contribución de estas organizaciones a la elaboración y adopción de la Declaración, les incumbe una responsabilidad particular al

---

respecto. Independientes de las autoridades nacionales, tienen la capacidad de aportar opiniones comparativas sintetizadas. Además, deberían alentar a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores a que aporten sus observaciones.

27. El Consejo de Administración debería pedir a las organizaciones internacionales y nacionales de empleadores y de trabajadores que pongan el máximo empeño para promover y facilitar la organización de los trabajadores y su participación en la negociación colectiva, en especial de los que suelen quedar excluidos del ámbito definido por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo. Se trata, entre otros, de los trabajadores agrícolas, los trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI), los trabajadores migrantes, los trabajadores del servicio doméstico, los trabajadores de la economía informal y algunas categorías de trabajadores del sector público.

### 3. Recomendaciones al Consejo de Administración con respecto a la Oficina

28. Los Expertos Consejeros recomiendan que la Oficina siga desarrollando y poniendo a disposición de los países los medios que les permitan evaluar sus avances hacia una realización más cabal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto debería ayudarles a determinar mejor sus puntos de partida, sus metas y la forma de alcanzarlas. Es de esperar que algunos países colaboren en dicho proceso y tomen la iniciativa en la búsqueda de formas de evaluación. La información necesaria para el desarrollo y perfeccionamiento de los métodos de evaluación sería aportada por distintas fuentes, y en particular por las tres actividades principales con arreglo al seguimiento de la Declaración: el Examen Anual, los Informes Globales y la cooperación técnica.
29. Deberían ampliarse las medidas positivas adoptadas por los países que integran el Consejo de Cooperación del Golfo (GCC).
30. Sigue habiendo un pequeño número de países que nunca han cumplido la obligación de presentar memorias en virtud del Examen Anual de la Declaración: **Afganistán, Kirguistán, Sierra Leona, Islas Salomón y Somalia**. Reiteramos la necesidad de intensificar la colaboración con estos países a fin de capacitarlos para preparar y presentar las memorias. Asimismo, habría que seguir prestando asistencia a otros países que sólo logran presentar memorias irregularmente, como la **República Democrática Popular Lao**.
31. Recomendamos que la Oficina busque nuevos medios para interactuar con los gobiernos a fin de obtener la información cuantitativa y cualitativa necesaria para el proceso de presentación de memorias. Por ejemplo, se podrían iniciar ejercicios piloto en algunos países y subregiones, a efectos de ampliar la base de información que se pone a disposición del Examen Anual. Estos ejercicios podrían revestir la forma de encuentros multilaterales, en los que el Ministerio de Trabajo debatiría con otros Ministerios y organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con los grupos de la sociedad civil que sea pertinente invitar.

---

## D. Esfuerzos desplegados para respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo <sup>4</sup>

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

#### a) *Presentación de memorias*

32. Veintisiete (27) de 37 Estados han informado sobre el principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (tasa de presentación de memorias de 73 por ciento), lo que constituye un incremento de 2 por ciento con respecto a las cifras señaladas en el Examen Anual de 2003 sobre este principio y derecho. Se recibió con retraso la memoria de **Armenia** correspondiente al Examen Anual de 2003; **Brasil** y la **República de Corea** remitieron con retraso sus réplicas a las observaciones formuladas por las organizaciones de trabajadores para ese mismo período.
33. Los Gobiernos de **Armenia, Guinea-Bissau, Iraq, Kenya, República Democrática Popular Lao, Uzbekistán y Viet Nam** no cumplieron con su obligación de presentar memorias para el Examen Anual de 2004.
34. Desde que se iniciaron los Exámenes Anuales, en 1999, **Afganistán e Islas Salomón** no han presentado memoria alguna sobre este principio y derecho.
35. Se recibieron siete observaciones de dos organizaciones de empleadores y cinco organizaciones de trabajadores, del **Brasil** (Central Unica de Trabajadores – CUT), **República de Corea** (Confederación de Sindicatos de Corea – KCTU), **Estados Unidos** (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales – AFL-CIO), **Nueva Zelandia** (Business New Zealand – BNZ y Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia – NZCTU) y **Tailandia** (Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria Tailandesa – ECONTHAI y Congreso Nacional Tailandés del Trabajo – NCTL). Se recibieron con retraso observaciones correspondientes al Examen Anual de 2003, de la **República de Corea** (Federación Coreana de Sindicatos – FK TU y Congreso de Sindicatos de Corea – KCTU). La Confederación Mundial del Trabajo (CMT) envió observaciones en relación a la aplicación del principio y derecho en **Marruecos**; la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió observaciones retrasadas para el Examen Anual de 2003, sobre el mismo principio y derecho, con respecto a **El Salvador**.

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

36. **Ratificación.** En 2003, **Armenia** (noviembre) y **Nueva Zelandia** (junio) ratificaron el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); en

<sup>4</sup> La información contenida en las secciones 1, 3, 5 y 7 de la parte D es un resumen de las declaraciones formuladas por los gobiernos en las memorias y de los comentarios remitidos a la Oficina por las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores para el Examen Anual de 2004. En las secciones 2, 4, 6 y 8 figuran los comentarios formulados por los Expertos Consejeros sobre los textos examinados en relación a cada una de las categorías de principios y derechos en el trabajo. Ni los Expertos Consejeros ni la Oficina han verificado la exactitud de la información recibida que se reproduce en la compilación.

---

el mismo período, **Zimbabwe** (abril) fue el único país que ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

37. El Gobierno de **Nueva Zelandia** sigue examinando la compatibilidad entre, por una parte, la legislación, las políticas y la práctica nacionales y, por la otra, las disposiciones del Convenio núm. 87, a fin de determinar si cabe prever la ratificación futura de este instrumento. El Gobierno de **Tailandia** ha asignado recursos financieros para un estudio que determinará si está preparado para ratificar los Convenios núms. 87 y 98.
38. **Reconocimiento y ejercicio del principio y derecho.** En todas las memorias se señala que hay un reconocimiento efectivo del principio de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva, que pueden ser ejercidos a nivel de empresa, sectorial o de industria, nacional e internacional (excepciones del reconocimiento internacional: **República de Corea, Jordania, Malasia y Myanmar**), por todas las categorías de empleadores y de trabajadores, salvo el personal de las fuerzas armadas, los servicios paramilitares, la policía y el personal penitenciario. La autorización gubernamental es necesaria para constituir organizaciones de empleadores o de trabajadores en **China, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Jordania, Malasia, Mauricio, Nepal, Omán, Qatar, Tailandia y Uganda**. En realidad, esta autorización no se exige a las organizaciones de trabajadores de **China y Nepal**. Por lo que se refiere a la negociación de convenios colectivos, la autorización gubernamental es exigida en **Malasia, Omán, Qatar y Tailandia**, pero no en **Armenia, China, República de Corea, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Jordania, Kuwait, Líbano, Mauricio, Myanmar y Uganda**.
39. Las principales actividades señaladas en relación a este principio y derecho atañen, en particular, a cambios legislativos, cumplimientos y sanciones, la atención especial que requieren determinadas situaciones, las actividades de promoción o apoyo, la recopilación y difusión de datos, reformas políticas de carácter amplio, nuevas iniciativas y ejemplos de logros.
40. **Introducción de cambios legislativos.** Algunos países han promulgado nuevas leyes o reglamentos o están adoptando medidas similares para promover este principio y derecho. Por ejemplo, el Gobierno del **Brasil** declara que, hoy por hoy, la reforma laboral y sindical es una de sus prioridades. **China** señala que, en junio de 2003, se adoptó una normativa sobre la consulta colectiva y los contratos colectivos. El Gobierno de la **República Islámica del Irán** afirma que, en lo que atañe a la negociación colectiva, se están modificando en cierta medida las leyes y los reglamentos pertinentes, con miras a eliminar posibles obstáculos en este terreno. En la **República de Corea**, el proyecto de ley de 23 de junio de 2003 que garantiza los derechos laborales de los funcionarios se encuentra actualmente en proceso legislativo. **Kuwait** hace referencia a la enmienda al artículo 69 del Código del Trabajo de 1964 en relación con la constitución de sindicatos. Según el Gobierno del **Líbano**, al enmendar el Código del Trabajo se han tenido en cuenta las normas internacionales y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En **Marruecos**, el Parlamento debatió en junio de 2003 un proyecto de Código del Trabajo. Según el Gobierno de **México**, el 12 de diciembre de 2002 fue propuesta, como proyecto de ley promovido por el Partido Revolucionario Institucional (PRI), el Partido de Acción Nacional (PAN) y el Partido Verde Ecologista de México (PVEM), una enmienda relacionada con este principio y derecho. El Gobierno de **Nueva Zelandia** indica que actualmente está revisando la ley de relaciones laborales de 2000. En **Omán**, la nueva ley del trabajo adoptada en 2003 prevé la constitución de un Comité Laboral en cada empresa, mientras que en **Qatar** se está debatiendo un proyecto de Código del Trabajo (no se ha precisado si este Código abarca la libertad sindical y de asociación). En julio de 2003, el Ministerio de Justicia de **Tailandia** aprobó una enmienda a la legislación laboral, relativa a la libertad sindical y de asociación. El Gobierno de los **Emiratos Arabes Unidos** señala

---

que el Gabinete estudia la aprobación de una enmienda a la legislación laboral, con miras a autorizar la creación de asociaciones de trabajadores. Para terminar, un gran número de países han solicitado la cooperación técnica de la OIT (por ejemplo, **Mauricio**) o ya se están beneficiando de ella (por ejemplo, **Jordania** y **Uganda**), con el propósito de garantizar el respeto de este principio y derecho.

**41. Cumplimiento y sanciones.** Para garantizar el respeto del principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Estados recurren principalmente a mecanismos de inspección y supervisión laboral. En los casos en que este principio y derecho no es respetado, suelen ponerse en marcha procedimientos de conciliación y mediación. En la eventualidad de fracaso de estos procedimientos, se prevén acciones judiciales, reparaciones y sanciones civiles, administrativas y/o penales. Por ejemplo, en el **Brasil**, cuando se produce una violación de este principio y derecho, el Gobierno pone el asunto en manos del Fiscal del Trabajo, que inicia los procedimientos administrativos y/o judiciales pertinentes. En **China**, el Gobierno pide a las partes que busquen una solución acorde con el marco jurídico vigente. En **El Salvador**, el Gobierno declara que se imponen multas, de conformidad con el artículo 627 del Código del Trabajo. En la **República Islámica del Irán**, el artículo 178 del Código del Trabajo prevé sanciones, tales como multas y penas de cárcel. En la **República de Corea**, los empleadores que violan el derecho de los sindicatos a organizarse o a negociar colectivamente incurrir en sanciones penales por llevar a cabo prácticas laborales injustas, con arreglo a los artículos 81 y 90 de la ley sobre sindicatos y adecuación de las relaciones laborales. En **Kuwait**, existe un Comité de Conciliación de Conflictos Laborales Colectivos, que cumple funciones de conciliación o promoción de arbitraje, en cumplimiento de este principio y derecho. En el **Líbano**, la parte acusada es remitida a la autoridad judicial competente. En el sector público de **Malasia**, los Consejos Paritarios Nacionales se encargan de discutir y, en cierta medida, de negociar regularmente los términos y condiciones de empleo, la remuneración incluida. En **Mauricio**, el Departamento de Conciliación y Mediación del Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales interviene realizando averiguaciones en el lugar de trabajo, entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, u organizando reuniones de conciliación en la sede del Ministerio; cuando las negociaciones fracasan, el asunto queda a cargo de la Comisión de Relaciones Laborales. En **Marruecos**, en los casos de violación de este principio y derecho, el Gobierno promueve el diálogo social o interviene a través de la Inspección del Trabajo. Al respecto, se ha constituido la Comisión Nacional de Investigaciones y Contratos, con el fin de estimular el diálogo social, fomentar los vínculos de cooperación entre los interlocutores sociales y resolver conflictos laborales a nivel nacional. A nivel local, la Inspección del Trabajo desempeña una función importante en la negociación colectiva: asesora a los interlocutores sociales, les invita a entablar el diálogo social, concilia las posturas de ambas partes e impulsa la negociación colectiva. Además, en los casos de violación de los derechos sindicales, los inspectores del trabajo pueden iniciar procesos, para luego remitir los expedientes al tribunal competente, que sustanciará las causas. En **Omán**, se invita a los interlocutores sociales a reunirse conjuntamente con el Gobierno para debatir los asuntos planteados. En **Tailandia** se aplica la ley de relaciones laborales. En los **Emiratos Arabes Unidos**, cuando no se respeta el principio de negociación colectiva, se aplican sanciones penales y administrativas, y los asuntos se someten a los tribunales.

**42. Tratamiento especial de determinadas situaciones.** Muchos gobiernos manifiestan que se han adoptado medidas específicas con miras a garantizar el ejercicio de este principio y derecho por determinados grupos o categorías de trabajadores o en determinadas industrias o sectores. El Gobierno de la **República Islámica del Irán** hace hincapié en que las mujeres han participado activamente en todos los planos, como asociaciones, procesos de negociación colectiva, seminarios y otras reuniones. En **El Salvador**, el Consejo Superior del Trabajo ha analizado las alternativas y mecanismos para reforzar las organizaciones laborales femeninas. En **Uganda**, se ha introducido una perspectiva de género en todos los

---

proyectos de revisión de leyes. Los **Emiratos Arabes Unidos** informan de que la participación de las mujeres en la vida pública se ha potenciado gracias a la constitución de comités y federaciones de mujeres. Se ha creado una Dirección de Desarrollo y Bienestar Social, con el fin de prestar una atención especial a las personas con discapacidades y a otras categorías particulares de personas. En el **Líbano** también se brinda una atención especial a categorías específicas de personas. El artículo 50 del Código del Trabajo prevé inmunidades para los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos, a fin de protegerlos contra los despidos arbitrarios. Asimismo, el proyecto de enmienda del Código del Trabajo incluye una disposición que autoriza a otras categorías de personas a ejercer el derecho de sindicación. En el **Brasil**, se presta una atención particular a la situación en determinados sectores e industrias, como los trabajadores portuarios, los trabajadores rurales y las pequeñas empresas. En **Marruecos**, el Gobierno indica que brinda una atención especial a los grupos y sectores vulnerables de la sociedad, como los niños que trabajan, las asalariadas, y la fuerza de trabajo en general en los sectores textil y de la confección, el transporte urbano y la industria conservera.

- 43. Actividades de promoción o apoyo.** Diecisiete (17) países señalan que han adoptado medidas, entre ellas iniciativas de concienciación y apoyo. **Mauricio** declara que la División de Información, Educación y Comunicación del Ministerio de Trabajo y Relaciones Laborales organiza regularmente charlas en el lugar de trabajo y talleres sobre capacidades de comunicación, dotes de mando, motivación, aptitudes para la negociación y procedimientos disciplinarios y de presentación de quejas. En **Uganda**, la mayoría de las actividades de concienciación, apoyo y desarrollo de capacidades se han llevado a cabo bajo los auspicios del proyecto OIT/SLAREA (Fortalecimiento de la Administración del Trabajo y las Relaciones Laborales en Africa Oriental) que se ejecuta en este país. En **Tailandia**, con el fin de promover el principio y derecho, se contemplan las siguientes iniciativas: i) poner en marcha un proyecto piloto sobre promoción del tripartismo y redes de relaciones laborales; ii) promover en los establecimientos condiciones idóneas para las relaciones laborales, y iii) establecer medios para verificar la acreditación, acordes con la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva y con las normas de trabajo de Tailandia (TLS.8001-2003). En el **Brasil**, por iniciativa del Gobierno, se ha constituido un Foro Nacional del Trabajo con el propósito de reformar las relaciones laborales y sindicales, en el que participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Según el Gobierno del **Canadá**, en este país se sigue promoviendo el derecho de negociación colectiva a través de distintos programas del Servicio Federal de Mediación y Conciliación.
- 44. Recopilación y difusión de datos.** Pocos gobiernos hacen referencia a la recopilación y difusión de datos relativos a la promoción del principio. En particular, los datos proporcionados por el Gobierno de **Malasia** muestran un descenso del número de convenios colectivos registrados en 2002, mientras que los remitidos por el Gobierno de **Tailandia** reflejan un aumento en la formación de organizaciones de empleadores y de trabajadores. Según el Gobierno de **Myanmar**, entre julio de 2002 y julio de 2003, los Comités Municipales de Supervisión del Trabajo examinaron y sentenciaron 305 causas relacionadas con los derechos de los trabajadores, negociados colectiva o individualmente. El Gobierno del **Brasil**, en respuesta a las observaciones de la Central Unica de Trabajadores (CUT) sobre cuestiones relativas a la libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva, ha aportado abundantes datos de nivel nacional correspondientes al período 1997-2002, especialmente en materia de convenios colectivos, número de huelgas y número de conflictos laborales presentados a los tribunales del trabajo.
- 45. Reformas políticas de carácter amplio.** La mayoría de los países declaran que han organizado discusiones tripartitas sobre medidas específicas para lograr el respeto, la promoción y el cumplimiento del principio y derecho (**China, El Salvador, Jordania,**

---

**Marruecos, Nueva Zelandia, Omán y Tailandia**). Algunos se están planteando llevarlas a la práctica (**República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, República Islámica del Irán, Malasia, Marruecos, Mauricio, Qatar y Uganda**). Por ejemplo, el Gobierno de Nueva Zelandia, con el fin de evaluar las perspectivas de ratificación, está supervisando actualmente la compatibilidad de la política nacional y la práctica con las disposiciones del Convenio núm. 87.

- 46. Nuevas iniciativas y ejemplos de logros.** Distintos gobiernos hacen alusión a las medidas destinadas a la aplicación de este principio y derecho. El Gobierno del **Brasil** señala que, en los últimos años, ha propuesto varios proyectos de ley, que fueron aprobados, con miras a promover la negociación colectiva como medio para resolver conflictos entre los empleadores y los trabajadores. En **China**, en agosto de 2002 se creó un mecanismo tripartito en la industria de la construcción, y se formuló una directriz para la constitución de un mecanismo tripartito en las relaciones laborales. En junio de 2003, se adoptó una normativa sobre la consulta colectiva y los contratos colectivos. El Gobierno de la **República de Corea** hace hincapié en el incremento paulatino de los derechos de los trabajadores del sector público, tras el acuerdo al que se llegó en la Comisión Tripartita. **Kuwait** indica que el artículo 69 del Código del Trabajo de 1964 ha sido modificado con el fin de permitir una amplia participación de los trabajadores del Gobierno en la formación de sindicatos. En **Mauricio**, el Gobierno pone de relieve el papel activo que desempeña la Comisión de Relaciones Laborales en la promoción de la negociación colectiva, la conciliación y la mediación. El Gobierno de **México** afirma que está diseñando una reforma de la legislación laboral que contribuirá a promover la formación, la participación y la remuneración justa de los trabajadores. El Gobierno de **Marruecos** hace referencia a la conformidad de la ley sobre sindicatos (ley núm. 11-98 de 15 de febrero de 2000) con los principios del Convenio núm. 98. Asimismo, señala que en junio de 2003 se adoptó un proyecto de Código del Trabajo, tras el acuerdo suscrito entre el Gobierno y los interlocutores sociales. **Omán** destaca la constitución de comités en cada organización; por su parte, **Uganda** manifiesta que cinco miembros de su Parlamento actual representan los intereses de los trabajadores, y que el número de organizaciones sindicales registradas ha experimentado un ligero aumento. Por último, los **Emiratos Arabes Unidos** hacen referencia a las medidas actualmente adoptadas para enmendar su legislación laboral, con el fin de autorizar la creación de asociaciones de trabajadores. Este Gobierno menciona también otro cambio importante: la puesta en marcha, en mayo de 2003, de un mecanismo de negociación colectiva en el que participarán la Junta de Conciliación y la Junta Superior de Arbitraje.

### **c) Problemas indicados**

- 47. Legislación.** Los siguientes Estados reconocen tener dificultades en el plano jurídico, por lo que han solicitado asistencia técnica para promover reformas jurídicas con miras a respaldar el principio y derecho: Brasil, China, Emiratos Arabes Unidos, Jordania, Mauricio, Marruecos y **Uganda**. A este respecto, el Gobierno del **Brasil** se refiere nuevamente a las contradicciones entre su legislación nacional y las disposiciones del Convenio núm. 87, y hace hincapié en que, hoy por hoy, la reforma laboral y sindical es una de sus prioridades.
- 48. Factores circunstanciales.** Los Gobiernos de **Armenia, China, República de Corea, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, República Islámica del Irán, Jordania, Malasia, Mauricio, Marruecos, Myanmar, Omán, Qatar, Tailandia y Uganda** hacen alusión a los problemas económicos, políticos, sociales y/o culturales que dificultan el cumplimiento del principio y derecho. **Tailandia y Uganda** tropiezan con todas las dificultades señaladas en el formulario de memoria. Al respecto, el Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia (NCTL) pone de relieve que, al no haber logrado **Tailandia** ningún avance en relación con el principio y derecho, el Gobierno debería acelerar sus esfuerzos por adoptar medidas

---

pertinentes. En **China**, el Gobierno declara una vez más que sólo hay una dificultad que entraba el cumplimiento del principio y derecho: la falta de capacidad de las organizaciones de trabajadores. La **República Islámica del Irán** es el único país que menciona dificultades generadas por la situación política. Muchos gobiernos señalan la falta de concienciación pública, y las dificultades que surgen a nivel de organización para reunir información y datos o entablar el diálogo social.

- 49. Restricciones de la libertad sindical y de asociación.** En **Qatar**, hay categorías de personas que no pueden ejercer el derecho a la libertad sindical y de asociación. Asimismo, en **Jordania, Kuwait y Uganda**, los trabajadores menores de 18 años no disfrutaban de este derecho. Tampoco es reconocido a los funcionarios de **China, República de Corea** (a excepción de los trabajadores que desempeñan tareas manuales en los servicios de correos, compañías ferroviarias, etc.), **El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Jordania y Tailandia**, donde la restricción afecta también al personal docente. Lo mismo les ocurre a los trabajadores domésticos de **Jordania y Uganda**, y también de los **Emiratos Arabes Unidos**, donde además se niega este derecho a los trabajadores «no profesionales». Por otra parte, los trabajadores agrícolas de los **Emiratos Arabes Unidos y Jordania** no pueden ejercer el derecho de sindicación, del que también carecen los empleadores de **China** y los empleadores del sector público de **El Salvador y Tailandia**.
- 50.** En lo que respecta al **Brasil**, la Central Unica de Trabajadores (CUT) señala que, pese a lo dispuesto en la Constitución en materia de libertad sindical y de asociación, el país está lejos de contar con un marco jurídico adecuado para la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.
- 51.** Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno reitera que en el Brasil la libertad sindical y de asociación y el derecho de sindicación están reconocidos por ley. No obstante, las autoridades esperan superar el obstáculo jurídico que supone el sistema de sindicato único, recurriendo a enmiendas a la Constitución y al diálogo social.
- 52.** En lo que atañe a **El Salvador**, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) señala que la discriminación antisindical está prohibida por ley, prohibición que se hace extensiva incluso al período previo al reconocimiento legal de un sindicato. En teoría, los trabajadores no pueden ser despedidos si sus nombres figuran en la solicitud que presenta un sindicato en el proceso de registro. Ahora bien, en la práctica, los trabajadores sufren una discriminación importante por su afiliación o sus actividades sindicales, y la protección que ofrece la ley no impide que se produzcan numerosos casos de discriminación. A pesar de que la OIT ha venido recomendando desde hace tiempo la reincorporación de los trabajadores despedidos a sus puestos, como elemento de defensa indispensable frente al despido injusto, el Código del Trabajo salvadoreño no prevé la reincorporación de los trabajadores ilegalmente despedidos, sino simplemente el pago, por el empleador, de una indemnización por fin de servicios.
- 53.** Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno hace hincapié en que el principio de libertad sindical y de asociación está reconocido en la Constitución y en la legislación nacional, en relación con distintas categorías de trabajadores. El Gobierno manifiesta que se han producido avances de cara al respeto de la libertad sindical y de asociación en el país, como lo demuestran diversos aspectos de la estructura sindical, tales como el menor número de miembros exigido para formar un sindicato (antes eran 40 y ahora son 35) y el procedimiento utilizado ahora para constituir un sindicato. Señala que en El Salvador se respeta como corresponde el derecho de sindicación y de negociación colectiva, en particular de los profesores, trabajadores migrantes y trabajadores de la economía informal, y que la legislación nacional prevé la aplicación de sanciones en los casos de prácticas

---

laborales injustas. El Gobierno recalca que investiga tales prácticas con rapidez y justicia, con miras a eliminarlas.

- 54.** En cuanto a la **República de Corea**, la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU) señala que, basándose en el procedimiento legal previsto en la actual ley sobre sindicatos y adecuación de las relaciones laborales, las autoridades administrativas pueden negarse a otorgar la certificación a un sindicato, impidiendo así su reconocimiento legal, como se ha observado en los casos del Sindicato de Trabajadores de Remicon y del Sindicato de Caddies. Según la FKTU, se debería reconocer la libertad sindical y de asociación de los empleadores y los trabajadores a nivel sectorial y profesional. Por otra parte, la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) indica que, contrariamente a lo manifestado por el Gobierno, la ley sobre sindicatos y adecuación de las relaciones laborales (Addenda, artículo 5, párrafo 1) prohíbe los sindicatos múltiples en la empresa, lo que restringe la libertad sindical y de asociación a este nivel. De hecho, esta ley insta un sistema de autorización previa conforme al cual, cuando se rechaza la solicitud de reconocimiento de un sindicato, éste tiene un plazo de 20 días para presentar nuevos elementos. La KCTU tampoco está de acuerdo con el Gobierno cuando éste afirma que se están adoptando medidas especiales para hacer realidad la libertad sindical y de asociación de los funcionarios públicos. Hace hincapié en que la actual ley sobre la creación y el funcionamiento de las asociaciones de funcionarios públicos contempla la constitución de asociaciones o consejos en las oficinas de cada unidad del Gobierno, pero sólo cuando se trata de funcionarios de grado inferior a 6.
- 55.** Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno declara que deben garantizarse la libertad sindical y de asociación a los empleadores y los trabajadores a nivel de la empresa y la profesión. Cuando una organización cumple los requisitos establecidos en la ley sobre sindicatos y adecuación de las relaciones laborales (TULRAA), la autoridad competente le concede la certificación en un plazo de tres días a partir de la presentación de la solicitud pertinente, o le pide que le remita documentos complementarios en un plazo de 20 días. Con este proceso se pretende garantizar la legitimidad de las organizaciones, y no autorizar o rechazar su constitución según el criterio de las autoridades, como alega la FKTU. En lo que concierne a los funcionarios, con arreglo al artículo 66.1 de la ley sobre funcionarios y al artículo 5 de la TULRAA, se garantizan los derechos laborales de aquéllos que realizan tareas sencillas y manuales, así como de las categorías de funcionarios que tienen contratos en el Ministerio de Información y Comunicaciones o en los Ferrocarriles Nacionales de Corea. El Gobierno afirma también que, tras llegarse a un acuerdo en la Comisión Tripartita, los profesores pueden constituir libremente sus organizaciones, en virtud de la ley sobre la creación y el funcionamiento de las asociaciones de funcionarios públicos (sindicatos de profesores) adoptada en 1998. El Gobierno adjunta a su informe una comparación entre el proyecto de ley sobre sindicatos de funcionarios públicos y el proyecto de ley sobre las asociaciones de funcionarios públicos, en lo que respecta a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva.
- 56. Restricciones al derecho de huelga.** En la **República de Corea**, la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) afirma que, contrariamente a lo que declara el Gobierno, quienes trabajan en empresas de «servicios públicos básicos» están sometidos a un mecanismo de «arbitraje obligatorio», que puede ser activado cuando las negociaciones se estancan. Una vez que la Comisión de Relaciones Laborales solicita dicho arbitraje, no es posible emprender huelgas u otras acciones reivindicativas durante 15 días; además, en cuanto se emite un laudo arbitral, éste tiene las mismas repercusiones que un convenio colectivo. Según la KCTU, los empleadores han hecho un uso indebido de este sistema, pues comprenden que el arbitraje les favorece y, por ello, no se sienten obligados a entablar la negociación colectiva. Así, pues, el «arbitraje obligatorio» anula el derecho a la negociación colectiva y, al mismo tiempo, prohíbe todas las formas de acción laboral directa, tales como la huelga, la huelga de brazos caídos o la huelga de celo. De hecho, las

---

actividades sindicales, entre ellas las huelgas, se incluyen en la categoría de «actividades subversivas».

57. Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno dice que se recurre al arbitraje obligatorio cuando se producen conflictos laborales en servicios de interés público — como, por ejemplo, los hospitales — que tienen gran incidencia en la economía nacional o en la vida cotidiana de las personas, o bien cuando resulta difícil reemplazar a los trabajadores en caso de huelga. Una vez solicitado el arbitraje, se prohíben las huelgas u otras acciones reivindicativas durante 15 días; cuando se confirma un laudo arbitral, éste tiene las mismas repercusiones que un convenio colectivo. No obstante, la Comisión de Relaciones Laborales prefiere no recurrir al arbitraje mientras los trabajadores y la dirección tengan la intención de negociar, o cuando juzgue que la huelga no entraña perjuicios demasiado importantes para el interés público. A partir de 2003, se han definido con más precisión los requisitos para el arbitraje y se ha perfeccionado su procedimiento en lo que a los servicios públicos básicos se refiere. Además, la Comisión de Relaciones Laborales ha alentado a los trabajadores y a la dirección a negociar, en vez de recurrir al arbitraje. Entre enero y noviembre de 2003, el arbitraje se aplicó sólo en un lugar de trabajo. Se trata de un procedimiento neutral y, como tal, no debería estimarse que favorece sólo a los empleadores. Según el Gobierno, la Comisión Tripartita se plantea discutir la posibilidad de suprimir el sistema de excepciones y de arbitraje, siempre que se mantengan unos servicios mínimos en el caso de huelga en los servicios públicos.
58. En cuanto a **Marruecos**, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) declara que, en enero de 2003, organizó con sus dos organizaciones afiliadas (Unión General de Trabajadores de Marruecos – GTM y Confederación Democrática del Trabajo – CDT) un seminario de intercambio de ideas sobre el cumplimiento del Convenio núm. 87 a nivel nacional. A este respecto, existe un vacío jurídico en cuanto a la protección del derecho de huelga. Anteriormente, los sindicatos se mostraron muy reticentes a la adopción de una ley específica en la materia, que haría prácticamente imposible ir a la huelga. Según La CMT, dicha ley puede conducir a nuevas violaciones de los derechos de los trabajadores, al aumento de la pobreza y a la precariedad en el mercado de trabajo.
59. Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno menciona que en la Constitución se reconocen el derecho de sindicación y el derecho de huelga en los sectores público y privado, y se prevén sanciones en caso de incumplimiento. Además, declara que no interfiere en el funcionamiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Dice también que el recién adoptado Código del Trabajo ha sido redactado en consulta con los interlocutores sociales y de acuerdo con el espíritu de los convenios fundamentales de la OIT. Por otro lado, incluso sin un marco legal, las confederaciones de sindicatos han ejercido el derecho de huelga en todos los sectores de actividad, sin injerencia del Gobierno.
60. **Restricciones al derecho de negociación colectiva.** A las mismas categorías de trabajadores y de empleadores a las que se niega el ejercicio de la libertad sindical y de asociación (véase el párrafo 49 del presente informe) se niega también el derecho de negociación colectiva en **China, la República de Corea, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Jordania, Tailandia y Uganda.**
61. En la **República de Corea**, la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU) observa que, aunque la ley sobre sindicatos y adecuación de las relaciones laborales (TULRAA) no prevé restricciones al derecho de negociación colectiva, la mayoría de los convenios colectivos vigentes se han negociado a nivel de empresa, salvo algunos concluidos en unos pocos sectores, como el transporte, los textiles y la banca. Ello obedece a que, durante mucho tiempo, en virtud de la anterior ley de sindicatos no se reconoció a las

---

organizaciones constituidas fuera del lugar de trabajo o de la empresa. En ese contexto, los empleadores y sus asociaciones se han negado a aceptar las propuestas de los sindicatos de celebrar negociaciones colectivas a nivel sectorial o nacional, lo que suele dar lugar a relaciones conflictivas entre los sindicatos y los empleadores. Asimismo, hay una disposición que hace claramente obligatoria la autorización o aprobación del Gobierno en lo relativo a los convenios colectivos sobre cuestiones de personal, remuneraciones, y edad y prestaciones de jubilación en empresas o entidades públicas como los ferrocarriles o las compañías de seguros. Según la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva implica la posibilidad de constituir sindicatos a nivel de empresa, sectorial y nacional, los cuales pueden entablar negociaciones colectivas sobre cuestiones propias de dichos niveles. No obstante, las federaciones o los sindicatos sectoriales y las confederaciones nacionales, como la KCTU, no tienen derecho a negociar colectivamente con los interlocutores pertinentes las cuestiones que les interesan; además, no existe un mecanismo eficaz para sancionar a los empleadores que incumplan o infrinjan los convenios colectivos.

- 62.** Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno indica que la ley sobre sindicatos y adecuación de relaciones laborales (TULRAA) no contiene restricción alguna en cuanto a los niveles en que se han de constituir los sindicatos. Los sindicatos sectoriales tienen el derecho de negociar colectivamente y concertar convenios colectivos, pero dado que no existen organizaciones de empleadores en niveles superiores, estos sindicatos no tienen interlocutores para negociar. En el sector público, la aplicación de los convenios colectivos está en cierta medida limitada, habida cuenta de que el Presupuesto del Estado y las disposiciones conexas son establecidos por la Asamblea Nacional. Sin embargo, el Gobierno seguirá celebrando consultas, a través de la Comisión Tripartita y por otros medios, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores de nivel nacional sobre diversas cuestiones de políticas. Asimismo, prevé ampliar dicho diálogo y celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores en los niveles sectorial y regional. En cuanto a la aplicación de los convenios colectivos, el Gobierno indica que esto puede lograrse aplicando los procedimientos previstos en cada acuerdo, y también por medio de la intervención de los sindicatos, que de ser necesario pueden entablar demandas judiciales. Además, la Comisión de Relaciones Laborales puede facilitar — si se lo solicitan — sus observaciones sobre la interpretación de los convenios colectivos y la forma de ponerlos en práctica. Por último, en la TULRAA se prevén sanciones, incluso penales, contra los empleadores que infrinjan los convenios colectivos o lleven a cabo prácticas laborales injustas.
- 63.** En lo que atañe a **Nueva Zelandia**, Business New Zealand observa que se han aplicado medidas específicas a fin de respetar, promover y aplicar el principio. No obstante, se felicita de que el Gobierno haya precisado que el objeto de la revisión de la ley de relaciones de trabajo de 2000 es determinar qué cambios legislativos son necesarios para que esta ley pueda cumplir de mejor forma sus objetivos legales de promover relaciones de trabajo productivas, negociaciones colectivas de buena fe y la solución efectiva de los problemas que surjan en la relación de trabajo.
- 64. Trabajadores migrantes.** Los únicos países que indican que los trabajadores migrantes no tienen derecho a sindicarse son los **Emiratos Arabes Unidos** y **Jordania**. Este derecho también se deniega en cierto grado a los trabajadores migrantes en **Kuwait**, donde rigen algunas condiciones restrictivas (los migrantes no pueden votar ni ser elegidos como representantes en el ámbito sindical).
- 65.** En la **República de Corea**, la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) afirma que, contrariamente a lo indicado por el Gobierno en su declaración, los trabajadores migrantes no tienen el derecho de ejercer la libertad sindical y de asociación. Unos 400.000 migrantes viven y trabajan en el país, pero sólo una mínima parte de ellos puede disfrutar de la libertad sindical y de asociación. Los trabajadores en formación en el sector

---

industrial enviados a Corea por las filiales de empresas coreanas en el extranjero, así como los que han sido contratados en esa misma calidad por la Federación Nacional de Pequeñas y Medianas Empresas Cooperativas, la Federación Nacional de Pesqueras Cooperativas y la Federación Nacional de Empresas Cooperativas de la Construcción no son reconocidos como «trabajadores»; por ende, se les deniega el derecho a constituir sindicatos o afiliarse a ellos. Una mayoría de estos trabajadores (unos 260.000) se retiraron de las empresas «proveedoras de formación» debido a las condiciones de trabajo inaceptables aplicadas por éstas, en particular los bajos salarios, convirtiéndose así en trabajadores «indocumentados», lo que los pone en situación de infracción de las normas de visado de ingreso.

66. Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno declara que toda persona extranjera empleada reglamentariamente en el país tiene el derecho de afiliarse al sindicato de su elección, es decir, no se niega la afiliación sindical por motivo de nacionalidad. Ahora bien, las personas que han llegado al país para seguir una formación en práctica industrial no pueden considerarse como «trabajadores», de conformidad con la ley de control de la inmigración.
67. El Gobierno de los **Estados Unidos** observa que una decisión adoptada por el Tribunal Supremo de ese país con respecto al caso *Hoffman Plastic Compounds Inc. contra la Comisión Nacional de Relaciones Laborales*, 535 U.S. 137 (2002), modificó las condiciones de recurso a una de las reparaciones previstas en la ley nacional sobre relaciones laborales (NLRA). En todo caso, dicha decisión — que ha suscitado una gran controversia — no contraviene este principio. Según el Gobierno, esta decisión no altera ni cuestiona, sino que más bien confirma, el principio general de que los trabajadores indocumentados en los Estados Unidos tienen el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a ellos.
68. Sin embargo, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) manifiesta su profundo desacuerdo con la memoria del Gobierno en lo que respecta a este principio y derecho, e indica que la situación no ha mejorado desde el año pasado. La AFL-CIO observa que el retiro del pago reatroactivo de los salarios adeudados a los trabajadores indocumentados despedidos ha despojado de un medio de protección vital para estos trabajadores, que son discriminados por ejercer sus derechos fundamentales, y resta eficacia a los demás derechos que aún siguen vigentes para ellos.
69. **Trabajadores de la economía informal.** Los trabajadores ocupados en la economía informal no pueden ejercer el derecho de sindicación y de negociación colectiva en los **Emiratos Arabes Unidos, Tailandia y Uganda**. El Gobierno de **Uganda** observa que, a pesar de su gran potencial, estas categorías de trabajadores no pueden disfrutar de los derechos en cuestión.
70. En la **República de Corea**, la Confederación de Sindicatos de Corea observa que, contrariamente a lo indicado por el Gobierno en su declaración, la legislación no permite que los trabajadores desempleados constituyan sindicatos o se afilien a ellos; de hecho, desde hace cinco años se viene pidiendo al Gobierno la tramitación de una enmienda legislativa que rectifique esta situación, sin obtenerse resultados. Por otra parte, las personas ocupadas en varias categorías de empleo (conductores de vehículos propios subcontratados por empresas, vendedores ambulantes de pólizas al servicio de las compañías de seguros, operadores de telemarketing, proveedores de servicios postventa, caddies de clubes de golf, guionistas de radio y televisión, etc.) no son reconocidas como trabajadores, y por lo tanto se les deniega el derecho de constituir sindicatos o afiliarse a ellos, así como el derecho a negociar colectivamente.

---

71. Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno pone de relieve que la ley sobre sindicatos y adecuación de las relaciones laborales utiliza el término «trabajador», con el que se designa a toda persona cuyo sustento depende de un sueldo, salario u otra forma equivalente de ingreso percibida por la realización de cualquier tipo de trabajo. De acuerdo con esta ley, los trabajadores pueden constituir sindicatos y afiliarse a ellos. Al interpretar esta ley, los tribunales no han reconocido a las personas desempleadas la calidad de «trabajadores». En el marco de las medidas del Programa de Modernización de las Relaciones Laborales, la Comisión Tripartita está considerando la posibilidad de reconocer como trabajadores a las personas desempleadas, que podrían así constituir sindicatos o afiliarse a ellos. Dado que los tribunales han dividido a los trabajadores en dos grupos — los trabajadores que pueden constituir sindicatos y afiliarse a ellos, y los trabajadores por cuenta propia o autónomos, que no pueden hacerlo por ser parte en relaciones de trabajo subordinadas —, algunas personas que trabajan para empresas con arreglo a contratos de servicios, como los corredores de seguros, no son reconocidas como trabajadores en virtud de la TULRAA. En cambio, los instructores de materiales didácticos y los caddies de clubes de golf tienen el derecho a sindicarse.

72. **Zonas francas industriales (ZFI).** Los trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI) no pueden ejercer el derecho de sindicación y de negociación colectiva en los **Emiratos Arabes Unidos, Tailandia y Uganda** (este último precisa que no hay tales zonas en su territorio).

73. **Solicitudes de cooperación técnica.** Para hacer frente a estas dificultades, **Arabia Saudita, Armenia, China, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, República Islámica del Irán, Jordania, Líbano, Marruecos, Mauricio, Myanmar, Omán, Qatar, Tailandia y Uganda** han solicitado la cooperación técnica de la OIT. (Para más detalles al respecto, consúltese la parte G del presente informe).

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

74. Los Gobiernos de **Bahrein, India y Sudán** señalan que no ha habido cambios con respecto a sus memorias anteriores. Muchos otros países han reproducido básicamente lo indicado en su última memoria. Enviaron memorias actualizadas el **Canadá, Estados Unidos, Jordania y México**.

**2. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**

75. Los Expertos Consejeros reiteran que la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva deben ser respetados por todos los Estados Miembros de la OIT, cualquiera sea el contexto específico del país en los planos económico, social, cultural y político. De no ser así, no pueden producirse verdaderos avances en relación con los otros tres principios y derechos. El respeto de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva permite acceder de muchas formas a los demás principios y derechos, y es, a su vez, reforzado por éstos; asimismo, contribuye a promover otros derechos laborales y sociales. La situación reinante en los países que respetan este principio y derecho es básicamente distinta a la de aquéllos donde no están reconocidos.

76. La libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva brindan a los empleadores y los trabajadores oportunidades de tener una mayor influencia en sus propias vidas y actividades, y les permiten negociar unos con otros, y con el Estado, según proceda. Cuando las fuerzas sociales de los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones se liberan, constituyen un verdadero mecanismo de control del posible

---

abuso de poder por la otra parte o por el Gobierno. De ahí que este principio sea parte integrante de los derechos humanos y la democracia.

77. La mayoría de los países declaran respetar de forma general el principio. Ahora bien, a la hora de examinar las restricciones (por ejemplo, la exclusión de categorías de empleadores y de trabajadores, y la denegación del derecho de las organizaciones a redactar sus propios estatutos y a la afiliación internacional), en seguida salta a la vista que son tantas las excepciones que anulan el potencial del principio. Algunos países no mencionan las excepciones; a veces, en las memorias de los gobiernos no se percibe claramente si ha habido respeto o incumplimiento. Otros países han dado el importante paso de admitir que no se respeta este derecho y de solicitar cooperación para encontrar formas de resolver este problema.
78. En muchos casos, las memorias han aportado importantes datos relativos a la legislación, pero la información sobre la aplicación de dicha legislación es todavía insuficiente. Resulta alentador que varios países hayan aprovechado esta oportunidad para proporcionar más información sobre la situación particular del sector público, las zonas francas industriales (ZFI), la agricultura, la economía informal, los trabajadores domésticos y los migrantes.
79. La situación es muy poco alentadora, ya que son demasiadas las personas de estas categorías a las que se deniega este derecho. En muchos casos, ello significa que son las mujeres quienes no disfrutan de este derecho, pues suelen predominar en estas categorías.
80. Las distintas categorías de trabajadores encuentran mayores dificultades para sindicarse cuando la legislación o la acción gubernamental imponen una tendencia al sistema de sindicato único. A este respecto, observamos que el **Brasil** está tratando todavía de modificar su Constitución a fin de incrementar la libertad sindical y de asociación; instamos al Gobierno a avanzar en este sentido. La libertad sindical y de asociación brindará a los empleadores más pequeños y a los trabajadores más marginados mayores oportunidades de sindicarse.
81. En lo que se refiere a la forma de organizar a los no sindicados, hay dificultades importantes que superar. El marco de relaciones laborales y diálogo social, que se basa en determinadas estructuras de producción y en modelos y tradiciones de organización del trabajo y sindicación de los trabajadores, está perdiendo terreno en muchos países como consecuencia de los cambios en este ámbito. Al mismo tiempo, no se identifican ni reconocen debidamente las nuevas estructuras de producción y organización de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y de la economía informal, ni tampoco las formas de empleo precario. Al respecto, los enfoques innovadores basados en los principios de la libertad sindical y de asociación favorecerán el crecimiento de las estructuras representativas y de organización, lo que hará más pertinente el diálogo social.
82. Todo sistema de diálogo social que no cuente con organizaciones que funcionen correctamente carece de fundamentos. En este sentido, hemos comprobado la riqueza de los intercambios que se instauran cuando estas organizaciones se incorporan al proceso de diálogo, donde se enmarca el Examen Anual. Así ha ocurrido en la **República de Corea**, el **Japón** y **Nueva Zelandia**. Por ello, resulta todavía más lamentable que sean pocas las organizaciones de trabajadores y de empleadores que participan en este proceso de presentación de memorias. Se pierde así una valiosa fuente de información e interacciones.
83. Nos gratifica comprobar que algunos gobiernos están recurriendo a la OIT para reforzar sus organizaciones de empleadores y de trabajadores. La comunidad de donantes debería prestar apoyo a la Oficina en sus esfuerzos por responder a tales solicitudes.

- 
- 84.** Asimismo, nos alienta observar las medidas sistemáticas que los países del Consejo de Cooperación del Golfo (GCC) han adoptado en relación con este principio, aunque consideramos que queda mucho camino por recorrer y mucho por hacer. **Arabia Saudita**, los **Emiratos Arabes Unidos**, **Jordania** y **Qatar** han solicitado asistencia. En el actual proceso de adopción de su nuevo proyecto de Código del Trabajo, **Qatar** ha solicitado cooperación técnica para: i) evaluar con la OIT las dificultades observadas y su incidencia en el cumplimiento del principio; ii) reforzar la recopilación de datos, y iii) potenciar el diálogo social tripartito. Se debería dar prioridad a la cooperación requerida por dichos países para salvar los obstáculos que persisten de cara al respeto de este principio.
- 85.** Tomamos nota de que los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo (GCC) están aportando más información sobre el principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, pero consideramos que nos sería útil recibir más información sobre los otros tres principios. Ello nos ayudaría a ilustrar los vínculos existentes entre los cuatro principios.

### **3. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio**

#### **a) Presentación de memorias**

- 86.** Quince (15) de 23 Estados han presentado memorias en relación con el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (tasa de presentación de memorias de 65 por ciento), lo que constituye un incremento de un 13 por ciento con respecto a las cifras del Examen Anual de 2003 correspondientes a este principio y derecho. **Mongolia** y **Santo Tomé y Príncipe** enviaron por primera vez sus memorias. Cabe señalar que la memoria de **Mongolia**, al igual que las de **Armenia** y **Madagascar**, no llegó a tiempo para el Examen Anual de 2003. La **República de Corea** envió para ese mismo período una respuesta tardía a las observaciones de una organización de trabajadores.
- 87.** Los Gobiernos de **Armenia**, **Bolivia**, **Etiopía**, **Mongolia** y **Viet Nam** no cumplieron con su obligación de presentar memorias para el Examen Anual de 2004.
- 88.** Desde el primer Examen Anual, en 1999, **Afganistán**, las **Islas Salomón** y la **República Democrática Popular Lao** nunca han presentado memorias en relación con este principio y derecho.
- 89.** En lo que respecta a los interlocutores sociales, se recibieron observaciones del **Japón** (Confederación de Sindicatos del Japón, JTUC-RENGO) y de los **Estados Unidos** (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, AFL-CIO). Se recibieron observaciones tardías para el Examen Anual de 2003 de la **República de Corea** (la Confederación de Sindicatos de Corea – KCTU).
- 90.** No se recibieron observaciones de organizaciones nacionales de empleadores, ni de organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores.

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

- 91. Ratificación.** En 2003, **Etiopía** (septiembre) y **Mozambique** (junio) ratificaron el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); por su parte, **Serbia y Montenegro** (julio), **Sri Lanka** (enero) y la **Ex República Yugoslava de Macedonia** (julio) ratificaron el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

- 
- 92.** El Gobierno del **Canadá** sigue colaborando con las jurisdicciones nacionales a fin de concluir el procedimiento de ratificación del Convenio núm. 29. Asimismo, en junio de 2003, el Comité de Relaciones Exteriores del Senado de **Filipinas** celebró una audiencia pública a propósito de la ratificación del Convenio núm. 29. Este instrumento se encuentra también en proceso de ratificación en **Letonia**, donde el Consejo Tripartito Nacional de Cooperación ha emitido una recomendación que constituye un primer paso en este sentido. **Santo Tomé y Príncipe** tramita la ratificación de los Convenios núms. 29 y 105; **Madagascar** también espera ratificar el Convenio núm. 105.
- 93. Reconocimiento de este principio y derecho.** El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está reconocido en todos los países. Por ejemplo, según los Gobiernos de **China**, la **República de Corea** y el **Japón**, este principio se aplica a todas las categorías de personas o actividades. El Gobierno del **Japón** señala que su Constitución prohíbe en particular el trabajo en régimen de servidumbre, voluntario o forzoso. En la **República de Corea**, el artículo 6 de ley de normas del trabajo establece que un empleador no puede obligar a una persona a trabajar contra su voluntad, recurriendo a la violencia, la intimidación, la reclusión o cualquier otro medio que restrinja injustamente su libertad mental o física. En **Malasia**, todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio están prohibidas en virtud del artículo 6.2 de la Constitución. Lo mismo sucede en **Mongolia**, donde no se puede obligar ilegalmente a nadie a trabajar (artículo 16.4 de la Constitución) ni a realizar trabajos forzosos u obligatorios (artículo 7 del Código de Trabajo). En **Nepal**, el Código Civil y el artículo 20 de la Constitución de 1990 protegen a todos los ciudadanos contra la explotación.
- 94. Definición de trabajo forzoso u obligatorio.** Esta definición figura en la legislación y/o las decisiones judiciales de todos los países, salvo **Letonia**, **Malasia** y **Mongolia**. En **China**, la legislación laboral define el trabajo forzoso u obligatorio como toda obligación de trabajar impuesta mediante la violencia, la intimidación o la restricción ilícita de la libertad personal. En **Filipinas**, el principio es objeto del artículo 274 del Código Penal, que se refiere a los servicios prestados obligatoriamente para reembolsar deudas. En el mismo sentido, la sección 3 de la Ley de la República núm. 9208 (ley sobre la lucha contra el tráfico de personas de 2003) se refiere a la obtención de trabajo o servicios, de cualquier persona, mediante engaño, violencia, intimidación o amenaza, uso de la fuerza o coacción, lo que incluye la privación de libertad, el abuso de autoridad administrativa o moral, y la servidumbre por deudas o engaño. En **Qatar**, la legislación nacional define el trabajo forzoso u obligatorio como la obligación de trabajar impuesta a una persona contra su voluntad, o la obligación impuesta a la persona de conseguir que terceros presten servicios o participen en actividades laborales.
- 95.** Los esfuerzos más destacados en relación con este principio y derecho señalados para este Examen Anual atañen, en particular a: cambios legislativos, cumplimientos y sanciones, atención especial requerida por determinados grupos, tráfico de personas, actividades de promoción o apoyo, recopilación y difusión de datos, reformas políticas de carácter amplio, nuevas iniciativas y ejemplos de logros.
- 96. Introducción de nuevos instrumentos jurídicos.** El Gobierno de **Santo Tomé y Príncipe** indica que en los artículos 22, 23 y 43 de su nueva Constitución, de 29 de enero de 2003, se reconoce el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Según el Gobierno de **Mongolia**, la revisión, en julio de 1999, del Código de Trabajo ha confirmado la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio en el país. En **Armenia**, el proyecto de Código de Trabajo, redactado en 2002, hace referencia a este principio.

- 
- 97. Mecanismos preventivos, cumplimientos y sanciones.** Según el Gobierno de **Omán**, las leyes nacionales impiden toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, y todas las leyes laborales apuntan también a eliminar este fenómeno. El Gobierno de **Filipinas** declara que la Ley de la República núm. 9208 establece que el Departamento del Interior y de la Administración Local debe organizar sistemáticamente campañas de información y prevención, y mantener una base de datos para la supervisión, documentación e instrucción eficaces de las causas relacionadas con el tráfico de personas. Según las memorias, estos mecanismos de inspección y control también se están utilizando en **China, República de Corea, Japón, Letonia, Malasia, Mongolia, Myanmar** y **Omán**, con miras al cumplimiento del principio. Asimismo, está previsto que se pongan en marcha en **Armenia** y **Nepal**. En particular, **Armenia** señala que se han aplicado sanciones penales; **China** contempla sanciones que van desde advertencias hasta sanciones penales, y **Japón** prevé sanciones penales, incluidas penas de cárcel, para los casos de trabajo en servidumbre, con arreglo a la ley de normas del trabajo de 1947, el Código Penal de 1907, y/u otras leyes y normativas. Se aplican también este tipo de sanciones en la **República de Corea, Filipinas, Malasia, Mongolia, Myanmar, Nepal, Qatar** y **Letonia**. Además, en Letonia se establecen sanciones civiles o administrativas. Por su parte, **Omán** sólo contempla sanciones civiles o administrativas; **Nepal** estudia la posibilidad de aplicar este tipo de medidas.
- 98. Atención especial a grupos específicos y al tráfico de seres humanos.** En lo que atañe a los grupos específicos, **Armenia** y **Nepal** afirman que se presta especial atención a la situación de las mujeres y los niños en el contexto de la lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio. **China** declara prestar también una atención especial a estos grupos, en particular, a la situación de las niñas. Diversas instituciones nacionales chinas se encargan de reconocer, emancipar y/o rehabilitar a quienes han sido víctimas de trabajo forzoso: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Oficina de Asuntos Jurídicos del Consejo Estatal, Comisión Estatal de Economía y Comercio, Ministerio de Seguridad Pública, Administración Estatal de Industrias y Comercio, Ministerio de Educación, Federación de Sindicatos de China, Federación de Jóvenes de China y Federación de Mujeres de China. En **Santo Tomé y Príncipe**, la OIT, a través del programa IPEC (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil), financiará un próximo estudio sobre el trabajo infantil en las plantaciones de cacao.
- 99.** En lo tocante al tráfico de seres humanos, el Gobierno de China menciona la cooperación técnica internacional que está recibiendo para hacerle frente. A este respecto, la Federación de Mujeres de China ha colaborado con la OIT en el marco del Proyecto subregional del mekong de lucha contra el tráfico de niños y mujeres; otros órganos gubernamentales cooperan también con el UNICEF en sus acciones de lucha contra dicho tráfico. **Nepal** también ha adoptado medidas especiales contra el tráfico de mujeres y niños, que protegen en particular a los Kamaiyas (campesinos en régimen de servidumbre por deudas), los Dalits (casta inferior) y las familias más expuestas a permitir que sus hijos trabajen. Los programas de reducción de la pobreza, la microfinanciación y las redes de seguridad social se han concentrado en grupos de mujeres. En **Filipinas**, la Ley de la República núm. 9208 prevé la creación de mecanismos para luchar contra el tráfico de seres humanos, en el marco del Programa de Protección de Testigos y del Consejo Interinstitucional de Lucha contra el Tráfico de Personas. En este sentido, el Ministerio de Bienestar Social y Desarrollo deberá poner en marcha programas de protección y reinserción para las personas que han sido víctimas de este tráfico. Dicha medida es reforzada por la campaña de información, control, documentación y acciones judiciales en relación con el tráfico de seres humanos, organizada por el Ministerio del Interior y la Administración Local. En **Armenia**, a iniciativa del Ministerio de Seguridad Social y de la Oficina Subregional de la OIT en Moscú, se celebró un seminario sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, en el que se prestó especial atención al tráfico de seres humanos.

- 
- 100. Actividades de promoción o apoyo.** Estas actividades fueron discutidas en el marco del seminario sobre trabajo forzoso u obligatorio que se celebró en **Armenia** y de la campaña contra el tráfico de seres humanos lanzada por el Ministerio del Interior y la Administración Local de **Filipinas**. Este Ministerio participó también en la audiencia pública que el Comité de Relaciones Exteriores del Senado celebró en junio de 2003, con miras a ratificar el Convenio núm. 29.
- 101. Recopilación y difusión de datos.** El **Japón** es el único país que hace alusión a las estadísticas disponibles y a otro tipo de información relacionada con la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Estos datos se encuentran compilados en la Oficina de Normas del Trabajo del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar.
- 102. Políticas nacionales de carácter amplio.** Los Gobiernos de la **República de Corea, Filipinas, Japón, Malasia, Myanmar, Nepal, Omán y Qatar** indican que han adoptado políticas nacionales de lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio. Los Gobiernos de **Armenia, China, Mongolia y Santo Tomé y Príncipe** prevén emprender una acción similar, con la asistencia de la OIT.
- 103. Nuevas iniciativas y ejemplos de logros.** Sólo un número reducido de gobiernos mencionan medidas que pueden considerarse logros. **Letonia** hace referencia a la positiva recomendación adoptada por el Consejo Nacional de Cooperación Tripartita en relación a la ratificación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Los Gobiernos de **Malasia y Omán** aluden a las disposiciones contenidas en sus constituciones y leyes, por las que se impiden, prohíben o eliminan todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Según el Gobierno de **Malasia**, el artículo 6 de su Constitución Federal, que prohíbe el trabajo forzoso, a excepción de los casos previstos en la legislación nacional, puede considerarse un logro. En **Nepal**, el Gobierno ha cosechado éxitos en su lucha contra la servidumbre por deudas, gracias a iniciativas de reducción de la pobreza y de habilitación económica de los campesinos marginales y las mujeres, como los programas de fomento de los pequeños agricultores y de oferta de créditos de producción para mujeres de zonas rurales.

**c) Problemas indicados**

- 104. Legislación.** Sólo la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) ha señalado haber encontrado dificultades jurídicas de cara al cumplimiento del principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Esta organización estima que la ley sobre el servicio público nacional y la ley sobre el servicio público local constituyen un gran obstáculo para la ratificación por **Japón** del Convenio núm. 105, pues prohíben y reprimen las huelgas en el servicio público. En este sentido, la JTUC-RENGO hace notar que la solicitud de enmienda que lleva presentando varios años no ha tenido una respuesta positiva hasta la fecha. Por ello, mantiene su campaña a favor de esta reforma que, de llevarse a cabo, permitirá la ratificación del Convenio núm. 105.
- 105.** Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno afirma que no está suficientemente claro qué abarca precisamente el trabajo forzoso que prohíbe el Convenio núm. 105, por lo que sigue siendo necesario realizar un estudio pormenorizado sobre, entre otros aspectos, la concordancia entre las disposiciones del Convenio y las disposiciones pertinentes de las legislaciones nacionales en vigor.
- 106. Condiciones de trabajo.** Según la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), en este país se practican distintas formas de trabajo forzoso u obligatorio. En primer lugar, los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas y los trabajadores con distintos tipos de

---

contratos atípicos perciben salarios bajos y sus jornadas de trabajo son muy largas. Para ellos, las horas extraordinarias y el trabajo en días de descanso son sinónimos de trabajo forzoso. Debido a la precariedad de su situación laboral, no tienen ni el derecho ni la capacidad de negarse a trabajar horas extraordinarias, y su situación económica les obliga a aceptar el trabajo propuesto. En segundo lugar, el trabajo forzoso no deja de aumentar entre los trabajadores migrantes. La mayoría de los «aprendices industriales» tienen que entregar los pasaportes a sus empleadores en cuanto llegan al país y comienzan a trabajar. Los empleadores afirman que con ello evitan la pérdida de dichos pasaportes, pero en realidad lo que pretenden es impedir que los trabajadores puedan marcharse a otro lugar de trabajo. Los trabajadores migrantes no están autorizados a salir solos del lugar donde se alojan, están encerrados en los dormitorios colectivos de las empresas y sujetos a reclusión y golpizas para obligarlos a trabajar. En tercer lugar, 260.000 trabajadores indocumentados padecen una situación similar, que se ve agravada por su condición de «ilegales». Por consiguiente, la KCTU estima que cuando el Gobierno declara que el trabajo forzoso no existe en el país muestra su ceguera ante la realidad del trabajo forzoso que se practica en los lugares de trabajo, y sobre todo en aquéllos donde trabajan migrantes. Este sindicato hace un llamamiento a favor de políticas públicas eficaces al respecto.

**107.** Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno confirma que es difícil afirmar que las disposiciones jurídicas que prohíben el trabajo forzoso se estén aplicando adecuadamente y que el trabajo forzoso haya sido completamente erradicado en el país. En todo caso, hasta ahora no se ha denunciado ningún caso de trabajo forzoso, y los inspectores del trabajo tampoco han detectado manifestaciones de este fenómeno. Tras la informatización de las bases de datos de la inspección del trabajo, se prevé la compilación de estadísticas específicas sobre el trabajo forzoso. En lo que atañe al trabajo forzoso impuesto a trabajadores extranjeros, el Gobierno hace hincapié en que ha desplegado intensos esfuerzos para prevenir esta práctica en los lugares de trabajo.

**108. Factores circunstanciales.** El Gobierno de **China** se refiere a las dificultades planteadas por la escasez de información y datos, así como por la falta de capacidad de las instituciones estatales responsables de la lucha contra el tráfico de personas. El Gobierno de **Letonia** menciona la falta de conciencia, de apoyo público, de información y datos, y de diálogo social sobre el principio. En lo que atañe a la evaluación de las dificultades, el Gobierno de **Myanmar** considera que la asistencia técnica de la OIT es importante, especialmente para delimitar los problemas y sus repercusiones en el cumplimiento del principio y promover el intercambio de experiencias entre países o regiones. **Singapur** indica que denunció el Convenio núm.105 «debido a las dificultades fundamentales que surgieron» de cara a la aplicación de este instrumento.

**109. Solicitudes de cooperación técnica.** Con el objeto de superar estas dificultades en relación con la aplicación del principio y derecho, **Armenia, China, Filipinas, Letonia, Madagascar, Mongolia, Myanmar** y **Nepal** han solicitado la cooperación técnica de la OIT (para más detalles al respecto, consúltese la parte G del presente informe).

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

**110.** El Gobierno de los **Estados Unidos** indica que no ha habido cambios. **Canadá, Madagascar** y **Singapur** han remitido memorias actualizadas. En los **Estados Unidos**, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) manifiesta su profundo desacuerdo con la memoria del Gobierno, en cuanto éste señala «que no ha habido cambios» con respecto a este principio y derecho.

---

#### 4. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

111. La mayoría de las memorias recibidas siguen aportando escasa información sobre las múltiples y diversas formas de trabajo forzoso u obligatorio. Los estudios de la OIT que conocemos sugieren que hay una utilización generalizada del trabajo forzoso, tanto en sus formas tradicionales como en nuevas modalidades, agravada por los problemas económicos mundiales. Entre las primeras se incluyen el trabajo en régimen de servidumbre y el trabajo penitenciario, y entre las formas más nuevas, las graves prácticas relacionadas con las migraciones y el tráfico de seres humanos. Las memorias deberían especificar a qué tipo de trabajo forzoso se refieren.
112. Los Expertos Consejeros comprenden que la detección del trabajo forzoso u obligatorio en sus distintas formas y su diferenciación con respecto a las prácticas de explotación es una tarea potencialmente compleja. Cuando los gobiernos abriguen dudas al respecto, deberían solicitar a la OIT la asistencia necesaria para clarificar tales aspectos. En lo que concierne al **Japón**, podría ser útil que este país se preocupara de clarificar de la mejor manera posible cuál es el alcance preciso del trabajo forzoso, y por cierto llevar a cabo el estudio que mencionan a este respecto. Los resultados de tales estudios serían muy provechosos para todos.
113. Nos alegra haber recibido información concreta sobre las actividades del Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL), de la OIT. En este ámbito, siguen adelante el diálogo y las iniciativas conjuntas con el Gobierno de **China**, sobre la base de seminarios y giras de encuesta sobre el tema. La participación activa de funcionarios del Ministerio de Trabajo y otros interlocutores — inclusive de entidades de seguridad pública, justicia y órganos legislativos — traduce el enfoque multisectorial necesario para abordar los problemas relativos al trabajo forzoso, así como la importancia que el Gobierno atribuye a estos esfuerzos. Valga señalar que estas distintas actividades servirán para allanar el camino a la reforma de la legislación necesaria para la ratificación de los Convenios núms. 29 y 105. Estas medidas son ilustrativas del tipo de seguimiento que la OIT ha dado a las recomendaciones que hemos presentado a los gobiernos.
114. El Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) es un buen ejemplo del trabajo que se puede y debe llevar a cabo para mejorar la comprensión de los cuatro principios y derechos, y asegurar su promoción. En particular, muestra lo que se puede aportar a los medios de acción de que dispone la OIT para dar efecto a la Declaración cuando se consigue una financiación extrapresupuestaria oportuna y bien orientada.

#### 5. Abolición efectiva del trabajo infantil

##### a) *Presentación de memorias*

115. Treinta y uno (31) de entre 56 Estados han informado sobre el principio de abolición efectiva del trabajo infantil (tasa de presentación de memorias de 54 por ciento), lo que constituye una disminución del 1 por ciento con respecto a las cifras del Examen Anual de 2003 sobre este principio y derecho. Se recibieron primeras memorias de **Mongolia, Santo Tomé y Príncipe, y Uzbekistán**. Se consideró que la memoria de **Mongolia** había llegado con retraso para el Examen Anual de 2003, así como las de **Armenia, Djibouti, Israel y Jamaica**.

- 
- 116.** Los Gobiernos de **Armenia, Azerbaiyán, Cabo Verde, Comoras, Djibouti, Gabón, Ghana, Guinea Bissau, Haití, Jamaica, Kirguistán, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Liberia, Pakistán, Paraguay, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Tayikistán y Turkmenistán** no cumplieron con su obligación de presentación de memorias para el Examen Anual de 2004.
- 117.** Desde que se inició el proceso de los exámenes anuales, en 1999, **Afganistán, Islas Salomón, Sierra Leona y Somalia** no han presentado nunca memorias con relación a este principio y derecho.
- 118.** En cuanto a los interlocutores sociales, se recibieron observaciones de las organizaciones de empleadores de **Azerbaiyán** (Confederación de Empresarios de Azerbaiyán – AEC), **Tailandia** (Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria Tailandesa – ECONTHAI) y **Trinidad y Tabago** (Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago – ECATT), así como de organizaciones de trabajadores de **Djibouti** (Unión de Trabajadores de Djibouti – UDT), **Estonia** (Confederación de Sindicatos de Estonia – CETU), **Tailandia** (Congreso Nacional Tailandés del Trabajo – NCTL) y los **Estados Unidos** (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, AFL-CIO).
- 119.** No se recibieron observaciones de organizaciones nacionales de empleadores, ni tampoco de organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores.

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

- 120. Ratificación.** En 2003, **Granada, Guinea, Jamaica y Mozambique** ratificaron tanto el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), mientras que **Côte d’Ivoire, Líbano y Viet Nam** ratificaron el Convenio núm. 138, y **Bolivia, Etiopía, República Islámica del Irán, Liberia, Serbia y Montenegro** y la **República Arabe Siria** ratificaron el Convenio núm. 182.
- 121. Armenia** ha expresado su firme intención de ratificar en 2004 los Convenios núms. 138 y 182. **Djibouti** también prevé ratificar estos dos instrumentos. El Gobierno de **Nueva Zelandia** está examinando la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 138, mientras que el de **Trinidad y Tabago** indica que se han definido claramente en la Oficina del Fiscal General las enmiendas legislativas necesarias para garantizar el cumplimiento de las obligaciones nacionales en lo que atañe a la ratificación de este Convenio. Por otra parte, **Israel** declara que se ha iniciado el procedimiento para proceder a la ratificación del Convenio núm. 182, una vez que se ha eliminado el obstáculo legal que planteaba la ley del servicio militar.
- 122. Reconocimiento del principio y derecho.** Todos los países, salvo **Santo Tomé y Príncipe**, indican que el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil está reconocido en su Constitución y/o legislación nacional. **Camboya, Lituania y Omán** declaran además que este principio y derecho está reconocido en decisiones judiciales y convenios colectivos. Cabe señalar que el **Estado australiano de Victoria** reconoce también este principio y derecho en el Código de Conducta del sistema de licencias de comercialización de bebidas alcohólicas de Victoria.
- 123. Legislación sobre la edad mínima de admisión al empleo o trabajo.** Una vez más, todos los países declaran tener una ley que fija, directa o indirectamente, la edad mínima para acceder a un empleo o trabajo. **Chad y Estonia** son los países donde la edad mínima exigida por la legislación — 12 años para trabajar en empresas familiares o dirigidas por la familia — es la más baja, mientras que en **Myanmar y Qatar** la edad mínima autorizada

---

por la legislación — 18 años — es la más elevada. En realidad, la mayoría de los países indican que la edad mínima para emplearse se sitúa entre 15 y 16 años.

- 124.** La legislación nacional de **Nueva Zelandia** no establece una edad mínima general para la admisión al empleo. En realidad, el Gobierno no considera que todas las formas de empleo de niños sean perjudiciales. Si bien existen restricciones al empleo de jóvenes — principalmente en la legislación en materia de educación y de seguridad y salud en el trabajo —, el empleo de niños en diversos trabajos, como el reparto de periódicos y la recolección de fruta, es una práctica muy arraigada. El Gobierno considera que ello no es perjudicial y que, de hecho, es socialmente positivo, pues prepara a los niños para ser independientes y asumir mayores responsabilidades. No obstante, en el marco de la revisión de su reserva al artículo 32, 2), de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, el Gobierno está valorando actualmente en qué medida fijar una edad mínima general es la mejor manera de proteger a los niños de la explotación en el trabajo. Una vez concluida, esta tarea contribuirá a determinar si Nueva Zelandia puede ratificar el Convenio núm. 138.
- 125.** Los principales esfuerzos señalados en relación con este principio y derecho atañen, en particular, a cambios legislativos, la enseñanza obligatoria, la definición de trabajo peligroso, leyes y normativas encaminadas a eliminar las peores formas de trabajo infantil y la evaluación de este fenómeno, mecanismos de prevención y otras medidas específicas para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil, la atención especial a grupos especiales de niños (como los de la economía informal), la recopilación y difusión de datos, políticas o programas y nuevas iniciativas a nivel nacional e internacional, y ejemplos de logros.
- 126. Introducción de nuevos instrumentos jurídicos.** En 2001-2002, el Gobierno del **Estado australiano de Victoria** revisó su legislación en materia de empleo de menores de edad, prestando especial atención a las exigencias definidas en los Convenios núms. 138 y 182. También se tomaron en consideración las disposiciones relativas al empleo de menores contenidas en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CNUDN), así como las preocupaciones manifestadas por el Comité Nacional de Aplicación de la CNUDN sobre el cumplimiento de estas disposiciones por **Australia**. Basándose en las conclusiones de dicha revisión, el Gobierno preparó el proyecto de ley sobre el empleo de niños, de 2003, cuyo propósito es proteger la salud, la seguridad, la integridad moral y el bienestar de los niños que trabajan, y garantizar que tal trabajo no incida negativamente en su formación. En una disposición importante de dicho proyecto se establece que los niños sólo pueden ocupar un empleo que sea acorde con la definición de «trabajo liviano». Esta definición está en consonancia con el Convenio núm. 138 y comprende todo trabajo que: i) a priori, no sea perjudicial para la salud, la seguridad, moral o el bienestar material del niño, y ii) no incida negativamente en su asistencia escolar ni en su capacidad para sacar provecho de la formación impartida. El trabajo que sea intrínsecamente peligroso o que se lleve a cabo en circunstancias peligrosas no puede considerarse trabajo liviano. Para facilitar la interpretación de la definición de este concepto, el proyecto de ley ofrece algunos ejemplos de actividades que pueden constituir trabajo liviano. Entre otras cosas, el trabajo en la industria del ocio, el reparto de periódicos y el trabajo de ayudante de dependiente, se considerarán trabajo liviano siempre que se ajusten a la definición general de trabajo liviano. En el **Estado australiano de Queensland** no hay ninguna ley que fije una edad mínima general de admisión al empleo. Existen, no obstante, diversas disposiciones legislativas encaminadas a incrementar al máximo el éxito de las etapas de transición y a ofrecer redes de seguridad social a los jóvenes. Asimismo, hay una legislación específica en la que se establece una edad mínima por cada sector. Se considera que la actual legislación industrial brinda una protección adecuada en relación con las condiciones de trabajo de los niños. En 2003, la Comisión

---

sobre Niños y Jóvenes de Queensland inició una revisión de las condiciones del trabajo infantil en este Estado, cuyo objetivo principal era garantizar la protección de los derechos, los intereses y el bienestar de los menores de 18 años que ocupan un empleo, sea remunerado o no remunerado. La Comisión se ocupa de la protección de los niños frente a los posibles abusos, la explotación y los daños para su salud y bienestar, protección que se define de manera global para que queden comprendidos el equilibrio emocional y social, la salud física y el bienestar de los niños. La Comisión presentará una serie de opciones posibles, con inclusión de aspectos relativos a las relaciones laborales de carácter ilícito, la educación y la protección infantil. Asimismo, examinará cuestiones relativas a la edad mínima de admisión en el empleo, así como el número máximo de horas de trabajo para los jóvenes y la conveniencia de la protección vigente en materia de trabajo infantil en **Queensland**.

- 127.** Según el Gobierno de **Estonia**, la ley sobre el trabajo y el tiempo de descanso, de 2002, introdujo cambios significativos en los derechos de los niños que trabajan. **Omán** observa que, en 2003, promulgó una nueva legislación laboral, con miras a eliminar las peores formas de trabajo infantil. **Qatar** señala que ha adoptado una nueva ley en relación con la enseñanza obligatoria.
- 128. Enseñanza obligatoria.** Según los Gobiernos de **Armenia, Australia, Azerbaiyán, Camboya, República Checa, Djibouti, Eritrea, República Islámica del Irán, Letonia, Lituania, Mongolia, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Suriname, Tailandia, Uzbekistán y Venezuela**, y la Confederación de Empresarios de Azerbaiyán, se ha creado un sistema de enseñanza obligatoria en estos países. En **Djibouti**, la **República Islámica del Irán** y **Suriname**, es obligatorio estar escolarizado hasta los 12 años (se exigen, como mínimo, 5 ó 6 años o cursos de formación), mientras que, en el otro extremo, en **Uzbekistán** la enseñanza es obligatoria hasta los 18 o 19 años (se exige un mínimo de 12 años o cursos de formación). En **Etiopía**, la enseñanza obligatoria no existe, aunque el Gobierno indica que se está preparando la puesta en marcha de un sistema de enseñanza primaria gratuita.
- 129. Trabajo peligroso.** La mayoría de los gobiernos manifiestan que su legislación contiene una definición de trabajo peligroso. **Armenia** registra la edad mínima más alta para la admisión a este tipo de trabajo: 23 años. El Gobierno de **Australia** hace notar que su legislación protege a todos los trabajadores, sin discriminación, frente al trabajo peligroso. Según la Confederación de Empresarios de **Azerbaiyán**, la noción de trabajo peligroso en vigor en este país incluye el ruido y las vibraciones que superan unos niveles determinados, las condiciones climáticas desfavorables y ciertas condiciones de trabajo específicas a determinadas industrias (por ejemplo, el trabajo subterráneo, la minería, la metalurgia, etc.). El Gobierno de **Colombia** afirma que un gran número de trabajos se consideran peligrosos. La **República Checa** señala que sólo los trabajadores aptos en lo que respecta a sus calificaciones profesionales y su salud pueden manejar equipos técnicos que puedan ser peligrosos. El trabajo peligroso abarca también: i) el trabajo subterráneo en el marco de la extracción de minerales o la construcción de túneles y galerías; ii) todos los trabajos que sean inadecuados, por sus características anatómicas, fisiológicas y psicológicas, y iii) aquéllos que sean peligrosos o perjudiciales para la salud de los niños. En **Eritrea**, el trabajo peligroso comprende el transporte de pasajeros y/o mercancías por carretera, ferrocarril, avión y barco (en los puertos), así como el trabajo en almacenes, el trabajo relacionado con materiales tóxicos, maquinaria peligrosa, generación de energía eléctrica, y el trabajo en alcantarillas y la excavación de túneles. Para **Israel**, el trabajo peligroso abarca el trabajo subterráneo en minas; distintos tipos de soldadura; la fabricación o el ensamblaje de explosivos, fuegos artificiales o municiones, incluido su almacenamiento; el trabajo en mataderos; el trabajo con maquinaria peligrosa, como imprentas, y el trabajo con o cerca de máquinas que emiten radiaciones peligrosas. En su definición de trabajo peligroso, **Camboya** incluye la prostitución, la minería, el trabajo con temperaturas extremadamente elevadas y el trabajo en edificios altos, mientras que **Mongolia** declara que un capítulo entero de su Código de Trabajo está dedicado a las

---

condiciones, normas y requisitos en materia laboral. En **Uzbekistán**, el trabajo peligroso incluye el que se lleva a cabo en condiciones desfavorables, las actividades subterráneas y toda actividad que constituya un riesgo para la salud, seguridad o integridad moral de los trabajadores. En **Venezuela**, se considera peligroso el trabajo en la minería y las fundiciones, así como cualquier trabajo que pueda poner en peligro la vida y la salud de los trabajadores.

- 130. Legislación encaminada a eliminar las peores formas de trabajo infantil.** La mayoría de los países señala que tienen leyes específicas destinadas a eliminar las peores formas de trabajo infantil. Según el Gobierno de **Armenia**, este tipo de trabajo comprende el que los niños desempeñan en casinos, clubes nocturnos y restaurantes, y en las fábricas de tabaco, alcohol y productos químicos. El Gobierno Federal de **Australia** recuerda que la prostitución infantil y la pornografía infantil están prohibidas por las legislaciones estatales y territoriales, y en particular por los Códigos Penales, que se ocupan de las peores formas de trabajo infantil. En **Venezuela**, este tema se trata en la Constitución y otros instrumentos legislativos, mientras que **Camboya, Eritrea, Israel, Letonia, Lituania** y **Uzbekistán** indican que cuentan con leyes encaminadas a erradicar las peores formas de trabajo infantil.
- 131.** Por el contrario, **Suriname** y **Uzbekistán** señalan que no disponen de leyes o normativas cuyo objeto sea la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
- 132. Peores formas de trabajo infantil.** Según las memorias, se cree o se sospecha que en **Australia, Camboya** y **Venezuela** hay casos de venta y/o tráfico de niños, pero no se sabe si ello ocurre en **Lituania, Suriname** y **Uzbekistán**. Hay quienes sostienen o sospechan que en **Camboya** se practican la servidumbre, incluida la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso u obligatorio y el reclutamiento forzoso de niños para participar en conflictos armados. En **Uzbekistán**, se desconoce si se practica este tipo de reclutamiento. Se cree o se sospecha que en **Australia, Camboya, Djibouti, Lituania, Suriname** y **Venezuela** hay prostitución. Se cree o se sospecha que la pornografía infantil se practica en **Australia, Camboya, Lituania, Suriname, Uzbekistán** y **Venezuela**, mientras que se cree o se sospecha que hay niños involucrados en actividades ilícitas en particular la producción y el tráfico de drogas en **Australia, Camboya, Etiopía, Suriname** y **Uzbekistán**, pero no se sabe si ello también ocurre en **Lituania** y **Venezuela**. **Armenia** informa de que hay niños empleados en casinos, clubes nocturnos, restaurantes y en la producción de alcohol, tabaco y sustancias químicas. En **Camboya** se piensa o se sospecha también que hay niñas que trabajan en los campos de sal, las plantaciones de caucho, la pesca, la construcción y como empleadas domésticas. El Gobierno de **Suriname** desconoce la existencia de otros tipos de peores formas de trabajo infantil en su país, mientras que el Gobierno de Etiopía cree o sospecha que en su país se desempeñan estos trabajos.
- 133. Mecanismos de prevención y otras medidas o programas específicos de acción para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil.** En el Cuadro 2, que figura a continuación, se presentan los ámbitos en los que se han aplicado medidas específicas o se han previsto medidas para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

**Cuadro 2. Medidas para garantizar la aplicación del principio de la abolición efectiva del trabajo infantil**

	Medidas de aplicación de edades de admisión al empleo		Medidas para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil	
	Aplicadas	Previstas	Aplicadas	Previstas
Reforma de la legislación	Armenia, Azerbaiyán, República Islámica del Irán, Letonia, Mongolia, Nueva Zelanda, Omán, Qatar, Santo Tomé y Príncipe, Suriname, Tailandia y Venezuela	Australia, República Checa, Mongolia, y Suriname	Camboya, Lituania, Suriname y Venezuela	Azerbaiyán, Camboya y Suriname
Inspección/mecanismo de vigilancia	Armenia, República Islámica del Irán, Letonia, Nueva Zelanda, Omán, Qatar y Tailandia	Estonia y Mongolia	Camboya, Lituania, Myanmar y Venezuela	Camboya
Sanciones penales	Armenia, República Islámica del Irán, Nueva Zelanda, Qatar y Tailandia		Letonia y Lituania	Camboya
Creación de empleo/generación de ingresos	República Islámica del Irán, Mongolia y Qatar	Mongolia		
Sanciones civiles o administrativas	Armenia, Azerbaiyán, Letonia, Mongolia, Omán, Qatar y Tailandia	Mongolia	Lituania	Camboya
Mecanismos institucionales especiales	Azerbaiyán, Mongolia, Nueva Zelanda y Qatar	Mongolia	Camboya, Lituania y Venezuela	Camboya
Enseñanza obligatoria y gratuita	Armenia, Azerbaiyán, Letonia, Mongolia, Nueva Zelanda, Omán, Qatar y Tailandia	Mongolia	Camboya y Lituania	Camboya
Asistencia social	Armenia, Azerbaiyán, Qatar, Omán y Tailandia		Letonia, Lituania y Venezuela	
Readaptación de los niños retirados de la fuerza de trabajo	Azerbaiyán, Mongolia y Tailandia	Mongolia		
Formación profesional y perfeccionamiento para jóvenes trabajadores	Azerbaiyán, República Islámica del Irán, Mongolia, Omán y Tailandia	Mongolia	Camboya	Camboya
Sensibilización/promoción activa	Mongolia, Omán y Tailandia	Mongolia	Lituania	
Programas o proyectos de cooperación internacional	Mongolia y Tailandia	Mongolia		Camboya y Letonia

**134. Atención especial a grupos específicos de niños, inclusive los que trabajan en la economía informal.** Armenia, Camboya, Colombia, Israel, Lituania, Mongolia y Nueva Zelanda indican que prestan una atención especial a grupos específicos de niños, inclusive los que trabajan en la economía informal. Según el **Gobierno del Territorio de la Capital Australiana (ACT)**, los jóvenes autóctonos reciben una atención especial, que consiste en ofrecerles las mismas oportunidades que tienen los demás niños para educarse y adquirir competencias sociales y profesionales, y en asegurar que los servicios y programas para las familias autóctonas del ACT sean culturalmente apropiados. **Camboya** recuerda que ha hecho hincapié en mejorar las condiciones de vida y la formación profesional. Se han hecho también esfuerzos por resolver problemas que afectan a los huérfanos y los niños que se prostituyen. Según el Gobierno de **Lituania**, se presta una atención especial a las necesidades de los niños drogadictos o víctimas de la explotación

---

sexual (mediante el Programa Nacional contra la Explotación Sexual Comercial y los Abusos Sexuales en Perjuicio de los Niños, y el Programa Nacional de Control de Estupefacientes y de Prevención de la Toxicomanía, en el período 1999-2003).

- 135. Recopilación y difusión de datos.** **Australia, Azerbaiyán, Camboya, Etiopía, Israel, Letonia, México, Mongolia y Tailandia** indican que llevan registros de los datos relativos a este principio y derecho. Lo mismo se hace en **Azerbaiyán**, según la Confederación de Empresarios de Azerbaiyán. El Gobierno de **Israel** indica que el Departamento de Aplicación de la Legislación Laboral, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, publica estadísticas mensuales y anuales sobre el número de quejas relacionadas con el trabajo infantil que fueron objeto de investigación, el número de niños y empleadores comprendidos en cada queja, y el número de quejas que se han considerado justificadas. Además, la Oficina Central de Estadística pública cada año en el anuario «Statistical Abstract of Israel», bajo la rúbrica «Trabajo y salarios», estudios estadísticos sobre el alcance y la naturaleza del trabajo realizado por los menores de entre 15 y 17 años, junto con estadísticas referentes a los adultos.
- 136.** Con respecto a las encuestas, el Gobierno de **Djibouti** indica que está realizando una encuesta nacional sobre la pobreza de los hogares y que espera llevar a cabo también una importante encuesta nacional sobre el trabajo infantil. El Gobierno de **México** menciona, entre otras, la encuesta sobre migración en la frontera septentrional de México. Usando los indicadores del Sistema de Seguimiento de la Situación de la Infancia y Adolescencia (SISESIA), el Gobierno Federal ha intentado calcular las repercusiones de ciertos programas. Este instrumento está siendo utilizado para adoptar decisiones pertinentes o, como ocurre con los indicadores del SISESIA, para dar seguimiento a los objetivos establecidos en el Programa de Acción 2002-2010 en favor de los niños. Ahora bien, no todos los indicadores están vinculados a objetivos; hay también indicadores que muestran la situación actual de los niños en el país y las características sociodemográficas de este grupo de la población.
- 137. Políticas o programas nacionales e internacionales.** Una amplia mayoría de países indican que no cuentan con una política o un plan nacional para la abolición efectiva del trabajo infantil, y los demás manifiestan que tienen la intención de dotarse rápidamente de una política o un plan. Sólo Armenia, Mongolia, Suriname, y Trinidad y Tabago no han previsto adoptar políticas o planes al respecto. Dichos programas o políticas tienen por objeto tratar el problema del trabajo infantil, en particular, mediante la ratificación de distintos convenios, el refuerzo de la inspección del trabajo, el impulso de macropolíticas, la optimización de los recursos humanos y materiales, y la creación de comités específicos. El Gobierno de **Djibouti** prevé realizar una encuesta nacional sobre el trabajo infantil que abarque sus peores formas. Ello permitirá, con la cooperación técnica de la OIT, hacer un mejor balance de la situación, a fin de diseñar, en consulta con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, una estrategia y un plan de acción a nivel nacional sobre la abolición efectiva del trabajo infantil. **Israel** declara que ha creado un comité interministerial e interinstitucional encargado de examinar el tema de la explotación sexual comercial de los menores de edad. Además, a petición del Ministerio de Justicia, este comité ha elaborado un plan operacional de tres años para ocuparse de la explotación sexual comercial de los menores. En un principio, el plan comprenderá actividades encaminadas a ubicar e identificar a los menores explotados sexualmente, el mantenimiento de una línea telefónica abierta, la promoción de iniciativas legislativas y la recopilación y difusión de información. **Eritrea** informa de que con su Macropolítica sobre Protección Jurídica ante Formas de Explotación Económica y Social pretende garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil. **Qatar** indica que los objetivos y metas de la política o plan nacional son proporcionar recursos humanos y materiales, así como otros medios que garanticen la protección de los niños, en un contexto de condiciones familiares,

---

sociales y económicas adecuadas, a fin de prepararlos convenientemente para el futuro. Con este propósito, se da prioridad a los servicios educativos, sociales y de salud, a la orientación en el plano material y moral, y a otros medios que puedan incrementar el bienestar de los pequeños. **Trinidad y Tabago** precisa que el Ministerio de Trabajo y Fomento de la Pequeña Empresa y la Microempresa está comenzando a preparar un proyecto de Declaración de Estrategia que se someterá a la aprobación del Gabinete Ministerial. Asimismo, está adoptando las medidas administrativas necesarias para constituir un comité sobre trabajo infantil, de carácter multipartito, que será nombrado por el Gabinete Ministerial. Se espera que este comité elabore una política nacional y desarrolle un plan de acción para ponerla en práctica. Está previsto que este sistema institucional se ponga en marcha en diciembre de 2003.

- 138.** A nivel internacional, el Gobierno Federal de **Australia** señala, en particular, que ha suscrito el Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados. Por otra parte, **Australia**, **Estados Unidos** y **Nueva Zelandia** han manifestado su intención de volver a prestar asistencia a otros Estados y organizaciones internacionales para luchar contra el trabajo infantil, incluidas sus peores formas. Dicha asistencia va de la dotación de fondos a la participación en foros internacionales.
- 139. Nuevas iniciativas y ejemplos de logros.** Algunos gobiernos mencionan medidas que, a su juicio, constituyen ejemplos de logros en lo que respecta a la promoción del principio y derecho. **Armenia** hace referencia al procedimiento en curso de ratificación del Convenio núm. 182, mientras que **Etiopía** alude a la conclusión y difusión de los resultados de su Encuesta Nacional sobre el Trabajo Infantil, a la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182 y a distintas actividades de sensibilización sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. En cuanto a los logros en el campo de la revisión de la legislación laboral, **Omán** se refiere a su legislación laboral de 2003, que trata de las peores formas de trabajo infantil, mientras que **Qatar** menciona su nueva ley de enseñanza obligatoria.
- 140.** En cuanto a las acciones prácticas, el Gobierno de **Eritrea** señala el lanzamiento de una campaña para alentar a los padres a enviar a sus hijos a la escuela; por otro lado, ofreció asistencia social, ayudas, escolarización gratuita y material escolar gratuito a padres cuyos hijos trabajaban debido a las dificultades económicas de la familia. En la **República Islámica del Irán** se envió una circular de la inspección del trabajo a los departamentos de trabajo con miras a la prevención del trabajo infantil. **Mongolia** considera que la aplicación nacional del Programa IPEC de la OIT ha dado resultados muy satisfactorios; también ha sido muy útil el programa de formación de la Federación de Empleadores de Mongolia, sobre el tema «El mercado negro de mano de obra infantil», que se impartió al personal de los principales mercados de Ulaanbaatar (Ulán Bator). El Programa IPEC de la OIT financió un estudio sobre el trabajo infantil en las pequeñas y medianas empresas y empresas del sector informal, que se ha realizado en tres de las principales ciudades y en diez provincias. La información recopilada sirvió para crear la primera base de datos sobre trabajo infantil a disposición de la Dirección de Inspección del Trabajo. **Tailandia** señala que su Proyecto de Taxistas Voluntarios constituye una medida especial y fructífera de cara a la abolición del trabajo infantil. Este Proyecto fue iniciado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, con el fin de alentar a los taxistas a poner en conocimiento de la inspección de trabajo todo indicio de trabajo infantil o de prácticas laborales injustas que afecten a los trabajadores jóvenes.

### c) **Problemas indicados**

- 141.** El Gobierno de **Cuba** manifiesta su descontento por el hecho de que en la *Introducción de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT a la compilación de memorias anuales*, de marzo de 2003, se indicaba que las dificultades con que tropezaba Cuba para

---

aplicar este principio se debían a la situación de pobreza y los problemas políticos del país. Se trataba de una información errónea e inexacta, ya que **Cuba** es un ejemplo de cómo un país, pese a sus recursos limitados, puede ayudar en gran medida a los niños y jóvenes que pretenden desempeñar este tipo de actividades, si tiene la voluntad política de hacerlo. Al examinar la memoria de **Cuba** de 2003, los Expertos Consejeros se percataron del error y confirmaron que la información aportada por el Gobierno era correcta.

- 142. Legislación.** La **República Islámica del Irán** señala que hay un obstáculo en relación con este principio, a saber, que su Código del Trabajo no engloba el trabajo en el marco de empresas familiares o dirigidas por la familia. El Gobierno de **Suriname** considera que uno de los principales obstáculos en relación con este principio es la larga duración del procedimiento para modificar y adoptar la legislación. Según la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT), este país carece de leyes que regulen el trabajo peligroso, y tampoco cuenta con un plan para introducir una ley específica en la materia. **Mongolia** declara que, aun cuando su ley sobre la edad mínima de trabajo abarca el trabajo que se realiza en empresas familiares, o dirigidas por la familia, y el empleo por cuenta propia, su aplicación no es adecuada.
- 143. Cumplimiento.** En **Trinidad y Tabago**, la Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECATT) observa que no se han adoptado medidas de inspección para imponer una edad mínima de admisión al empleo o para eliminar las peores formas de trabajo infantil. Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno indica que funcionarios de la Unidad de Inspección del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Fomento de la Pequeña Empresa y la Microempresa, participaron en un seminario de formación para inspectores principales o funcionarios de los servicios del trabajo de la subregión del Caribe, que tuvo lugar en octubre de 2003 en **Jamaica**. El seminario tenía por finalidad mejorar la inspección y el control del trabajo infantil.
- 144. Factores circunstanciales.** **Camboya** afirma que la falta de recursos es el principal obstáculo para el cumplimiento del principio de abolición efectiva del trabajo infantil. **Suriname** considera que el obstáculo más importante es que no se desarrollan las capacidades de los funcionarios, especialmente en lo que a los funcionarios del Departamento de Inspección del Trabajo se refiere. Según el Gobierno de **Tailandia** los principales obstáculos son la ausencia de un proceso completo y sistematizado de elaboración de estadísticas y el análisis inadecuado de datos. Para el Gobierno de **Eritrea** el principal obstáculo es la pobreza. Agrega que la devastadora guerra que duró 30 años, el actual conflicto de fronteras y la sequía han incrementado la pobreza, lo que ha obligado a muchos niños a trabajar, dificultando así la abolición del trabajo infantil. Asimismo, la Confederación de Empresarios de Azerbaiyán indica que la pobreza y la orfandad son los principales obstáculos con que se tropieza en **Azerbaiyán**. El Gobierno de **Mongolia** enumera los tres principales obstáculos: la pobreza, las catástrofes naturales y el hecho de que la ganadería es una actividad en la que los niños han participado tradicionalmente. La Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT) observa que este país no dispone de una política nacional encaminada a la abolición efectiva del trabajo infantil.
- 145. Recopilación y difusión de datos.** En **Tailandia**, el Congreso Nacional del Trabajo (NCTL) señala que el estudio que aporta información estadística sobre el trabajo infantil no se realiza de forma sistemática. Por ello, propone que el Gobierno sistematice este estudio para que pueda formularse una directriz de cara a la resolución del problema.
- 146. Solicitudes de cooperación técnica.** Con miras a resolver estos problemas y dar cumplimiento al principio y el derecho. **Armenia, Camboya, Colombia, Djibouti, Eritrea, Etiopía, República Islámica del Irán, Jamaica, Letonia, Lituania, Mongolia, Myanmar, Santo Tomé y Príncipe, Suriname, Tailandia, Uzbekistán y Venezuela** han

---

solicitado la cooperación técnica de la OIT (para más detalles al respecto, consúltese la Parte G del presente informe).

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

**147.** Bahrein, Bangladesh y la India declaran que no ha habido cambios. Sin embargo, Arabia Saudita, Canadá, Chad, Estados Unidos, Estonia, Nueva Zelandia y Singapur han aportado nuevos datos. En los Estados Unidos, la Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) manifiesta su rotundo desacuerdo con la memoria actualizada que envió el Gobierno sobre este principio y derecho.

**6. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la abolición efectiva del trabajo infantil**

**148.** Los Expertos Consejeros toman nota de la persistente diversidad del trabajo infantil. Esto ocurre tanto en los países desarrollados, como en transición y en desarrollo. Algunos están tratando activamente de luchar contra este flagelo, a menudo con la ayuda del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), de la OIT. Sin embargo, el trabajo infantil sigue aumentando en un gran número de países, muchas veces como consecuencia del crecimiento de los problemas económicos que surgen a nivel nacional, comunitario y familiar, en el actual marco de globalización.

**149.** Se dan muchos casos de trabajo infantil en la agricultura y la economía informal, ámbitos donde los medios de la OIT siguen siendo limitados. Resulta alentador que los gobiernos mencionen las reformas legislativas que están emprendiendo para luchar contra el trabajo infantil, y que estén ratificando o planteándose ratificar el Convenio núm.182. Por muy importante que esto sea, el trabajo infantil no es un problema que pueda abordarse sólo con normas nacionales e internacionales, pues muy a menudo se sitúa en un terreno en el que la legislación no funciona bien o es inexistente.

**150.** Centrarse en categorías particulares de trabajo infantil puede contribuir a ilustrar la complementariedad que existe entre éste y los demás principios. Por ejemplo, cuando se deniega a los trabajadores domésticos y a los trabajadores agrícolas el derecho a sindicarse, se les mantiene en una posición de relativo empobrecimiento, lo que abre las puertas al trabajo infantil. De hecho, al impedirseles la sindicación, se les niega la oportunidad de tomar parte en la lucha contra el trabajo infantil.

**151.** Elogiamos la labor del Programa IPEC, que conjuga la identificación y el análisis del trabajo infantil con la adopción de medidas concretas para luchar contra este fenómeno. A este respecto, el Programa IPEC ha aportado nuevos asociados y nuevos enfoques a la OIT.

**152.** Es inquietante observar que, según el cuadro 2, son relativamente pocos los gobiernos que tienen previsto emprender nuevas iniciativas para luchar contra el trabajo infantil. Nunca está de más insistir en la importancia de hacer coincidir la edad en que termina la enseñanza obligatoria con la edad mínima de admisión al empleo.

**153.** Cuando el trabajo infantil persiste, es necesario ayudar a los niños por medio de la enseñanza. Los gobiernos deberían velar por que en los presupuestos nacionales, y también en las estrategias de reducción de la pobreza, se incluyan créditos suficientes para financiar las partidas de educación y formación. Los interlocutores sociales deberían reconocer y desempeñar la importante función movilizadora que les incumbe al respecto. Al mismo

---

tiempo, deben trabajar con las organizaciones comunitarias más eficaces en la lucha contra el trabajo infantil, y brindarles apoyo financiero y técnico.

## **7. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación**

### **a) *Presentación de memorias***

- 154.** Quince (15) de entre 22 Estados han presentado memorias en relación al principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (tasa de presentación de memorias de 68 por ciento), lo que constituye un aumento de 10 por ciento con respecto a las cifras del Examen Anual de 2003 sobre este principio y derecho. **Djibouti** y el **Japón** remitieron con retraso sus memorias para el Examen Anual de 2003.
- 155.** **Comoras, Djibouti, Kiribati, la República Democrática Popular Lao y Liberia** no cumplieron con su obligación de presentar memorias para el Examen Anual de 2004.
- 156.** Desde que se iniciaron los Exámenes Anuales, en 1999, las **Islas Salomón y Somalia** no han presentado memoria alguna sobre este principio y derecho.
- 157.** Con respecto a las observaciones de los interlocutores sociales, sólo se recibieron de las organizaciones de trabajadores de **Djibouti** (Unión de Trabajadores de Djibouti – UDT), **Estados Unidos** (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, AFL-CIO), **Estonia** (Confederación de Sindicatos de Estonia – CETU), **Japón** (Confederación de Sindicatos del Japón, JTUC-RENGO) y **Tailandia** (Confederación de Empleadores del Comercio y la Industria – ECONTTHAI).
- 158.** No se recibieron observaciones de organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores.

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

- 159. Ratificación.** **Antigua y Barbuda y Granada** ratificaron en mayo de 2003 el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), respectivamente.
- 160.** El Gobierno de **Djibouti** indica que se está iniciando el procedimiento de ratificación del Convenio núm. 111, a raíz de la ratificación del Convenio núm. 100. Los Gobiernos del **Japón** y **Tailandia** han manifestado su interés en examinar la concordancia entre la legislación nacional y las disposiciones del Convenio núm. 111. La Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) espera que la promulgación de la ley sobre los derechos humanos allane el camino hacia la ratificación de este instrumento por el **Japón**.
- 161. Reconocimiento del principio y derecho.** El principio de no discriminación en el empleo y la ocupación está reconocido y definido en la Constitución, la legislación y/o las decisiones judiciales de todos los países. Por ejemplo, en **Djibouti** y **Malasia**, la Constitución establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, sin distinción basada en su lengua, origen social, raza, sexo y religión (artículos 1 y 8, respectivamente). El artículo 14.1 de la Constitución del **Japón** prohíbe la discriminación por motivos de raza, credo, sexo, condición social u origen familiar, y reafirma que todas las personas son iguales ante la ley y con respecto a las relaciones políticas, económicas y sociales. En **Suriname** y **Uganda**, la Constitución prohíbe la discriminación, cualquiera que sea el

---

motivo (artículos 8.2 y 21.3, respectivamente), y reconoce el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor (artículos 28 y 40.1, respectivamente). El artículo 21 de la Constitución de **Uganda** garantiza la igualdad y la libertad frente a la discriminación, y el artículo 32 prevé la acción afirmativa en favor de grupos marginados por motivos de sexo, edad o discapacidad, con el fin de luchar contra la discriminación que sufren en el empleo y la ocupación.

- 162.** En lo que se refiere a la legislación nacional, el artículo 12 de la legislación laboral de **China** garantiza la no discriminación por motivos de sexo, raza y religión. En **Qatar**, la versión modificada de la ley fundamental, que se ha adoptado provisionalmente, establece los derechos básicos de los ciudadanos, incluidos el principio de la no discriminación y de igualdad de trato. **Djibouti**, **Estonia** (según la Confederación de Sindicatos de Estonia – CETU), **Japón** y **Malasia** cuentan con disposiciones jurídicas específicas para luchar contra la discriminación, que comprenden el campo de la remuneración. En mayo de 1997, en el **Japón** se promulgó la ley de igualdad de oportunidades en el empleo, que introdujo cambios encaminados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, y a promover su aplicación en localidades donde las trabajadoras pueden escoger sus ocupaciones y mostrar sus capacidades.
- 163.** En **Estonia**, el proyecto de ley sobre la igualdad de género no pudo ser adoptado, debido al cambio en la composición parlamentaria ocurrido en marzo de 2003. No obstante, los partidos de la oposición presentaron un proyecto similar, que fue aprobado en primera lectura en el Parlamento, en mayo de 2003. En **Uganda**, se ha diseñado un proyecto de política sobre la igualdad de oportunidades con el fin de combatir, entre otras cosas, la discriminación en el empleo, y de lograr que se reconozca que el trabajo es un derecho humano fundamental.
- 164.** Los Gobiernos de **China**, **Myanmar**, **Namibia**, **Omán**, **Qatar** y **Tailandia** señalan que el principio está reconocido en diversas decisiones judiciales. No ocurre así en **Kuwait** y **Suriname**.
- 165. Motivos de discriminación.** **China**, **Japón**, **Malasia**, **Omán**, **Qatar**, **Singapur**, **Tailandia** y **Uganda** mencionan los motivos de discriminación que cita expresamente el Convenio núm. 111. **Myanmar** indica otros motivos, como el derecho al ocio y el derecho a un aumento paulatino del nivel de vida. La legislación nacional del **Japón** hace alusión a los motivos que engloba el Convenio núm. 111, pero se refiere también a otros vinculados a la condición social y el origen familiar.
- 166.** Los principales esfuerzos señalados en relación a este principio y derecho en este Examen Anual atañen, en particular, a cambios legislativos, cumplimientos y sanciones, la atención especial que requieren determinadas categorías de trabajadores, las actividades de promoción o apoyo, la recopilación y difusión de datos, reformas políticas de carácter amplio, nuevas iniciativas y ejemplos de logros.
- 167. Introducción de nuevos instrumentos jurídicos.** En un intento de redactar nuevos instrumentos jurídicos acordes con el Convenio núm. 111 y de incluir el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, el Gobierno de **Djibouti** ha solicitado la asistencia técnica de la OIT para revisar su legislación y sus normativas en el terreno laboral. En **Estonia**, el proyecto de ley sobre igualdad de género citado más arriba tiene por objeto hacer frente a la discriminación por motivos de sexo. El Gobierno de **Uganda** señala que se están preparando proyectos de ley con el fin de revisar la legislación laboral del país.
- 168. Cumplimiento y sanciones.** En lo que respecta a **China**, cuando una empresa infringe la legislación es objeto de sanciones (advertencias y multas), con el fin de garantizar el respeto del principio y derecho. El Gobierno de **Tailandia** garantiza la no discriminación mediante las inspecciones que se llevan a cabo en las empresas y los cuestionarios que se

---

les remiten. En caso de violación del principio y derecho en el **Japón, Omán, Qatar y Suriname**, se hace una advertencia a las empresas y se adoptan medidas especiales contra ellas. En **Namibia**, cuando se produce una infracción de este tipo, el Gobierno transmite el caso a los tribunales laborales. En **Uganda**, la Comisión de Derechos Humanos, que funciona como los tribunales ordinarios, es la encargada de investigar la violación de todos los derechos humanos, incluidos los relacionados con la discriminación en el empleo y la ocupación, y el tratamiento de igualdad en materia de remuneración.

**169. Atención especial a categorías particulares de trabajadores.** En **Namibia**, se presta una atención especial a los trabajadores agrícolas y los trabajadores migrantes en lo relativo a la discriminación. Por otro lado, el proyecto de ley sobre servicios de empleo comprende nuevas medidas destinadas a proteger a otras categorías de trabajadores. En **Suriname**, se ofrece una protección particular a los trabajadores de los servicios públicos. En el **Japón, Malasia y Tailandia**, las medidas encaminadas a eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, incluido el ámbito de la remuneración, se aplican a todas las categorías de trabajadores. Por el contrario, en **China, Myanmar y Qatar**, no se han dispuesto medidas en lo que concierne a los trabajadores de empresas pequeñas. Del mismo modo, en **Omán y Uganda**, los trabajadores de las ZFI no reciben una atención especial en cuanto a la discriminación y al respeto de la igualdad de trato en materia de remuneración, respectivamente.

**170. Actividades de promoción o apoyo.** Varios gobiernos señalan que han estado promoviendo el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, a través de programas de concienciación y apoyo. De hecho, en 1999 y 2000, se organizaron en **Djibouti** diversas actividades de sensibilización a las cuestiones de género, entre ellas una encuesta y talleres de formación sobre las mujeres y la economía, en cooperación con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con el fin de definir una estrategia nacional para la promoción de la mujer. En el **Japón**, junio es el mes de la «Campaña en pro de la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres», en cuyo marco se desarrollan programas especiales de concienciación. Además, se imparte de manera continua formación en materia de contratación a jefes de personal y empleadores, sobre la base de las aptitudes y competencias. Estas actividades se complementan con el fomento de prácticas de contratación justas entre los empleadores. En **Malasia**, el Ministerio de Recursos Humanos ofrece cursos sobre temas laborales, con el propósito de que los empleadores tomen mayor conciencia y contraigan un compromiso más sólido con respecto al principio y derecho. A fin de alcanzar los objetivos de igualdad de oportunidades establecidos en su Declaración de Políticas (2000-2005), el Gobierno de **Suriname** señala que se han puesto en marcha programas de formación profesional y de educación de los trabajadores, con el apoyo de los interlocutores sociales, entre otros. En **Tailandia**, tras la celebración de un seminario organizado por la OIT sobre el Convenio núm. 111, el Ministerio de Trabajo solicitó su cooperación técnica, con el fin de determinar el grado de concordancia entre, por un lado, el marco jurídico y las disposiciones institucionales vigentes a nivel nacional, y, por otro, las disposiciones de este Convenio. En **Uganda**, la Comisión de Igualdad de Oportunidades (EOC) está promoviendo la equidad y la igualdad de oportunidades, prestando una atención particular a los pobres y los marginados. Para el Gobierno es prioritario sensibilizar a los interlocutores sociales y al público en general con respecto al principio y derecho, mediante actividades de concienciación, de apoyo y de formación elemental en el campo del derecho.

**171. Recopilación y difusión de datos.** Muchos gobiernos indican que recopilan con regularidad información y datos estadísticos sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. No obstante, sólo el Gobierno del **Japón** señala que recaba datos estadísticos durante la inspección periódica sobre el número de infracciones y casos remitidos a la Fiscalía del Estado, en referencia a los artículos 3 y 4 de la ley de normas

---

laborales. **Uganda** ha solicitado la asistencia técnica de la OIT con el fin de reforzar su capacidad de recopilación y análisis de datos, y de formación de inspectores del trabajo.

**172. Puesta en marcha de políticas.** El Gobierno de **China** indica que el cumplimiento de este principio se logra mediante la inspección y la elaboración de políticas apropiadas. En **Djibouti**, la política nacional para la incorporación de la mujer al desarrollo se encuentra definida en su legislación y es desarrollada por el Ministerio de Promoción de la Mujer, Bienestar de la Familia y Asuntos Sociales. El Gobierno de **Suriname** ha adoptado una Declaración de Políticas (2000-2005) con el fin de luchar contra la discriminación en el empleo, pues reconoce que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental. En **Tailandia**, el Ministerio de Trabajo trata de establecer una política nacional acorde con las normas internacionales del trabajo, que preste especial atención a la creación de un mecanismo de aplicación eficaz. El Gobierno de **Qatar** indica que se ha elaborado una política nacional de cara a la igualdad y la no discriminación, teniendo en cuenta los principios y derechos afines reconocidos en la legislación y la práctica. La Confederación de Sindicatos de Estonia (CETU) declara que **Estonia** cuenta con una política nacional sobre discriminación y cuestiones de igualdad, y que en 2002 se adhirió al Programa de la Unión Europea relativo a la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005).

**173. Nuevas iniciativas y ejemplos de logros.** Los gobiernos mencionan algunos cambios que pueden considerarse ejemplos de logros en relación con el principio y derecho. Por ejemplo, el Gobierno de **Kuwait** hace alusión a la publicación del decreto ministerial núm.142/2002, donde se establece que los empleadores deben transferir la remuneración de los trabajadores a sus cuentas bancarias, sin discriminación alguna. En **Namibia**, el Gobierno señala la fijación, en 2003, del salario mínimo en el sector agrícola. En **Suriname**, la creación de la Comisión sobre Normativas de Género y la adopción de leyes relativas a los salarios mínimos se han considerado medidas innovadoras en relación con el principio y derecho. En **Tailandia** se ha instituido la función de «asesores para trabajadoras en el lugar de trabajo», con miras a hacer frente a la discriminación que padecen las mujeres.

### **c) Problemas indicados**

**174. Legislación.** Muchos Gobiernos (de **China, Djibouti, Estonia, Japón, Namibia, Suriname, Tailandia** y **Uganda**) señalan que una de las principales dificultades para el cumplimiento del principio se encuentra en el plano jurídico. La mayoría de estos países se están planteando revisar o están revisando su legislación laboral, de conformidad con lo dispuesto en los Convenios núms. 100 y 111. Se ha solicitado la cooperación técnica de la OIT a tal efecto.

**175.** La Confederación de Sindicatos de Estonia (CETU) considera que el principal obstáculo para el cumplimiento del principio en **Estonia** es la incapacidad o la reticencia cuando se trata de establecer disposiciones jurídicas e instituciones jurídicas adecuadas para luchar contra la discriminación en el país.

**176.** La Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) hace notar que en el proyecto de ley sobre derechos humanos del país hay cuestiones controvertidas que deben ser modificadas. La JTUC-RENGO ha lanzado una campaña para que en la revisión de la ley sobre igualdad de oportunidades en el empleo (EEOL) se incorporen las consideraciones siguientes, que ya propuso en 1997: i) se debería prohibir la discriminación en el empleo por motivos de sexo; ii) se debería prohibir la discriminación indirecta (por ejemplo, en el ámbito de los requisitos exigidos para conceder ayudas a las familias y del sistema de promoción profesional de dos velocidades); iii) se debería alentar a los empleadores a adoptar planes de acción positivos; iv) se debería prohibir la discriminación en el empleo

---

por motivos relacionados con la maternidad, y v) se debería crear una «Comisión sobre Igualdad en el Empleo», independiente y tripartita, capaz de reconocer los casos de discriminación y de ordenar reparaciones.

**177.** Respondiendo a estas observaciones, el Gobierno del **Japón** señala que el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar ha determinado las líneas generales y ha redactado el texto de la ley, de conformidad con la recomendación titulada «Sobre la preparación y la consolidación de las leyes y normativas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo», a partir de las observaciones presentadas por los empleadores y los trabajadores. Esta recomendación fue adoptada unánimemente, también por los representantes de los trabajadores. Por otra parte, el Gobierno declara que el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar ha organizado, desde noviembre 2002, un grupo especial sobre políticas en materia de igualdad de oportunidades en el empleo, que integra a expertos en temas como la eliminación de la unilateralidad, el tratamiento injusto por motivo de embarazo y nacimiento de un hijo, el concepto de discriminación indirecta y las medidas eficaces de acción positiva. Está previsto que este grupo especial prepare un informe para la primavera de 2004, sobre la base de nuevas discusiones.

**178. Factores circunstanciales.** **China, Estonia, Namibia, Tailandia y Uganda** mencionan la falta de concienciación y/o apoyo público; **Uganda** hace referencia también a la falta de información. Asimismo, diversos países señalan distintos obstáculos al respeto del principio y derecho: para **Estonia, Namibia, Suriname, Tailandia y Uganda** se trata, por un lado, de los valores sociales y las tradiciones culturales, y las circunstancias sociales y económicas, y, por otro, de la falta de diálogo social sobre la discriminación y las cuestiones de igualdad; para **Estonia, Namibia y Tailandia** el obstáculo es la situación política; para **China, Estonia, Namibia y Tailandia** se trata de las prácticas de empleo dominantes, y para **Estonia, Namibia, Tailandia y Uganda**, los escollos son la falta de capacidad de las instituciones gubernamentales competentes y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En **Djibouti**, la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT) afirma que la principal dificultad en lo relativo a la aplicación del principio y derecho viene dada por la situación política del país. En **Estonia**, el Gobierno indica que, contrariamente a lo que manifiesta la Confederación de Sindicatos de Estonia (CETU), no hay ninguna política nacional sobre discriminación, dado que el Parlamento no ha promulgado aún la ley de igualdad de género. Añade que para elaborar una política nacional es posible basarse en los datos recopilados por el Departamento Estatal de Estadística sobre los salarios, las horas de trabajo y el empleo de hombres y mujeres. Asimismo, menciona que no existe un órgano o mecanismo institucional especial a nivel nacional que se ocupe del principio y derecho.

**179. Solicitudes de cooperación técnica.** Con miras a hacer frente a las dificultades surgidas de cara al cumplimiento del principio, **Djibouti, Namibia, Qatar, Suriname, Tailandia y Uganda** han solicitado la cooperación técnica de la OIT para luchar contra la discriminación en el empleo y la ocupación (para más detalles al respecto, consúltese la Parte G del presente informe).

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

**180.** Los Gobiernos de **Bahrein, Djibouti, Estados Unidos y Singapur** indican que no ha habido cambios en relación con su última memoria. Las memorias de **China, Japón, Malasia, Myanmar y Qatar** son considerablemente similares a las anteriores. Por el contrario, **Estonia y Namibia** enviaron memorias actualizadas. En los **Estados Unidos**, la

---

Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) manifiesta su rotundo desacuerdo con la memoria enviada por su Gobierno, donde se menciona que no se han producido cambios en relación con este principio y derecho.

## **8. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación**

- 181.** Aparentemente, los continuos cambios que se producen en el mundo han provocado un aumento de la discriminación en el empleo y la ocupación. Debido a la enorme proporción de mujeres en la fuerza de trabajo, la discriminación por motivo de género es el fenómeno más recurrente, al cual se debe seguir prestando una atención constante. Los Expertos Consejeros observan con satisfacción que diversos países declaran haber realizado esfuerzos en el plano legislativo y en la práctica para superar este tipo de discriminación.
- 182.** Ahora bien, no deberíamos limitarnos a reconocer esta forma de discriminación e ignorar otras formas igualmente graves y en aumento, como las basadas en el origen nacional, el color, las discapacidades, el VIH/SIDA, entre otros motivos. Nos parece particularmente inquietante que estas formas de discriminación se den a la vez en los países en desarrollo y en los países desarrollados, que tal vez hayan ratificado todos los convenios fundamentales o cuya legislación y práctica protejan globalmente los derechos.
- 183.** A este respecto, los trabajadores migrantes se ven particularmente afectados. Por regla general, ocupan los peores empleos, en condiciones de desigualdad en cuanto a la remuneración y otros términos y condiciones de trabajo, casi siempre debido a que no disfrutan de los derechos humanos básicos, incluido el derecho a sindicarse y a negociar colectivamente. Resulta inquietante que esto suceda en una época en la que, por una parte, se fomenta el libre intercambio de recursos financieros, bienes materiales y servicios, pero por la otra se sigue restringiendo la libre circulación de los seres humanos, a veces con mayor rigor que antes.
- 184.** A fin de adoptar un enfoque más integrador para comprender y superar la discriminación, los países deberían reconocer los distintos ámbitos y formas de discriminación. Para ello, es fundamental realizar una recopilación de datos coherente; sólo cuando se determinan los parámetros de la discriminación es posible abordar con eficacia este fenómeno. Resulta alentador comprobar que algunos países están actuando en este sentido.
- 185.** Poco se sabe de la magnitud de las categorías de población víctimas de la discriminación por motivos raciales, étnicos o religiosos, ni por sus discapacidades, por ser portadoras del VIH/SIDA o por su condición de trabajadores migrantes o de edad. Instamos a los gobiernos a que recopilen información sobre el alcance de la discriminación, de manera que puedan diseñar políticas adecuadas y calcular sus posibles repercusiones. Los interlocutores sociales deberían intervenir activamente en el acopio de datos y el diseño de políticas.
- 186.** Nos alienta comprobar que en esta ocasión el **Japón** y **Uganda** han enviado memorias sobre la discriminación, contrariamente a la vez pasada. Sin embargo, resulta inquietante observar el número de países que, según la información remitida, no han registrado cambios o que se limitan a repetir lo ya expuesto en su memoria precedente.
- 187.** Observamos con agrado que el Informe Global sobre este tema, titulado La hora de la igualdad en el trabajo, que trata las cuestiones antes planteadas, ha sido objeto de una amplia cobertura de prensa y ha suscitado debates en diversos países. El Consejo de Administración de la OIT adoptó un plan de acción en noviembre de 2003; confiamos en que los fondos necesarios para que pueda materializarse se encontrarán pronto disponibles.

## E. Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

### 1. Participación general

**188.** Las memorias recibidas para el Examen Anual de 2004 muestran una disminución en el número de repuestas de los interlocutores sociales, en comparación con las cifras del año anterior. Pese a que muchos gobiernos mantuvieron consultas con los interlocutores sociales, pocas organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores remitieron observaciones sobre las memorias. Tampoco se recibieron observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), y se produjo un fuerte descenso en las respuestas de las organizaciones internacionales de trabajadores, pues este año sólo se han recibido las observaciones de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) (véase el cuadro 3, a continuación).

**Cuadro 3.** Observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores nacionales e internacionales (en porcentaje respecto de las memorias de los gobiernos)

Principio	2000 (primera serie)		2001 (segunda serie)		2002 (tercera serie)		2003 (cuarta serie)		2004 (quinta serie)	
	Observaciones esperadas	Observaciones recibidas								
Libertad sindical y de asociación/negociación colectiva	46	69	60	85	34	48	88	106*	22	30
Trabajo forzoso	2	5	39	74	4	7	25	41	14	20
Trabajo infantil	3	6	25	36	15	28	13	23	13	23
Discriminación	7	13	32	43	8	13	29	43	18	23
Promedio de las cuatro series	14	24	37	55	17	30	33	51	16	25

\* La tasa de respuestas rebasa el 100 por ciento debido a que en algunos casos (en particular, la India) se recibieron observaciones de varias organizaciones de empleadores y de trabajadores.

### 2. Organizaciones de empleadores

**189. Organizaciones nacionales de empleadores.** La mayoría de los gobiernos afirman que mantuvieron consultas con las organizaciones nacionales de empleadores durante la fase preparatoria y que les remitieron ejemplares de la o las memorias, con arreglo al artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, a título informativo y para que formularan observaciones.

**190.** Cuatro organizaciones de empleadores han emitido observaciones en relación al principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, así como en relación al principio de la abolición efectiva del trabajo infantil. En **Nueva Zelandia**, Business New Zealand (BNZ) formuló observaciones sobre

---

el primer principio; en **Azerbaiyán, Tailandia y Trinidad y Tabago**, se formularon observaciones sobre el segundo principio, respectivamente por la Confederación de Empresarios de Azerbaiyán (AEC), la Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria Tailandesa (ECONTHAI) y la Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECATT).

- 191.** Las organizaciones de empleadores de **Nueva Zelandia y Trinidad y Tabago** expresaron opiniones divergentes sobre las memorias recibidas. Los empleadores de **Tailandia** han apoyado las opiniones del Gobierno. El Gobierno de **Trinidad y Tabago** recibió una respuesta a las observaciones de los empleadores. En cuanto a **Azerbaiyán**, sólo se recibieron observaciones de las organizaciones de empleadores.
- 192.** La mayoría de los Estados afirma que las organizaciones de empleadores no formularon observaciones sobre las memorias del gobierno que les fueron remitidas.

### **3. Organizaciones de trabajadores**

- 193. Organizaciones internacionales de trabajadores.** En el marco del Examen Anual de 2004, sólo una organización internacional de trabajadores comunicó observaciones sobre el principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva: la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), en relación a **Marruecos**. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió observaciones sobre el mismo principio y derecho en relación con **El Salvador**, que fueron recibidas demasiado tarde para incluirlas en el Examen Anual de 2003, por lo que figuran en el de este año. Los Gobiernos aludidos respondieron a estas observaciones. No se recibieron observaciones de ninguna organización internacional de trabajadores en relación con otros principios y derechos.
- 194. Organizaciones nacionales de trabajadores.** La mayoría de los gobiernos afirman que mantuvieron consultas con las organizaciones nacionales de empleadores durante la fase preparatoria y que les remitieron ejemplares de la o las memorias, con arreglo al artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, a título informativo y para que formularan observaciones.
- 195.** Ocho organizaciones nacionales de trabajadores han formulado observaciones en el marco del Examen Anual de 2004. En lo relativo al principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, se recibieron observaciones de: i) la Central Unica de Trabajadores (CUT) del **Brasil**; ii) la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) de la **República de Corea** — cuyas observaciones llegaron demasiado tarde para poder ser incluidas en el Examen de 2003 —; iii) la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), de los **Estados Unidos**; iv) el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) de **Nueva Zelandia**, y v) el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) de **Tailandia**. En cuanto al principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, se recibieron observaciones de: i) la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) de la **República de Corea**; ii) la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) de los **Estados Unidos**, y iii) la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) del **Japón**. En relación con el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil, se recibieron observaciones de: i) la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT) de **Djibouti**; ii) Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) de los **Estados Unidos**; iii) la Confederación de Sindicatos de Estonia (CETU) de **Estonia**, y iv) el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) de **Tailandia**. En lo que atañe al principio de eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, se recibieron observaciones de: i) la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT) de **Djibouti**; ii) la Federación

---

Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) de los **Estados Unidos**; iii) la Confederación de Sindicatos de Estonia (CETU) de **Estonia**, y iv) la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) del **Japón**. La Federación Coreana de Sindicatos (FKTU) envió observaciones con demasiado retraso para ser incluidas en el Examen de 2003.

**196.** La mayoría de los gobiernos señalan que las organizaciones de trabajadores no formularon observaciones sobre las memorias que les fueron remitidas por los gobiernos. No obstante, algunas organizaciones de trabajadores expresaron opiniones divergentes sobre estas memorias, como en los casos de **Brasil, República de Corea, Estados Unidos, Estonia, Japón, Nueva Zelandia y Tailandia**. Sólo se recibieron comentarios de los Gobiernos sobre dichas observaciones en los casos de **Brasil, República de Corea, Estonia y Japón**. Las observaciones de las organizaciones de trabajadores son la única fuente de información recibida de **Djibouti**.

#### **4. Participación en la presentación de memorias**

**197. Consultas.** En relación con el principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, sesenta y siete (67) por ciento de los Gobiernos (**Armenia, China, República de Corea, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, República Islámica del Irán, Jordania, Kuwait, Líbano, Marruecos, México, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Tailandia, Uganda y Uzbekistán**) afirman que mantuvieron consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

**198.** El setenta (70) por ciento de estos Gobiernos (**Arabia Saudita, Brasil, Canadá, China, República de Corea, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, República Islámica del Irán, Jordania, Kuwait, Marruecos, México, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Singapur, Tailandia y Uganda**) afirman que enviaron ejemplares de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Más de la mitad (**Armenia, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, República Islámica del Irán, Jordania, Kuwait, México, Nueva Zelandia y Tailandia**) declaran haber recibido observaciones de los interlocutores sociales. El Gobierno de **Nepal** ha remitido una memoria incompleta en la que no se indica si ha consultado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso de presentación de memorias.

**199.** En lo relativo al principio de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, setenta y tres (73) por ciento de los Gobiernos (**Armenia, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, Filipinas, Letonia, Myanmar, Nepal, Omán y Qatar**) señalan que mantuvieron consultas con las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores.

**200.** El ochenta y siete (87) por ciento de estos Gobiernos (**Armenia, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Letonia, Myanmar, Nepal, Omán, Qatar y Singapur**) manifiestan que enviaron ejemplares de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Menos de la mitad (**Armenia, China, Estados Unidos, Letonia, Myanmar y Nepal**) afirman que recibieron observaciones de los interlocutores sociales. Letonia señala que no se recibieron observaciones de los interlocutores sociales, mientras que **Madagascar, Malasia y Santo Tomé y Príncipe** no mencionan la participación de organizaciones de empleadores o de trabajadores en el proceso de presentación de memorias.

- 
- 201.** Por lo que se refiere al principio de la abolición efectiva del trabajo infantil, el cincuenta y cinco (55) por ciento de los Gobiernos (**Armenia, Camboya, República Checa, Colombia, Estados Unidos, Etiopía, República Islámica del Irán, Letonia, México, Mongolia, Myanmar, Nueva Zelandia, Qatar, Santo Tomé y Príncipe, Suriname, Tailandia y Uzbekistán**) declaran que este tema es objeto de consultas con las organizaciones de empleadores y/o las organizaciones de trabajadores.
- 202.** El ochenta y siete (87) por ciento de estos Gobiernos (**Camboya, Colombia, Estados Unidos, República Islámica del Irán, Israel, Letonia, Lituania, México, Mongolia, Myanmar, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Santo Tomé y Príncipe, Suriname, Uzbekistán y Tailandia**) declaran que remitieron un ejemplar de sus memorias a las organizaciones de empleadores. Menos de la mitad (**Armenia, Camboya, Estados Unidos, Letonia, México, Mongolia y Tailandia**) señalan que recibieron observaciones de los interlocutores sociales. Letonia afirma que no ha recibido observaciones de las organizaciones de empleadores ni de las organizaciones de trabajadores. **Chad y Venezuela** no mencionan la participación de organizaciones de empleadores o de trabajadores en el proceso de presentación de memorias.
- 203.** Con respecto al principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, sesenta (60) por ciento de los Gobiernos (**Djibouti, Estados Unidos, Kuwait, Malasia, Myanmar, Omán, Singapur, Suriname y Uganda**) declaran haber mantenido consultas con las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores.
- 204.** El setenta y tres (73) por ciento de estos Gobiernos afirman que enviaron ejemplares de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores (**Djibouti, Estados Unidos, Japón, Kuwait, Malasia, Myanmar, Omán, Singapur, Suriname, Tailandia y Uganda**). Menos de una cuarta parte (**China, Estados Unidos y Kuwait**) señalan que recibieron observaciones de los interlocutores sociales. Por el contrario, **Namibia** no indica si los interlocutores sociales participaron activamente en la preparación de su memoria.

## **5. Participación en las actividades**

- 205. Desarrollo y aplicación de las medidas, estrategias y programas y/o planes de acción de los gobiernos.** Según **China**, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Oficina de Asuntos Jurídicos del Consejo del Estado, la Comisión Estatal de Asuntos Económicos y Comerciales, el Ministerio de Seguridad Pública, la Administración Estatal de Asuntos Industriales y Comerciales, el Ministerio de Educación, la Federación de Sindicatos de China, la Federación Juvenil de China y la Federación de Mujeres de China son los encargados de reconocer, emancipar y/o rehabilitar a las personas sometidas al trabajo forzoso.
- 206.** En **Letonia**, el principal objetivo del Consejo Tripartito Nacional de Cooperación es velar por un desarrollo económico y social coordinado, promoviendo a nivel nacional la cooperación entre el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Además, fomenta la responsabilidad conjunta de los interlocutores sociales con respecto a las resoluciones adoptadas y a su aplicación.
- 207.** En **Nepal**, el Gobierno indica que todas las partes interesadas, inclusive los empleadores y los trabajadores, pueden participar en la elaboración o la adopción de las medidas gubernamentales. Además, desde junio de 2003, tres sindicatos nacionales de los distritos de Kamaiya y sus inmediaciones han ejecutado sendos programas de acción con miras a sindicalizar a los trabajadores agrícolas, lo cual se espera que contribuya en gran medida a eliminar las prácticas de trabajo forzoso y el trabajo infantil, en el marco del programa de duración determinada.

- 
208. También **Qatar** declara que hay organizaciones de empleadores y de trabajadores que participan en la elaboración y la puesta en práctica de medidas gubernamentales en relación con la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. **Trinidad y Tabago** menciona la participación activa de los interlocutores sociales en las actividades preliminares de un programa piloto de acción que tiene por objetivo readaptar a los niños ocupados en la recuperación de desechos en los vertederos de basura.
209. En lo tocante a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, **Bahrein, China y Tailandia** afirman que se ha contado con la participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores a la hora de elaborar y poner en práctica las medidas gubernamentales al respecto. Lo mismo ha ocurrido en **Malasia**, donde las políticas laborales a nivel nacional sobre este principio se han formulado previa consulta con los interlocutores sociales, y en **Suriname**, donde los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, actuando en el marco del Comité Asesor en Cuestiones Laborales, tienen la posibilidad de presentar sugerencias que pueden llevarse a la práctica como parte de la política gubernamental sobre cuestiones de discriminación.
210. Varios países no han indicado si las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores toman parte en la adopción de medidas gubernamentales en lo relativo a: i) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (**Santo Tomé y Príncipe**); ii) la abolición efectiva del trabajo infantil (**Arabia Saudita, Armenia, Camboya, Chad, Eritrea, República Islámica del Irán, Letonia, México, Myanmar, Omán, Qatar, Santo Tomé y Príncipe, Singapur, Suriname, Tailandia, Uzbekistán y Venezuela**), o iii) la discriminación en el empleo y la ocupación (**Uganda**). **Malasia** indica que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no participan en la adopción de medidas relativas a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, mientras que **Myanmar** señala que los interlocutores sociales no han participado en la elaboración y puesta en práctica de medidas gubernamentales relativas a eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
211. **Promulgación, revisión y/o aplicación de leyes. Armenia, Australia, República Checa, República de Corea, Djibouti, Japón, Letonia, Lituania, Madagascar, Mauricio, Mongolia, Namibia y Omán** manifiestan que las organizaciones de empleadores y de trabajadores han participado en la formulación, modificación y/o aplicación de leyes relacionadas con la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

## F. Relaciones de los gobiernos con organizaciones internacionales y regionales y otros donantes

212. Algunos gobiernos hacen referencias puntuales a la cooperación a nivel local, bilateral, regional y/o internacional para ilustrar los esfuerzos realizados en distintos ámbitos con el fin de respetar, promover y materializar la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.
213. Cooperación con organizaciones no gubernamentales (ONG). El Gobierno de **Mongolia** tiene apoyo de *Save the Children* del Reino Unido, que le aporta recursos técnicos y financieros. El Gobierno de **Myanmar** combate la discriminación y todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio con la asistencia de varias ONG. El Gobierno de **Nepal**, con la cooperación de *Action Aid, Save the Children* de Estados Unidos y otras ONG nacionales e internacionales, está ejecutando un programa multisectorial integrado, que incluye la promoción de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* y un plan nacional de acción contra el tráfico de mujeres y

---

niños destinados a la explotación sexual y laboral. En **Tailandia**, los programas nacionales y regionales contra el tráfico de mujeres y niños y contra la discriminación en el empleo y la ocupación se llevan a cabo en cooperación con diversas instituciones y fundaciones (como el Consejo Nacional de Mujeres de Tailandia, el Centro de Protección de los Derechos del Niño, la *Empower Organization*, la Fundación Friedrich Ebert, la Fundación para una Mejor Vida para los Niños, la Fundación para el Desarrollo de los Niños, la Fundación para los Niños, la Fundación Amigos de la Mujer, la Fundación para la Mujer y la Fundación Praweena Hongsakul para las Mujeres y los Niños). El Gobierno de **Uganda** coopera con el proyecto SLAREA de la OIT (fortalecimiento de las relaciones laborales en África Oriental) y con organizaciones de la sociedad civil en casi todas las actividades de sensibilización, promoción y creación de capacidades con respecto a la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, y a la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación.

**214. Cooperación bilateral.** El Gobierno de **Lituania** indica que coopera con instituciones de distintos países en el marco de los proyectos de Bolsa de Trabajo y de Servicios de Formación y Asesoramiento de Lituania. **Nepal** menciona el apoyo de varios donantes bilaterales, como **Alemania** (GTZ), **Dinamarca** (DANIDA), **Noruega** (NORAD) y **Reino Unido** (DFID), en la promoción de los principios y derechos contenidos en la Declaración. En esa misma perspectiva, los Gobiernos de **Australia**, **Canadá** y los **Estados Unidos** indican que prestan apoyo a varios países en la promoción y aplicación de estos principios y derechos.

**215. Cooperación regional.** En el marco del seguimiento de la Declaración, **Arabia Saudita**, **Brasil** y **Omán** ponen de relieve su cooperación con organizaciones regionales como la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Organización Árabe del Trabajo (OAT), la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes, el Banco Asiático de Desarrollo y el Consejo de Cooperación del Golfo (GCC). La cooperación entre **Estonia** y la Unión Europea fue mencionada por la Confederación de Sindicatos de Estonia (CETU).

**216. Cooperación internacional.** Casi todos los gobiernos cooperan directamente o indirectamente con la OIT en el seguimiento de la Declaración. La cooperación con el Programa sobre la Declaración de la OIT y/o el programa IPEC de la OIT ha sido mencionada en relación a diversas actividades, incluidos los programas de duración determinada. Por otra parte, varios países, como **China**, **Djibouti**, **Eritrea**, **República Islámica del Irán**, **Lituania**, **Myanmar**, **Nepal**, **Omán**, **Qatar**, **Suriname** y **Tailandia**, citan la cooperación con las Naciones Unidas, el PNUD, el UNICEF, la UNESCO, la FAO, la OIM, el PMA y el Banco Mundial en la promoción y aplicación de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

## **G. Cooperación técnica**

### **1. Consideraciones generales**

**217.** Luego de la discusión del primer Informe Global sobre el tema de la discriminación, titulado *La hora de la igualdad en el trabajo*, la Oficina propuso un plan de acción al Consejo de Administración, en su reunión de noviembre de 2003. Dicho plan, que traza las líneas generales de las posibles actividades promovidas por el Programa sobre la

---

Declaración con el fin de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, fue aprobado por el Consejo de Administración<sup>5</sup>.

**218.** Los planes de acción anteriores sobre libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva, en 2000, trabajo forzoso u obligatorio, en 2001 y trabajo infantil, en 2002 — han sido ejecutados en gran medida, junto con el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), que se encarga del componente sobre trabajo infantil. La Oficina dará cuenta de los avances logrados con respecto a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en el próximo Informe Global sobre dicho tema, que se discutirá en la reunión de 2004 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

## 2. Ayuda internacional

**219.** Los proyectos relativos a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, así como al Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL), de la Declaración, han recibido nuevos aportes de los donantes. La Oficina ganó dos importantes licitaciones convocadas por el Ministerio de Trabajo de los **Estados Unidos** (USDOL). Uno de los proyectos tiene por objeto el fortalecimiento del diálogo social, la conciliación y la mediación, la negociación colectiva, la inspección del trabajo y la difusión de la nueva legislación laboral en **Marruecos**, y se fusionará con un proyecto en ejecución en este país. El otro amplía la cobertura geográfica de un proyecto existente, financiado por el USDOL, en Africa Meridional, el que tiene los mismos objetivos señalados más arriba.

**220.** Francia ha dado apoyo financiero al **Brasil** en relación al principio de la no discriminación en el empleo y la ocupación, y a varios países africanos que han ratificado los convenios fundamentales de la OIT (**Benin, Burkina Faso, Madagascar, Malí, Mauritania, Níger, Senegal y Togo**). En el marco de un acuerdo de cooperación entre los Países Bajos y la OIT, se han aportado nuevos recursos a las actividades relacionadas con el Programa de la Declaración que se llevan adelante sobre el trabajo forzoso en la India, país que ya ha ratificado los dos convenios pertinentes. **Alemania** ha aportado fondos para ayudar a poner en marcha un proyecto de apoyo a las organizaciones de trabajadores de **Belarús**, que ya ha ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT.

**221.** El programa IPEC de la OIT desarrolló actividades en **Bangladesh, Camboya, Colombia, Estonia, Etiopía, Ghana, Haití, India, Jamaica, República Democrática Popular Lao, Líbano, México, Mongolia, Pakistán, Paraguay, Tailandia y Venezuela**. Estas actividades quedan comprendidas en el ámbito del Examen Anual de la Declaración.

**222.** En 2003, el Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) recibió el apoyo de donantes de **Alemania, Irlanda, los Países Bajos** y el **Reino Unido**, principalmente en el campo del tráfico de personas destinadas al trabajo forzoso, y también de las formas tradicionales de trabajo forzoso, como la servidumbre por deudas en Asia Meridional. Los esfuerzos de captación de fondos se han orientado a otros donantes, como consta en un documento general preparado a tal efecto<sup>6</sup>. La Oficina está llevando a cabo actividades en Africa Occidental, América Latina y América del Norte, Asia Meridional y Europa.

<sup>5</sup>Véase el GB.288/TC/4 y el informe de la Comisión de Cooperación Técnica, que figura en el GB.288/14.

<sup>6</sup> OIT: *Time for action, Special Action Programme to Combat Forced Labour* (Ginebra, Programa sobre la Declaración, 2003).

### 3. Necesidades o solicitudes de cooperación técnica

- 223.** El número de solicitudes de cooperación técnica sigue siendo importante y va en aumento. En el cuadro 4 se muestra qué gobiernos han señalado necesidades de cooperación técnica en relación con la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Países como **Jordania, Marruecos** y **Uganda** ya se están beneficiando del apoyo directo del Programa sobre la Declaración.
- 224.** La mayoría de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones manifestaron tener necesidades de cooperación técnica en relación al desarrollo de las capacidades necesarias para asegurar el respeto, la promoción y la aplicación en sus países de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

**Cuadro 4. Necesidades o solicitudes de cooperación técnica de los gobiernos por categoría de principio y derecho**

Tipo de cooperación técnica*	Libertad sindical y de asociación colectiva	Trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
<i>Evaluación, en colaboración con la OIT, de las dificultades detectadas y de su incidencia en el cumplimiento del principio y derecho</i>	China, Jordania, Marruecos, Mauricio, Qatar y Uganda	Armenia, Letonia, Myanmar y Nepal		China, Qatar, Suriname, Tailandia y Uganda
<i>Concienciación, adquisición de conocimientos jurídicos básicos y promoción</i>	República Islámica del Irán, Jordania, Marruecos y Uganda	Armenia, China, Filipinas, Madagascar, Mongolia y Nepal	Armenia, Camboya, Colombia, Eritrea, Etiopía, Letonia, Mongolia, , Suriname, Tailandia y Uzbekistán	Tailandia y Uganda
<i>Desarrollo de capacidades, por ejemplo, en cuanto a la inspección y administración del trabajo</i>	El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, República Islámica del Irán, Jordania, Marruecos, Mauricio y Uganda	Armenia, China, Mongolia y Nepal	Armenia, Camboya, Colombia, Eritrea, Etiopía, Letonia, Lituania, Mongolia, Myanmar, Santo Tomé y Príncipe, Suriname y Tailandia	Tailandia y Uganda
<i>Creación o refuerzo de los mecanismos institucionales especializados</i>				Tailandia y Uganda
<i>Cooperación transfronteriza</i>		Armenia, Mongolia y Nepal	Armenia, Camboya, Eritrea, Etiopía, Letonia, Lituania, Mongolia, Tailandia y Uganda	
<i>Recopilación y análisis de datos</i>	El Salvador, Jordania, Marruecos, Mauricio, Qatar y Uganda	Armenia, Letonia, Madagascar, Mongolia y Nepal	Armenia, Camboya, Colombia, Eritrea, Etiopía, Letonia, Lituania, Mongolia, Santo Tomé y Príncipe, Suriname, Tailandia y Uzbekistán	Namibia, Uganda y Tailandia
<i>Creación de empleo, adquisición de competencias y generación de ingresos</i>		Armenia, Mongolia y Nepal	Armenia, Camboya, Eritrea, Etiopía, República Islámica del Irán, Letonia, Mongolia y Santo Tomé y Príncipe	
<i>Coordinación interinstitucional</i>		Armenia, Nepal	Armenia, Camboya, Eritrea, Etiopía, Letonia, Mongolia, y Tailandia	Tailandia y Uganda

Tipo de cooperación técnica*	Libertad sindical y de asociación colectiva	Trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
<i>Reforma jurídica</i>	Brasil (autonomía efectiva de los interlocutores sociales), China, Emiratos Arabes Unidos, Jordania, Marruecos, Mauricio y Uganda	Armenia, Mongolia y Nepal	Armenia, Camboya, Colombia, Etiopía, Letonia, Lituania, Mongolia, Santo Tomé y Príncipe y Tailandia	Tailandia y Uganda
<i>Asesoramiento político</i>		Armenia, Mongolia y Nepal	Armenia, Camboya, Eritrea, Etiopía, República Islámica del Irán, Letonia, Lituania y Mongolia	
<i>Puesta en común de experiencias entre los países o regiones</i>	El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, República Islámica del Irán, Jordania, Marruecos, Mauricio y Uganda	Armenia, Filipinas, Letonia, Madagascar, Mongolia, Myanmar y Nepal	Armenia, Camboya, Colombia, Eritrea, Etiopía, República Islámica del Irán, Letonia, Lituania, Mongolia, Tailandia y Uzbekistán	China, Namibia, Tailandia y Uganda
<i>Sistemas de protección social</i>		Armenia y Nepal	Armenia, Camboya, Colombia, Eritrea, Etiopía, República Islámica del Irán, Letonia, Mongolia, Myanmar, Tailandia y Uzbekistán	
<i>Política de desarrollo rural</i>		Armenia, Mongolia y Nepal		
<i>Diseño de políticas del mercado de trabajo que promuevan la igualdad de oportunidades</i>				Suriname, Tailandia y Uganda
<i>Diseño de políticas relacionadas con la igualdad de remuneración</i>				Suriname, Tailandia y Uganda
<i>Programa de duración determinada para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil</i>			Armenia, Camboya, Colombia, Eritrea, Etiopía, Letonia, Lituania, Mongolia, Suriname y Tailandia	
<i>Refuerzo del diálogo social tripartito</i>	China, Emiratos Arabes Unidos, Jordania, Libano, Marruecos, Mauricio, Qatar y Uganda			
<i>Refuerzo de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores</i>	Emiratos Arabes Unidos, Jordania, Libano, Marruecos, Mauricio y Uganda	Armenia, Mongolia y Nepal	Armenia, Camboya, Colombia, Eritrea, Etiopía, República Islámica del Irán, Letonia, Mongolia y Tailandia	Namibia, Tailandia y Uganda

\*Las solicitudes específicas figuran entre corchetes a continuación del país correspondiente.

---

## H. Curso dado a recomendaciones pasadas

### 1. Presentación de memorias y diálogo

- 225.** En su Introducción de 2003, los Expertos Consejeros formularon una serie de recomendaciones<sup>7</sup> que fueron suscritas oficialmente por el Consejo de Administración en marzo de 2003. En particular, el Consejo de Administración instó a los 41 países que no habían presentado memorias entonces a que lo hicieran en los exámenes futuros, y propuso que se establecieran contactos directos con los diez Estados Miembros que nunca habían enviado memorias en el marco del seguimiento de la Declaración. Asimismo, el Consejo de Administración invitó encarecidamente a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores a intensificar su colaboración con el Programa sobre la Declaración, en particular presentando sus propias observaciones y alentando a las organizaciones nacionales a hacer lo mismo. Por último, hizo un llamamiento a la comunidad de donantes para que brindase un apoyo extrapresupuestario sustancial y duradero a las actividades de cooperación técnica de la OIT, a fin de dar respuesta a las considerables necesidades manifestadas por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países que no han ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT.
- 226.** En 2002-2003, la Oficina llevó a cabo diversas actividades de sensibilización, promoción y asistencia técnica, que permitieron la formulación y comunicación de las primeras memorias de **Mongolia, Santo Tomé y Príncipe y Uzbekistán**. Además, en agosto de 2003, con la colaboración del Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín), se organizó en Ohrid (**Ex República Yugoslava de Macedonia**) un seminario nacional tripartito sobre los procedimientos constitucionales relativos a las normas internacionales del trabajo y la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, de 1998, con el fin de preparar a este país para dar cumplimiento a sus obligaciones de presentación de memorias. Este país no tiene memorias pendientes con arreglo al Examen Anual sobre la Declaración, ya que en julio de 2003 ratificó el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), completando así la ratificación de los ocho convenios fundamentales de la OIT. En 2004, tendrá lugar un seminario similar, a nivel subregional, en Bishkek (**Kirguistán**); participarán delegaciones tripartitas de **Tayikistán, Uzbekistán** y el país anfitrión, que, en principio, presentará su primera memoria en el marco del seguimiento de la Declaración.
- 227.** En mayo de 2003, en el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, tuvo lugar un seminario sindical sobre las normas internacionales del trabajo y la Declaración, cuya finalidad era sensibilizar a los participantes de **Etiopía, Ghana, Lesotho, Mauricio, Namibia, Nigeria, Sudáfrica, Tanzania, Zambia y Zimbabwe** con respecto al papel de los trabajadores en el seguimiento de la Declaración.
- 228.** En marzo de 2003, la OIT participó en el Foro Africano de Academias Nacionales, sobre la vigilancia internacional de las normas laborales; se trata de un proyecto patrocinado por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, cuyos principales objetivos son el respeto, la supervisión, la aplicación y la promoción de las normas del trabajo. Esta reunión tripartita ampliada, que tuvo lugar en Pretoria (**Sudáfrica**), congregó, entre otros, a miembros de academias de **Botswana, Kenya, Mauricio, Namibia, Sudáfrica y Swazilandia**, y a representantes de la CIOSL-AFRO y de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). También estuvieron representados algunas organizaciones no gubernamentales de los **Estados Unidos** (entre ellas, la Fair Labor Association y el

<sup>7</sup> Véase el documento GB. 286/4 (marzo de 2003), párrafos 28-33.

---

Solidarity Center), el Ministerio de Trabajo de los **Estados Unidos** (USDOL) y la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), que participan en el Comité de Vigilancia de las Normas Laborales. Este Foro se centró en la función que desempeñan los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con el fomento de la democracia, el diálogo social y el desarrollo. En cuanto al papel que Africa ha de cumplir en el proceso de globalización, se señaló particularmente que la ley sobre oportunidades para el crecimiento de Africa (AGOA), adoptada por el Congreso de los **Estados Unidos**, generó muchas expectativas entre los gobiernos y los interlocutores sociales de Africa, y que los **Estados Unidos** deben darle un nuevo impulso. En el Foro también se puso de relieve la gran brecha que existe actualmente entre la fuerte demanda de cooperación técnica para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Africa, y una oferta de cooperación técnica cada vez menor en esta región.

## 2. Divulgación e investigación

- 229.** En lo que atañe a la participación activa de las empresas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores cabe señalar que, se conciben proyectos de cooperación técnica en consulta con los interlocutores sociales. Cuando se trata de proyectos a gran escala, por lo general se constituyen comités consultivos de carácter tripartito, en los que a veces participan diversos ministerios. Asimismo, algunos proyectos que promueven la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, financiados por la Declaración, comprenden elementos precisos y a menudo importantes para las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En el marco de los proyectos financiados por la Declaración, también se llevan a cabo actividades con empresas individuales, como ocurre en **Bangladesh, Camboya, Indonesia, Sri Lanka** y los países del Caribe.
- 230.** Se han ampliado diversas asociaciones con destacados medios de comunicación internacionales y se han reforzado nuevas asociaciones con empresas nacionales de este ámbito; actualmente, unas y otras están preparando y difundiendo material sobre la Declaración. Se ha creado un sitio Web animado<sup>8</sup>, en colaboración con el proyecto global de enseñanza y aprendizaje «El ciberbús escolar» de las Naciones Unidas, a fin de transmitir a los alumnos la pertinencia e importancia de la Declaración. El sitio Web de la Declaración se ha convertido en un sitio interactivo, para servir así de punto de información sobre cada proyecto de cooperación técnica y de foro para el intercambio de ideas entre los proyectos.
- 231.** Se han organizado emisiones públicas, con la participación de agrupaciones de la sociedad civil, que han generado un aumento en las solicitudes de materiales sobre la Declaración, actualmente disponibles en español, francés e inglés, y en algunos casos en chino, ruso, indonesio, urdú, hindi, portugués, swahili, xhosa, lusoga y otros idiomas africanos.
- 232.** Se han elaborado diversos documentos informativos, como folletos, boletines, presentaciones multimedia, documentos de trabajo, artículos para su publicación en la prensa especializada y otros documentos publicitarios sobre la Declaración. Se han rodado y producido boletines informativos y documentales, que se recogen en veinticinco (25) vídeos.

<sup>8</sup> <http://www.un.org/pubs/cyberschoolbus/3PLUSU/>.

#### Recuadro 4

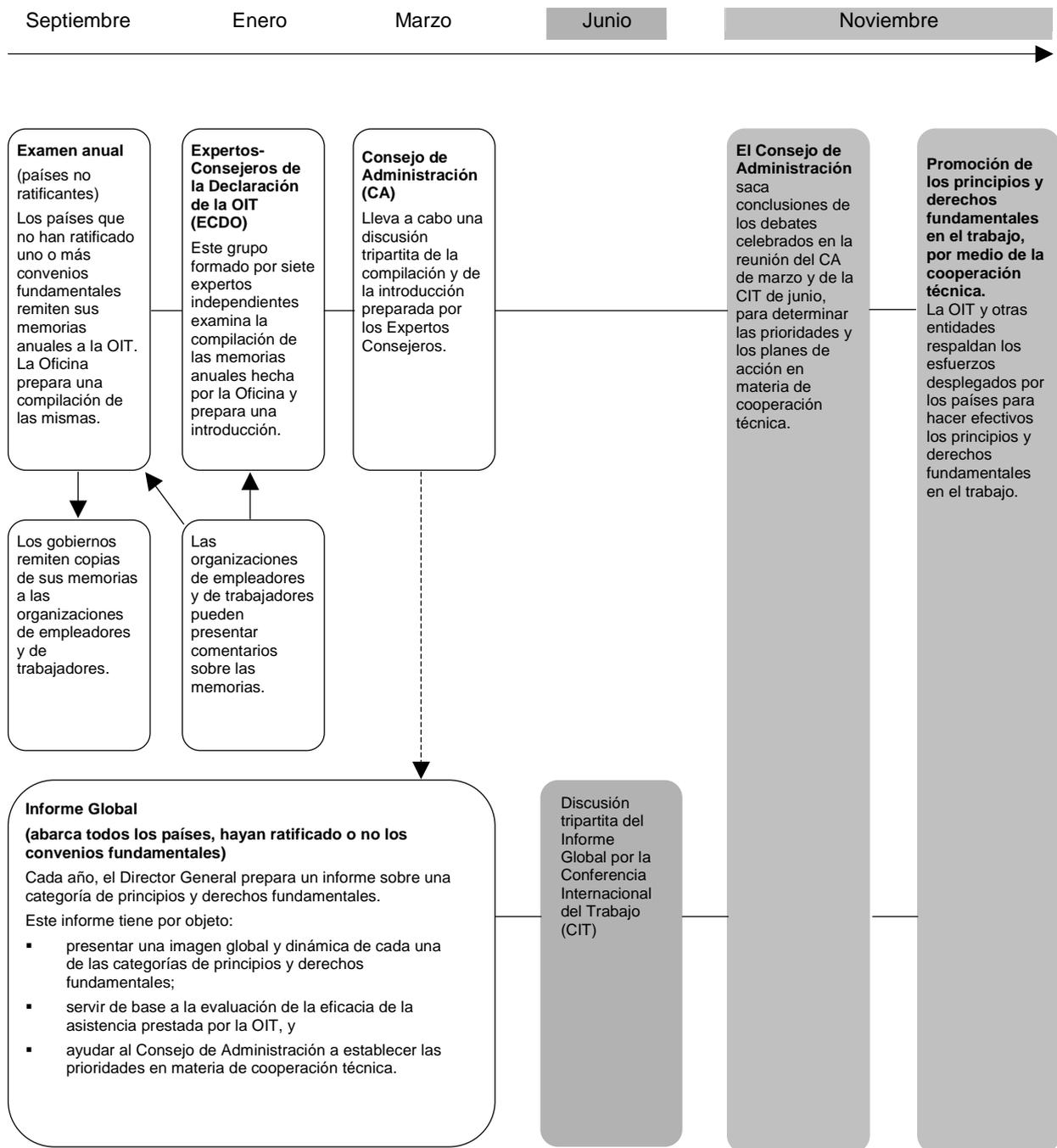
##### Estudios sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

En el transcurso de 2003, se publicaron los siguientes Documentos de Trabajo sobre la Declaración:

- Núm.12 *Minimum wages and pay equity in Latin America, by Damian Grimshaw and Marcela Miozzo, marzo de 2003.*
- Núm.13 *Gaps in basic workers' rights: Measuring international adherence to and implementation of the Organization's values with public ILO data, by W. R. Böhning, mayo de 2003.*
- Núm.14 *Equal Opportunities Practices and Enterprises Performance: An investigation on Australian and British Data, by Prof. V. Pérotin, Dr. A. Robinson and Dr. J. Loundes, julio de 2003.*
- Núm.15 *Freedom of Association and Collective Bargaining, a study of Indonesian experience 1998-2003, by Patrick Quinn, septiembre de 2003.*
- Núm.16 *Gender-based occupational segregation in the 1990s, by Richard Anker, Helinä Melkas and Ailsa Korten, septiembre de 2003.*
- Núm.17 *Normalised and Disaggregated Gaps in Basic Workers' Rights, by W.R. Böhning, noviembre de 2003.*
- Núm.18 *Forced Labour: Definition, Indicators and Measurement, by Kanchana Ruwanpura & Pallavi Rai, noviembre de 2003.*
- Núm.19 *Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence, by Jill Rubery, noviembre de 2003.*
- Núm.20 *Rapid Assessment of Bonded Labour in Pakistan's Mining Sector, by Ahmad Salim, diciembre de 2003*

# Anexo 1

## Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración



---

## Anexo 2

### Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT

#### **Sra. Thelma Awori (Uganda – Liberia)**

Consultora internacional en cuestiones de desarrollo. Cargos anteriores: Administradora Auxiliar y Directora de la Oficina Regional para Africa del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Administradora Auxiliar Adjunta de la Oficina de Apoyo de Políticas y Programas, PNUD; Coordinadora Residente y Representante Residente de las Naciones Unidas, PNUD (Zimbabwe); Directora Adjunta del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM); Jefa de la Sección de Africa del UNIFEM; Profesora de Educación Permanente y Directora del Diploma en Educación de Adultos de la Universidad de Nairobi (Kenya); Tutora Principal del Centro de Educación Permanente de la Universidad de Makerere, Kampala (Uganda). Autora de varias publicaciones sobre cuestiones de género, desarrollo y educación de adultos. Títulos: Licenciada en Relaciones Sociales y Antropología Cultural (mención honorífica *cum laude*), Universidad de Harvard, Cambridge, (Massachusetts, Estados Unidos); Master en Educación de Adultos y Psicología Humanística, Universidad de California, Berkeley (Estados Unidos); Doctoranda, Universidad de Columbia, Nueva York (Estados Unidos).

#### **Sra. Maria Cristina Cacciamali (Brasil)**

Profesora de la Facultad de Economía, Universidad de São Paulo (Brasil); Presidenta del Programa de Postgrado en Integración de América Latina de la Universidad de São Paulo; Directora Técnica de la Asociación de Economistas de São Paulo y Vicepresidenta de la Asociación de Estudios Laborales del Brasil; Coordinadora del Proyecto de Cooperación Internacional sobre «Globalización, reglamentación social y modelos contemporáneos de desarrollo en el Brasil, en el contexto de la integración regional», en el que participó el Instituto de Estudios Avanzados de América Latina (IHEAL) de la Universidad de París III (Sorbonne nouvelle) y la Universidad de Lille I (Francia). Autora de publicaciones sobre los mercados de trabajo, las políticas públicas y el sector informal. Consultora de instituciones nacionales e internacionales. Títulos: Master y Doctorado en Ciencias Económicas por la Universidad de São Paulo (Brasil).

#### **Sra. Maria Nieves Confesor (Filipinas)**

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

#### **Sr. Ahmed El Borai (Egipto)**

Profesor y Jefe del Departamento de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, y Director del Centro de Relaciones Laborales, Universidad de El Cairo. Miembro de la Comisión de Expertos de la Organización Arabe del Trabajo. Con anterioridad, fue representante de Egipto ante la UNESCO y consultor del PNUD, la OIT y la OAT. Autor de libros y artículos en árabe y francés sobre derecho del trabajo y administración laboral. Títulos: Licenciado en Derecho,

---

Universidad de El Cairo; Diploma de postgrado y Doctorado de Estado (Derecho Público), Universidad de Rennes (Francia).

**Sra. María Ladó (Hungría)**

Asesora Superior de la Oficina de Empleo de Budapest, y Jefa del Grupo de Trabajo Interministerial sobre Política Social, que se ocupa de los asuntos relativos a la adhesión de Hungría en lo que se refiere a dicho ámbito. Con anterioridad, fue Directora del Instituto de Investigaciones Laborales. Profesora de relaciones laborales y diálogo social europeo en la Universidad de Szeged. Miembro del Grupo de Alto Nivel sobre el futuro de las relaciones laborales y la gestión de los cambios, constituido por la Comisión Europea con arreglo a la Agenda de Política Social aprobada por el Consejo Europeo de Niza en diciembre de 2000. Fue consultora y colaboradora externa sobre cuestiones de empleo y relaciones laborales en distintas instituciones, como el Banco Mundial y la OIT. Autora de varios libros y artículos en húngaro e inglés. Títulos: Título de ingeniería y diploma de postgrado en ingeniería de empresa, Universidad Técnica, Budapest; Doctorado en Sociología, Universidad de Economía de Budapest (ex Universidad de Economía Karl Marx).

**Sr. Jean-Jacques Oechslin (Francia)**

Jubilado; con anterioridad, Presidente del Comité Ejecutivo de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), Secretario General Adjunto y Secretario Ejecutivo de la OIE, y Director y Jefe de la Sección de Asuntos Sociales Internacionales del Consejo Nacional de Empleadores Franceses. Fue Presidente y Vicepresidente del Consejo de Administración de la OIT, Presidente de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, Presidente de la Comisión Social de la Unión de Confederaciones de Industriales de Europa y portavoz empleador del Comité Permanente del Empleo de la Comunidad Europea. Títulos: Diploma y Doctorado de Derecho por el Instituto de Estudios Políticos de París.

**Sr. Robert White (Canadá)**

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

---

## Anexo 3

### Índice de la compilación de las memorias anuales por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, marzo de 2004

**Nota introductoria:** *La información que contiene esta compilación se ciñe a las respuestas de los gobiernos y a las observaciones de los interlocutores sociales en relación a los formularios de memoria de 2002, preparados por el Consejo de Administración de la OIT con arreglo al seguimiento anual de la Declaración de la OIT, de 1998. Por ende, no representa la opinión de la OIT.*

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

Afganistán	Nota de la Oficina
Arabia Saudita	Gobierno
Armenia	Gobierno
	Nota de la Oficina
Bahrein	Gobierno
Brasil	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
Canadá	Gobierno
China	Gobierno
Corea, República de	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU)
El Salvador	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL
Emiratos Arabes Unidos	Gobierno
Estados Unidos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), por conducto del Gobierno
Guinea-Bissau	Nota de la Oficina
India	Gobierno
Irán, República Islámica del	Gobierno
Iraq	Nota de la Oficina

---

Islas Salomón	Nota de la Oficina
Jordania	Gobierno
Kenya	Nota de la Oficina
Kuwait	Gobierno
República Democrática Popular Lao	Nota de la Oficina
Líbano	Gobierno
Malasia	Gobierno
Marruecos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CMT
Mauricio	Gobierno
México	Gobierno
Myanmar	Gobierno
Nepal	Gobierno
Nueva Zelandia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por Business New Zealand Observaciones presentadas a la Oficina por el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)
Omán	Gobierno
Qatar	Gobierno
Singapur	Gobierno
Somalia	Nota de la Oficina
Sudán	Gobierno
Tailandia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Empleadores de Comercio e Industria de Tailandia (ECONTHAI), por conducto del Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL), por conducto del Gobierno
Uganda	Gobierno
Uzbekistán	Nota de la Oficina
Viet Nam	Nota de la Oficina

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

Afganistán	Nota de la Oficina
Armenia	Gobierno Nota de la Oficina
Bolivia	Nota de la Oficina
Canadá	Gobierno
China	Gobierno

Corea, República de	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) Observación del Gobierno sobre los comentarios de la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU)
Etiopía	Nota de la Oficina
Estados Unidos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), por conducto del Gobierno
Filipinas	Gobierno
Islas Salomón	Nota de la Oficina
Japón	Gobierno Observación presentada a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) Observación del Gobierno sobre los comentarios de la JTUC-RENGO
República Democrática Popular Lao	Nota de la Oficina
Letonia	Gobierno
Madagascar	Gobierno
Malasia	Gobierno
Mongolia	Gobierno Nota de la Oficina
Myanmar	Gobierno
Nepal	Gobierno
Omán	Gobierno
Qatar	Gobierno
Santo Tomé y Príncipe	Gobierno
Singapur	Gobierno
Viet Nam	Nota de la Oficina

### Abolición efectiva del trabajo infantil

Afganistán	Nota de la Oficina
Arabia Saudita	Gobierno
Armenia	Gobierno Nota de la Oficina
Australia	Gobierno
Azerbaiyán	Nota de la Oficina Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Empresarios de Azerbaiyán
Bahrein	Gobierno
Bangladesh	Gobierno
Bolivia	Nota de la Oficina
Cabo Verde	Nota de la Oficina
Camboya	Gobierno

---

Canadá	Gobierno
Chad	Gobierno
República Checa	Gobierno
Colombia	Gobierno
Comoras	Nota de la Oficina
Cuba	Gobierno
Djibouti	Gobierno Nota de la Oficina Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT)
Eritrea	Gobierno
Estados Unidos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), por conducto del Gobierno
Estonia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos de Estonia (CETU)
Etiopía	Gobierno
Gabón	Nota de la Oficina
Ghana	Nota de la Oficina
Guinea-Bissau	Nota de la Oficina
Haití	Nota de la Oficina
India	Gobierno
Irán, República Islámica del	Gobierno
Islas Salomón	Nota de la Oficina
Israel	Gobierno
Jamaica	Gobierno
Kirguistán	Nota de la Oficina
Kiribati	Nota de la Oficina
República Democrática Popular Lao	Nota de la Oficina
Letonia	Gobierno
Liberia	Nota de la Oficina
Lituania	Gobierno
México	Gobierno
Mongolia	Gobierno
Myanmar	Gobierno
Nueva Zelandia	Gobierno
Omán	Gobierno
Pakistán	Nota de la Oficina
Paraguay	Nota de la Oficina
Qatar	Gobierno

Saint Kitts y Nevis	Nota de la Oficina
San Vicente y las Granadinas	Nota de la Oficina
Santa Lucía	Nota de la Oficina
Santo Tomé y Príncipe	Gobierno
Sierra Leona	Nota de la Oficina
Singapur	Gobierno
Somalia	Nota de la Oficina
Suriname	Gobierno
Tailandia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Empleadores de Comercio e Industria de Tailandia (ECONTHAI), por conducto del Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) por conducto del Gobierno
Tayikistán	Nota de la Oficina
Trinidad y Tabago	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECATT) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECATT)
Turkmenistán	Nota de la Oficina
Uzbekistán	Gobierno
Venezuela	Gobierno

### Eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación

Bahrein	Gobierno
China	Gobierno
Comoras	Nota de la Oficina
Djibouti	Gobierno Nota de la Oficina Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT)
Estados Unidos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), por conducto del Gobierno
Estonia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos de Estonia (CETU) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CETU
Islas Salomón	Nota de la Oficina
Japón	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la JTUC-RENGO

---

Kiribati	Nota de la Oficina
Kuwait	Gobierno
República Democrática Popular Lao	Nota de la Oficina
Liberia	Nota de la Oficina
Malasia	Gobierno
Myanmar	Gobierno
Namibia	Gobierno
Omán	Gobierno
Qatar	Gobierno
Singapur	Gobierno
Somalia	Nota de la Oficina
Suriname	Gobierno
Tailandia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Empleadores de Comercio e Industria de Tailandia (ECONTHAI) por conducto del Gobierno
Uganda	Gobierno