

Anexo 1. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento

Considerando que la creación de la OIT procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente;

Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas;

Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia;

Considerando que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo;

Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano;

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales;

Considerando que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal;

La Conferencia Internacional del Trabajo,

1. Recuerda:

- a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;
- b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución,

los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
 - d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:
- a) ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;
 - b) asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y
 - c) ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.
4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.
5. Subraya que las normas de trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

Anexo

Seguimiento de la Declaración

I. Objetivo general

1. El objetivo del seguimiento descrito a continuación es alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que la Declaración reitera.

2. De conformidad con este objetivo estrictamente promocional, el presente seguimiento deberá contribuir a identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación técnica, pueda resultar útil a sus Miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales. No podrá sustituir los mecanismos de control

establecidos ni obstaculizar su funcionamiento; por consiguiente, las situaciones particulares propias al ámbito de esos mecanismos no podrán discutirse o volver a discutirse en el marco de dicho seguimiento.

3. Los dos aspectos del presente seguimiento, descritos a continuación, recurrirán a los procedimientos ya existentes; el seguimiento anual relativo a los convenios no ratificados sólo supondrá ciertos ajustes a las actuales modalidades de aplicación del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución, y el informe global permitirá optimizar los resultados de los procedimientos llevados a cabo en cumplimiento de la Constitución.

II. Seguimiento anual relativo a los convenios fundamentales no ratificados

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. Su objeto es proporcionar una oportunidad de seguir cada año, mediante un procedimiento simplificado que sustituirá el procedimiento cuatrienal introducido en 1995 por el Consejo de Administración, los esfuerzos desplegados con arreglo a la Declaración por los Miembros que no han ratificado aún todos los convenios fundamentales.

2. El seguimiento abarcará cada año las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

B. Modalidades

1. El seguimiento se basará en memorias solicitadas a los Miembros en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución. Los formularios de memoria se establecerán con el fin de obtener de los gobiernos que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales información acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, teniendo debidamente en cuenta el artículo 23 de la Constitución y la práctica establecida.

2. Esas memorias, recopiladas por la Oficina, serán examinadas por el Consejo de Administración.

3. 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.

4. Deberá ajustarse el procedimiento en vigor del Consejo de Administración para que los Miembros que no estén representados en el mismo puedan proporcionar del modo más adecuado las aclaraciones que, en el curso de sus discusiones, pudieren resultar necesarias o útiles para completar la información contenida en sus memorias.

III. Informe global

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto de este informe es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales observada en el período cuatrienal anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el período siguiente mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

2. El informe tratará sucesivamente cada año de una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.

B. Modalidades

1. El informe se elaborará bajo la responsabilidad del Director General sobre la base de informaciones oficiales o reunidas y evaluadas con arreglo a procedimientos establecidos. Respecto de los países que no han ratificado los convenios fundamentales, dichas informaciones reposarán, en particular, en el resultado del seguimiento anual antes mencionado. En el caso de los Miembros que han ratificado los convenios correspondientes, estas informaciones reposarán, en particular, en las memorias tal como han sido presentadas y tratadas en virtud del artículo 22 de la Constitución.

2. Este informe será presentado a la Conferencia como un informe del Director General para ser objeto de una discusión tripartita. La Conferencia podrá tratarlo de un modo distinto al previsto para los informes a los que se refiere el artículo 12 de su Reglamento, y podrá hacerlo en una sesión separada dedicada exclusivamente a dicho informe o de cualquier otro modo apropiado. Posteriormente, corresponderá al Consejo de Administración, en el curso de una de sus reuniones subsiguientes más próximas, sacar las conclusiones de dicho debate en lo relativo a las prioridades y a los programas de acción en materia de cooperación técnica que haya que poner en aplicación durante el período cuatrienal correspondiente.

IV. Queda entendido que:

1. El Consejo de Administración y la Conferencia deberán examinar las enmiendas que resulten necesarias a sus reglamentos respectivos para poner en ejecución las disposiciones anteriores.

2. La Conferencia deberá, llegado el momento, volver a examinar el funcionamiento del presente seguimiento habida cuenta de la experiencia adquirida, con el fin de comprobar si éste se ha ajustado convenientemente al objetivo enunciado en la Parte I.

El texto anterior es el texto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento debidamente adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el curso de su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998.

EN FE DE LO CUAL lo hemos firmado este décimo noveno día de junio de 1998.

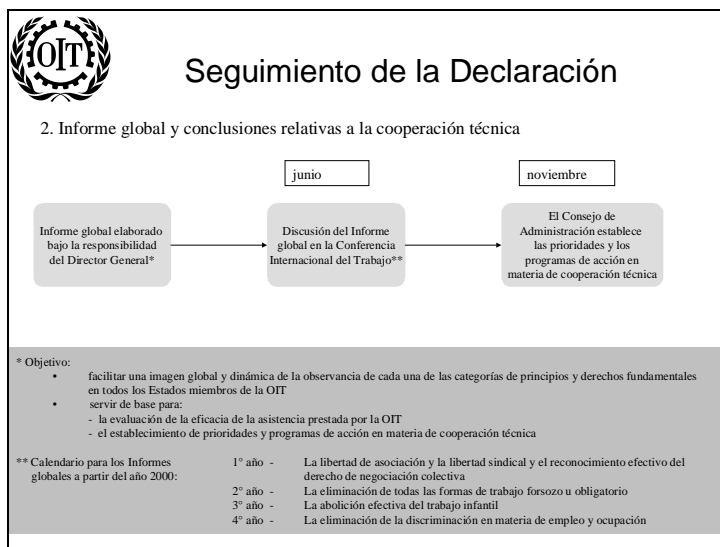
El Presidente de la Conferencia

Jean-Jacques Oechslin

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo

Michel Hansenne

Anexo 2. Seguimiento de la Declaración



Anexo 3. Lista y breve historial personal de los Expertos Consejeros de la OIT para la Declaración

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. Mária Ladó (Hungría)

Directora del Instituto de Investigaciones Laborales (ILR), Budapest, y jefa del Grupo de Trabajo Interministerial sobre Política Social. Con anterioridad, fue jefa del Servicio de Estudios sobre Relaciones Laborales e investigadora (Research Fellow) en el ILR, así como ingeniera de producción para VBKM Electronics. Prestó servicios de consultoría sobre cuestiones de mercado de trabajo y de relaciones laborales al Banco Mundial, a la OIT y a otras instituciones. Autora de numerosas publicaciones en inglés y en húngaro. Títulos: Título de ingeniería y diploma de postgrado en ingeniería de empresa, Universidad Técnica, Budapest; Doctorado en Sociología, Universidad de Economía Karl Marx (la actual Universidad de Economía de Budapest).

Sra. Nora Lustig¹ (Argentina/México)

Consejera principal y jefa del servicio encargado del asesoramiento en materia de pobreza y desigualdad, Banco Interamericano de Desarrollo (Washington, DC). Subdirectora a título temporal de la publicación del Banco Mundial titulada Informe sobre el desarrollo mundial 2000-2001: Combatir la pobreza. Presidenta de la Asociación de Economía de Latinoamérica y el Caribe, y Asociada Principal no residente (Non-Resident Senior Fellow) de la Brookings Institution, donde prestó anteriormente sus servicios como Asociada Principal (Senior Fellow). Con anterioridad fue profesora de economía del Colegio de México (Ciudad de México). Autora de numerosas publicaciones en inglés y español sobre cuestiones relacionadas con la pobreza y el desarrollo. Títulos: Licenciada y Master en Letras, y Doctora en Economía, Universidad de California, Berkeley.

Sra. Zoe Mumbi Tambo (Zambia)

Directora ejecutiva del Centro Africano para la Democracia y los Estudios sobre Derechos Humanos, Banjul (Gambia). Anteriormente fue Directora de Programa del Centro; jefa del Servicio de Estadística Laboral del Ministerio de Trabajo de Zambia; y Coordinadora del Equipo para Actividades en Africa Meridional, Movimiento Internacional de Estudiantes Católicos. Miembro de la Comisión Nacional de Gambia para la UNESCO. Autora de documentos y conferencias sobre la mujer, la juventud, el desarrollo, la gestión de organizaciones no gubernamentales y la democratización. Títulos: Licenciada en Administración Pública y Sociología, Universidad de Gambia; diploma en Demografía, Universidad de Ghana.

¹ No pudo asistir a la reunión de los Expertos Consejeros a causa de un compromiso contraído con anterioridad.

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 Internacionales del Consejo Nacional de Empleadores Franceses. Fue Presidente y Vicepresidente del Consejo de Administración de la OIT, Presidente de la Comisión Social de la Unión de Confederaciones de Industriales de Europa, y portavoz empleador del Comité Permanente en materia de Empleo de la Comunidad Europea. Títulos: Diploma y Doctorado de Derecho por el Instituto de Estudios Políticos de París.

Sra. Maria Nieves Roldan-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 Congreso (órgano legislativo de Filipinas) encargada de la reforma del Código del Trabajo. Presidenta del Grupo Kybernan (consultores internacionales en reforma institucional y gobernación) y de Strategic Options, Inc. Directora y representante gubernamental del Philippine National Bank (en materia de privatización), del MetroBank of the Philippines, y de la Philippine National Oil Company. Fue Secretaria 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. Fue consultora y colaboradora externa del Banco Mundial y la OIT. Asumió la presidencia de varios grupos nacionales y de 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; Licenciada por el Maryknoll College.

Sr. Robert White (Canadá)

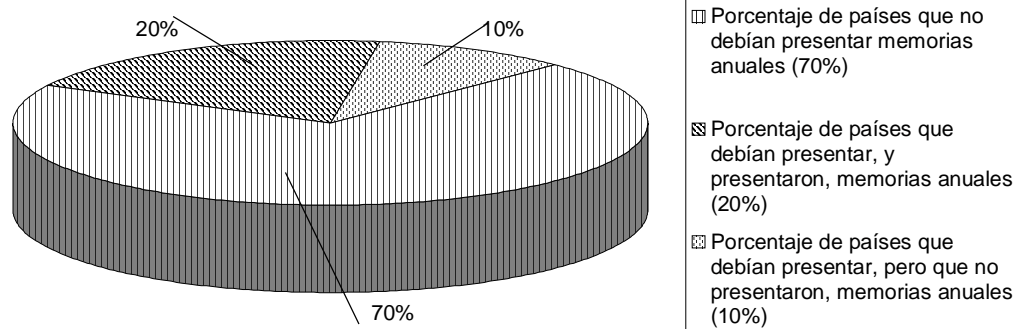
Jubilado; Presidente emérito del Congreso del Trabajo del Canadá y ex Presidente del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz del Canadá (Canadian Auto Workers Union). También fue Presidente de la Comisión Sindical Consultiva (TUAC) ante la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (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 la Universidad de York, la Universidad de Windsor, St. Francis Xavier y la Universidad de Ontario Occidental.

Anexo 4. Memorias presentadas por los países que debían presentar memorias anuales

Ratificación y presentación de memorias de la Declaración

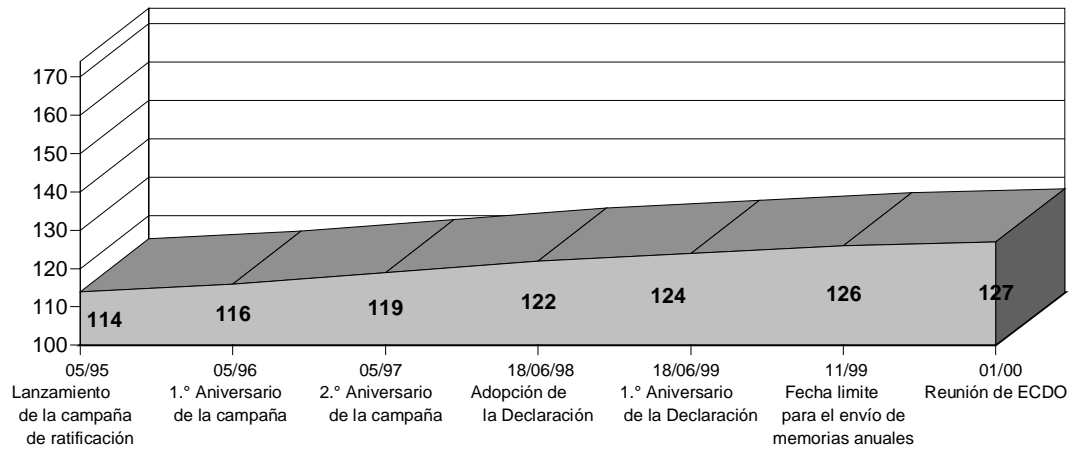
La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

	Número de ratificaciones antes de la reunión de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT (30 de enero de 2000)	Número de países que debían presentar memorias anuales	Número de países que debían presentar y presentaron memorias anuales	Número de países que no se pronunciaron/ no activos ²
Convenio 87	127	52	35	17
Convenio 98	145			



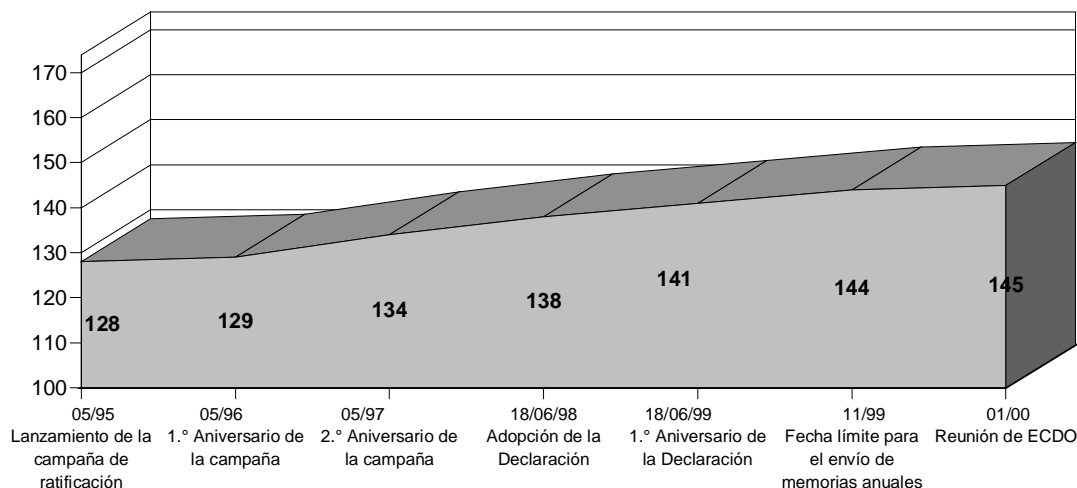
² Países que debían presentar, pero que no presentaron, memorias anuales.

Evolución de la ratificación³
del Convenio sobre la libertad sindical y la protección
del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)



³ El 01/11/99 es la fecha límite de referencia para el envío de las memorias anuales.

Evolución de la ratificación ^{4, 5}
 del Convenio sobre el derecho de sindicación
 y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

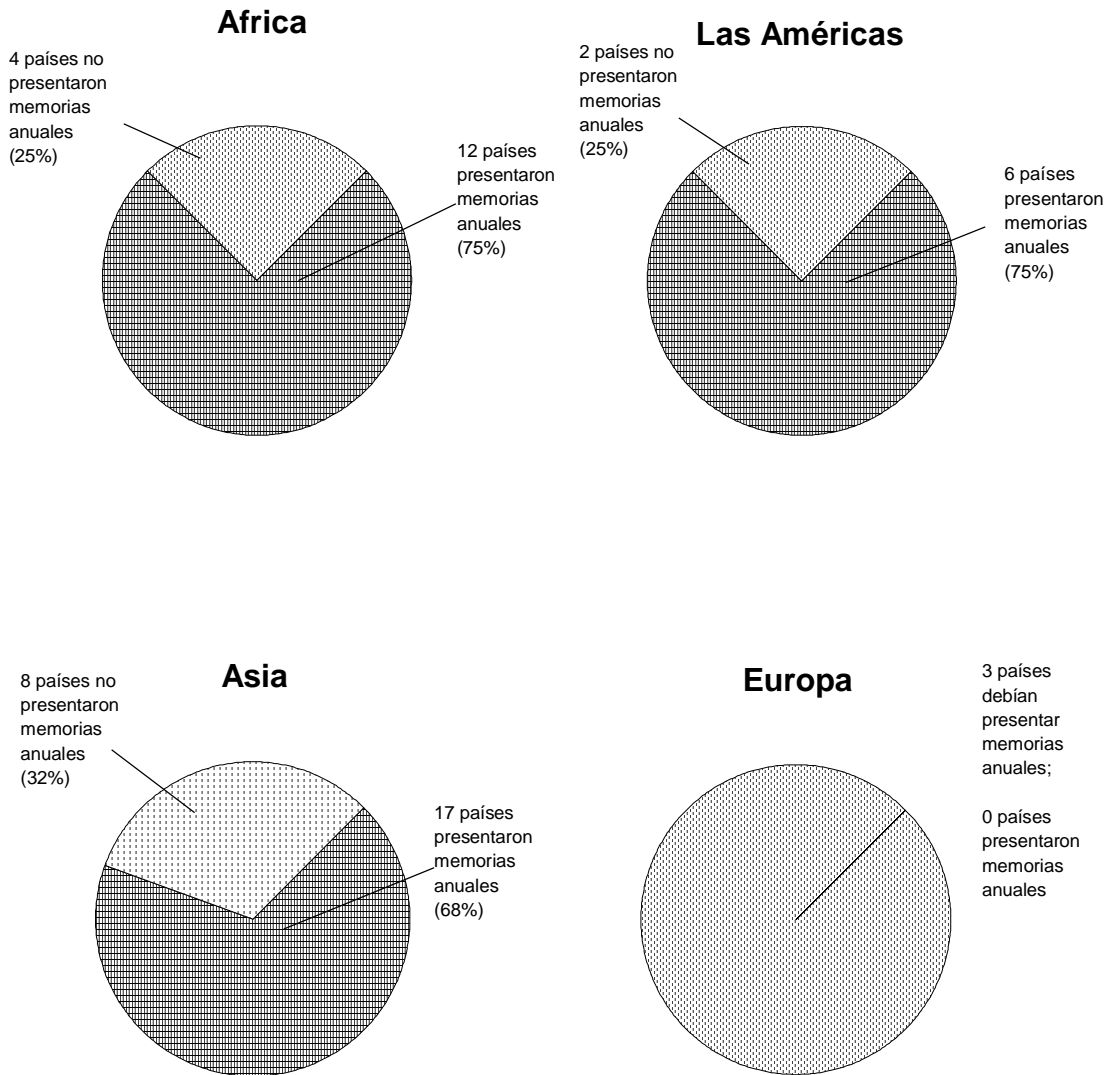


⁴ El 01/05/95 es la fecha de referencia para el lanzamiento de la campaña de ratificación.

⁵ El 01/11/99 es la fecha límite de referencia para el envío de las memorias anuales.

Memorias presentados por los países que debían memorias anuales

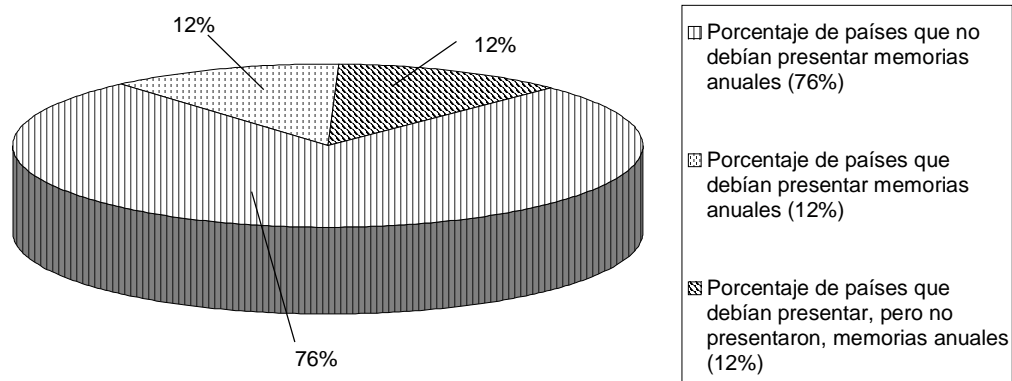
La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva



Ratificación y presentación de memorias de la Declaración

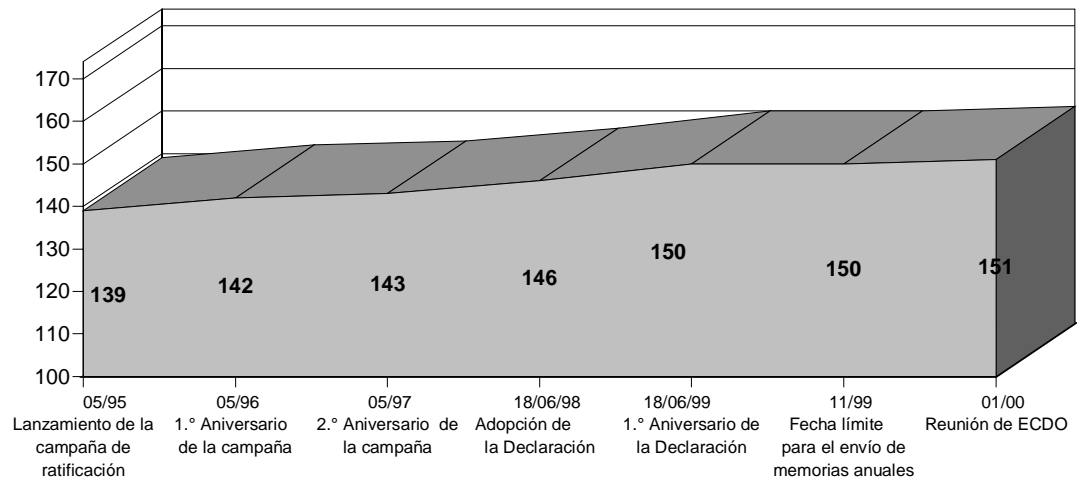
La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

	Número de ratificaciones antes de la reunión de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT (30 de enero de 2000)	Número de países que debían presentar memorias anuales	Número de países que debían presentar y presentaron memorias anuales	Número de países que no se pronunciaron/ no activos ⁶
Convenio 29	151	41	21	21
Convenio 105	145			

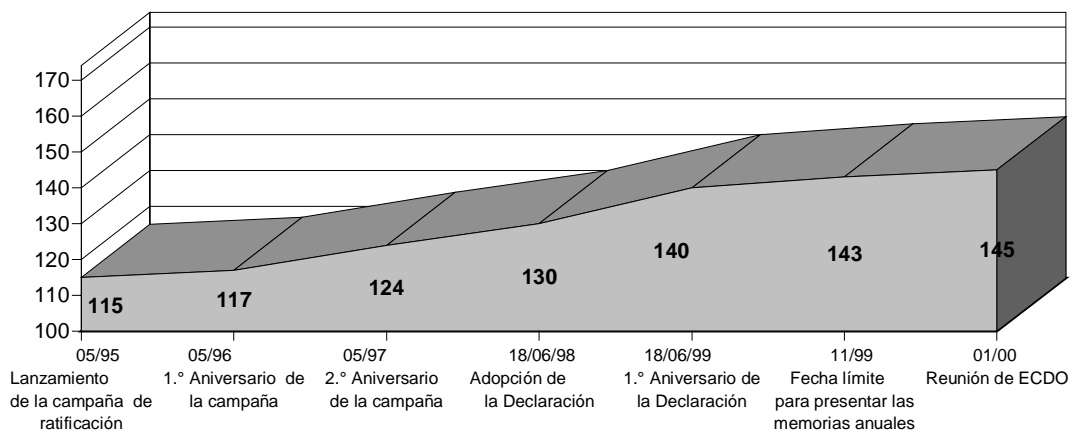


⁶ Países que debían presentar, pero que no presentaron, memorias anuales

Evolución de la ratificación
del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

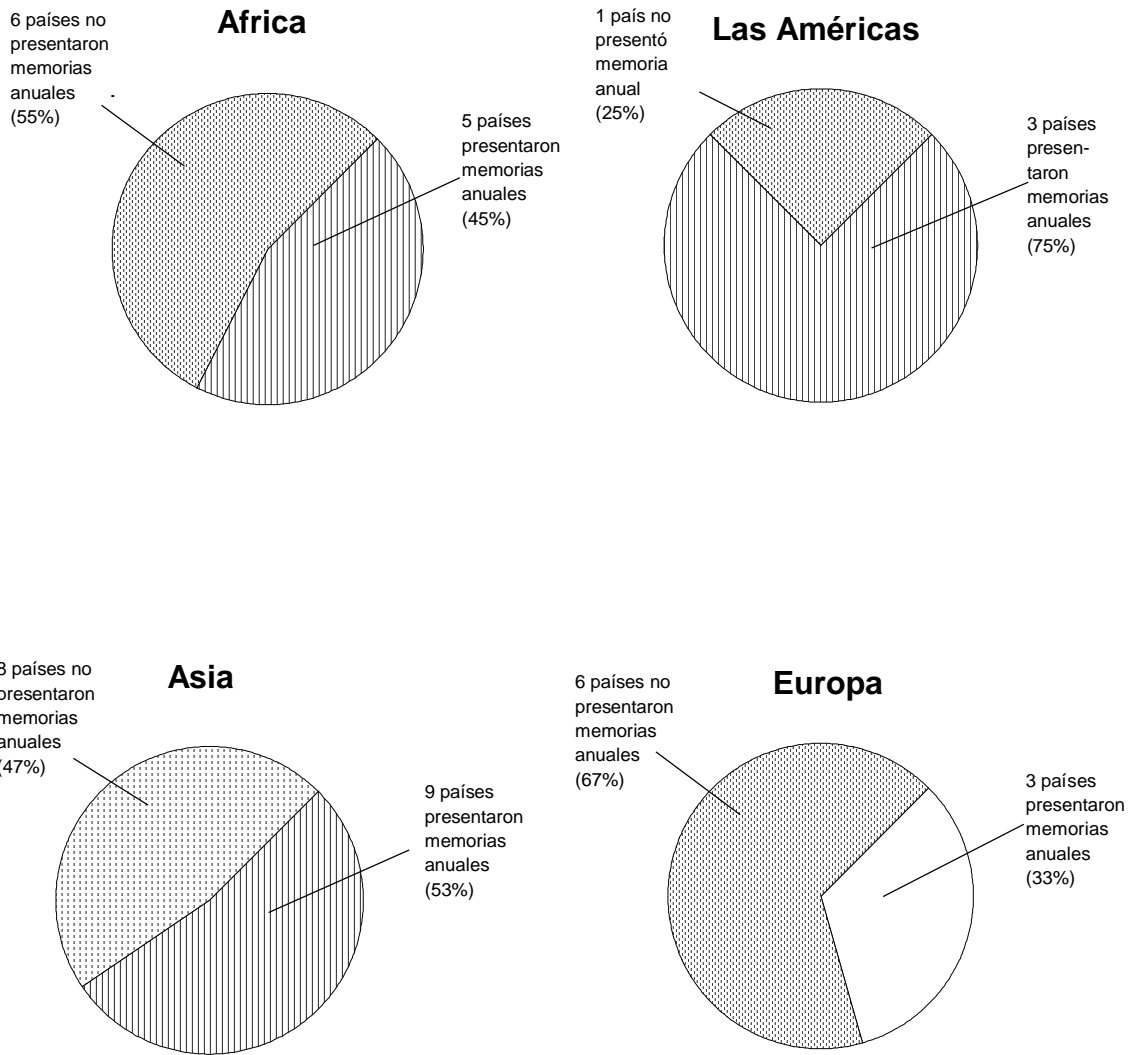


Evolución de la ratificación
del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso,
1957 (núm. 105)



Memorias presentados por los países que debían memorias anuales

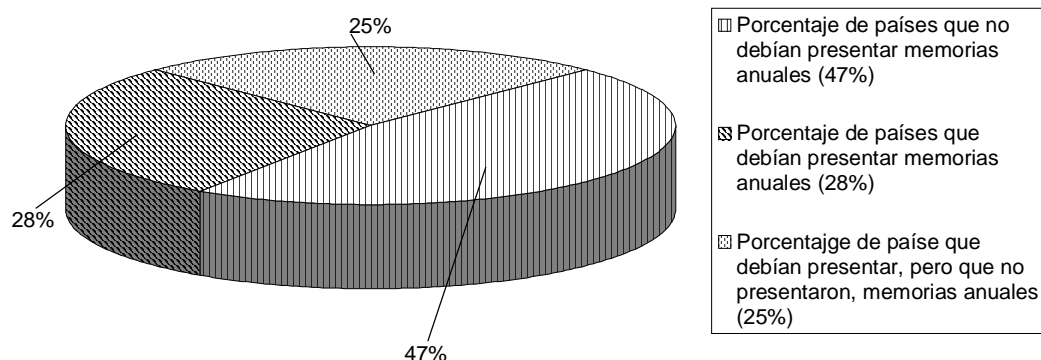
La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio



Ratificación y presentación de memorias de la Declaración

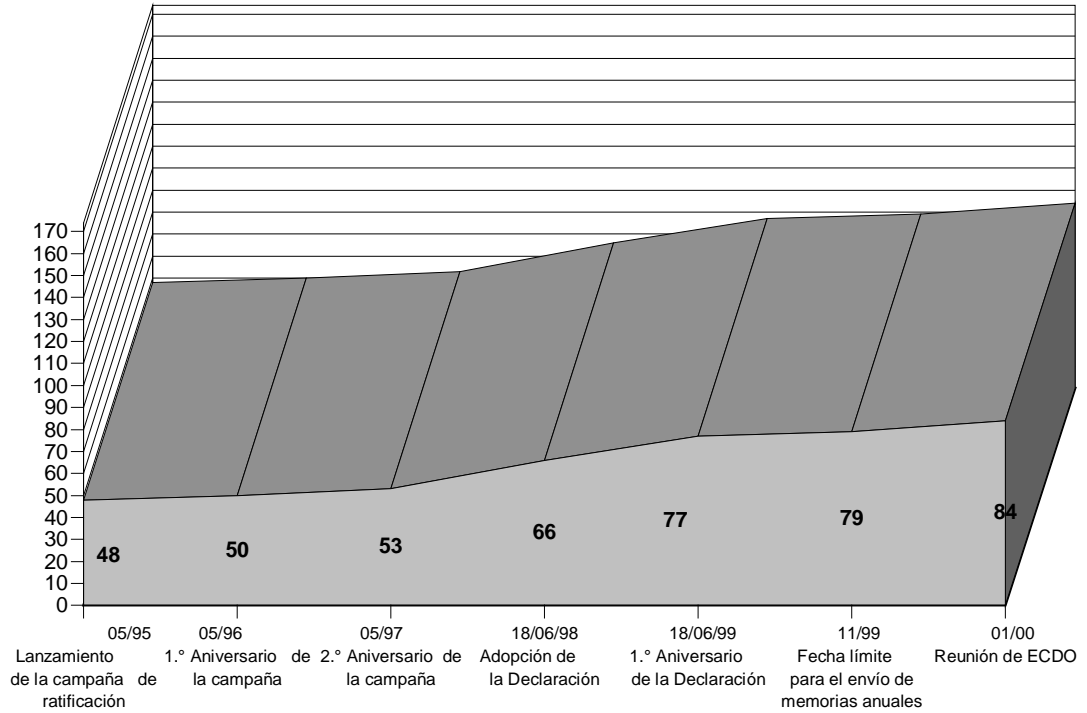
La eliminación efectiva del trabajo infantil

	Número de ratificaciones antes de la reunión de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT (30 de enero de 2000)	Número de países que debían presentar memorias anuales	Número de países que debían presentar y presentaron memorias anuales	Número de países que no se pronunciaron/ no activos ⁷
Convenio 138	84	90	47	43



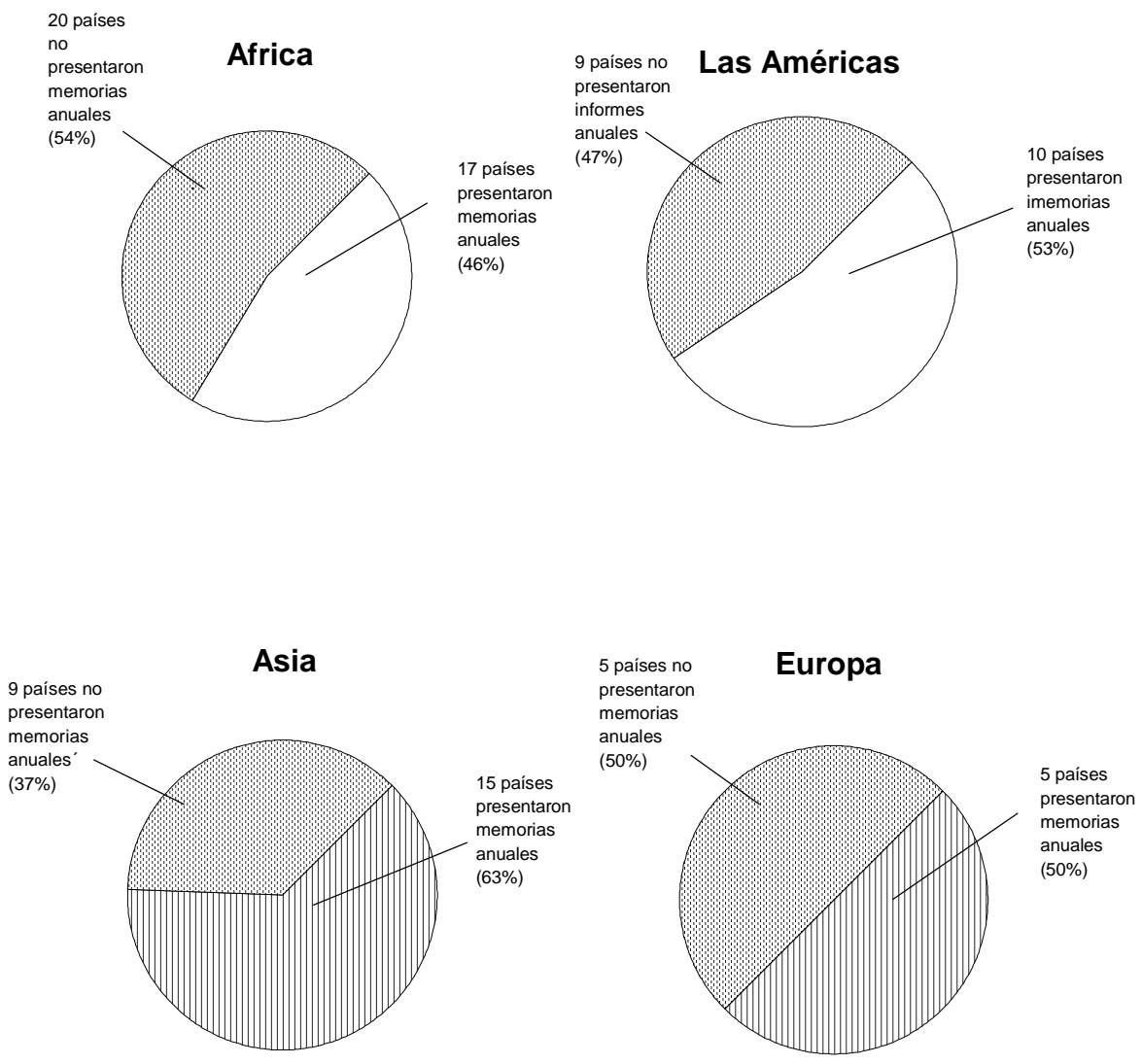
⁷ Países que debían presentar, pero que no presentaron, memorias anuales

Evolución de la ratificación
del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)



Memorias presentados por los países que debían memorias anuales

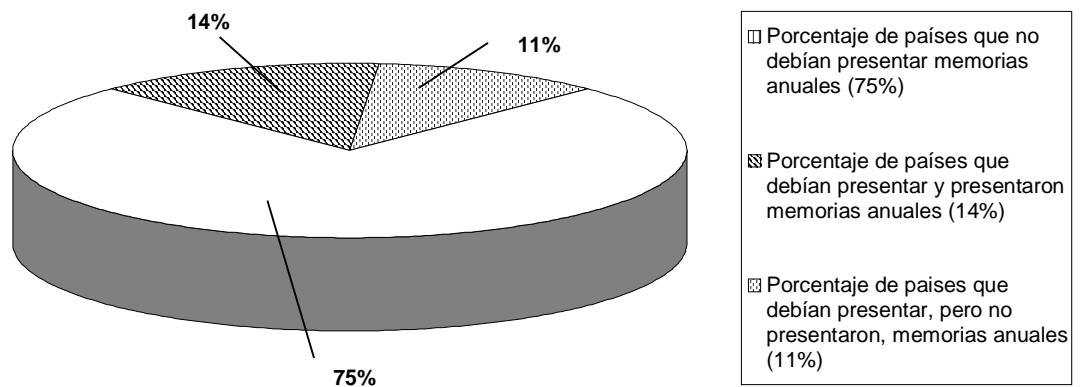
La eliminación efectiva del trabajo infantil



Ratificación y presentación de memorias de la Declaración

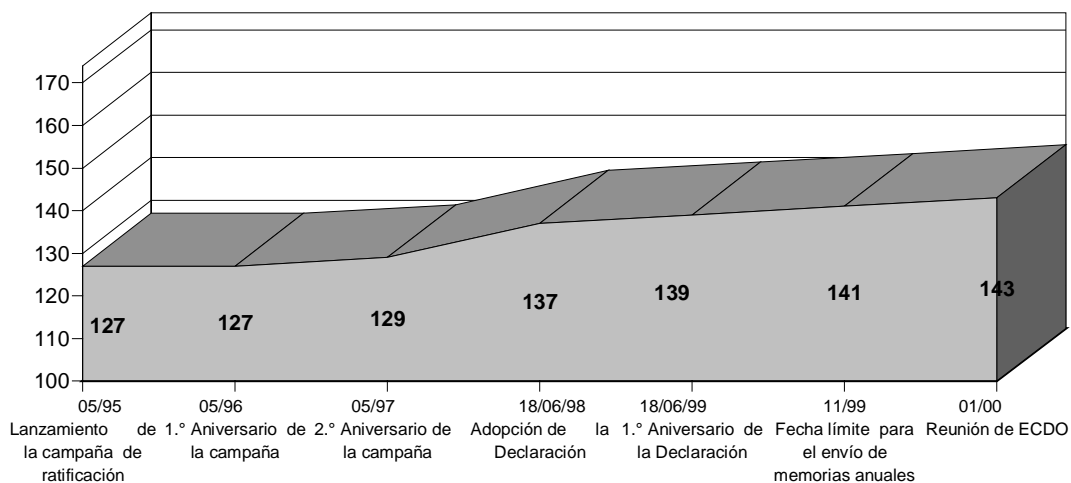
La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

	Número de ratificaciones antes de la reunión de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT (30 de enero de 2000)	Número de países que debían presentar memorias anuales	Número de países que debían presentar y presentaron memorias anuales	Número de países que no se pronunciaron/ no activos ⁸
Convenio 100	143	43	24	19
Convenio 111	141			

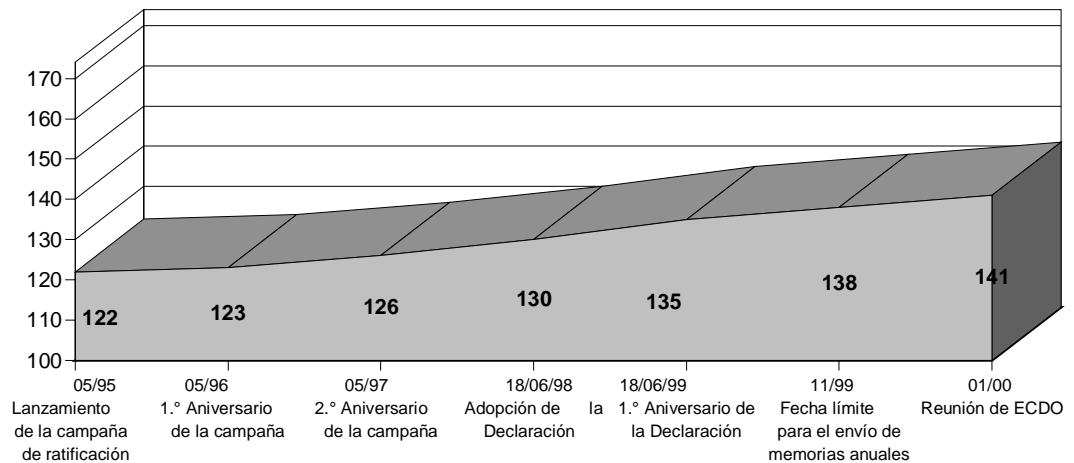


⁸ Países que debían presentar, pero que no presentaron, memorias anuales

Evolución de la ratificación
del Convenio sobre igualdad de remuneración,
1951 (núm. 100)

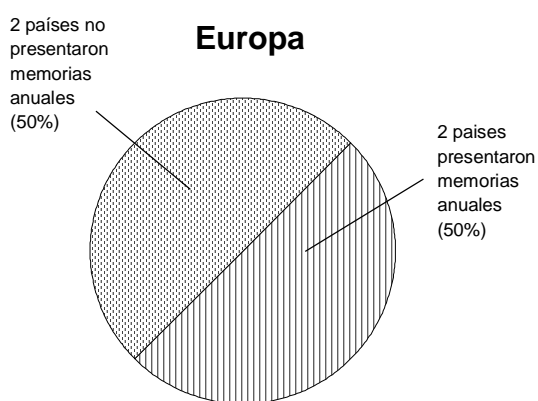
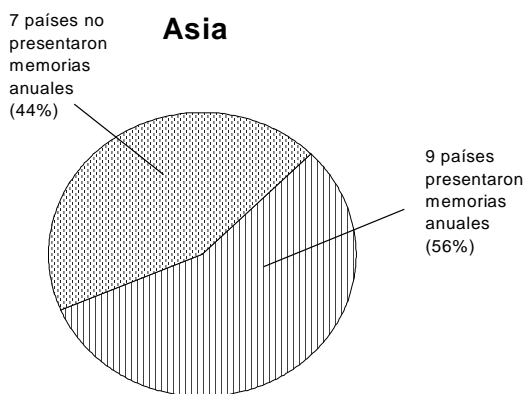
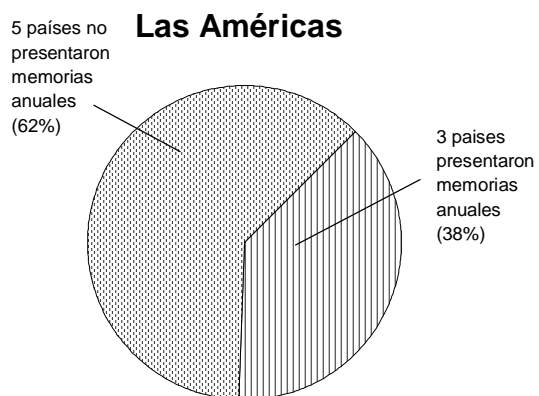
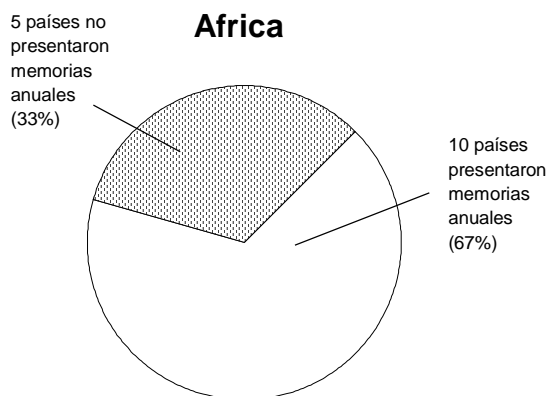


Evolución de la ratificación
del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación),
1958 (núm. 111)



Memorias presentados por los países que debían memorias anuales

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación



Anexo 5. Formularios para las memorias anuales

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

Introducción

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998 en su 86.^a reunión, recuerda que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios reconocidos como fundamentales, tienen la obligación, por el hecho mismo de su pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

Con el fin de brindar a la Organización y a sus Miembros la ocasión de llevar a cabo un seguimiento regular de sus esfuerzos con vistas a la promoción de estos principios, la Declaración se acompaña de un seguimiento promocional, uno de cuyos elementos está destinado a obtener de los Miembros que no hayan ratificado los convenios fundamentales, a través de las memorias que se solicitarán anualmente en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución, las informaciones correspondientes sobre todos los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, por lo que se refiere a cada una de las categorías de los principios y derechos enunciados en la Declaración.

El presente formulario de memoria, aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a la intención de los Estados que no han ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) o el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), o ambos, se inscribe en el marco de este elemento de seguimiento de la Declaración y se refiere a:

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Completar los aspectos abarcados por el convenio o los convenios¹ en que su Estado no es parte.

- I. Respecto a los medios de apreciación de la situación en el país en lo que atañe a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, sírvase indicar, facilitando, en su caso, copia de los textos pertinentes:**

1) Evaluación del marco institucional:

- a) si el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está reconocido en su país;*

¹ El texto de los convenios puede consultarse en el sitio Internet de la Organización Internacional del Trabajo (<http://www.ilo.org>), en la recopilación oficial de convenios y recomendaciones del trabajo, o bien obtenerse solicitándolo al Servicio de Distribución de la OIT (4, route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22).

- b) de qué manera (en la Constitución, en la legislación, en los reglamentos, en virtud de un instrumento internacional ratificado o en virtud de otras disposiciones);
 - c) en qué medida o dentro de qué límites:
 - i) ¿hay categorías o personas excluidas del derecho a organizarse (en todos los niveles: empresa, sector de actividad, nacional o internacional), sea explícitamente o porque no están cubiertas por la legislación?
 - ii) ¿es necesaria una autorización previa para el establecimiento de organizaciones de empleadores o de trabajadores?
 - iii) ¿el gobierno puede intervenir en el funcionamiento de una organización de empleadores o de trabajadores? En caso afirmativo, ¿en qué condiciones?
 - iv) ¿hay categorías o personas excluidas de los sistemas o procedimientos eventualmente existentes para asegurar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva?
 - v) ¿la legislación prevé que los convenios colectivos sean objeto de la autorización por el gobierno? En caso afirmativo, ¿en qué condiciones?
 - d) los medios de aplicación del principio (administrativos, materiales, jurídicos).
- 2) *Evaluación de la situación en la práctica:*
- a) los eventuales indicadores o estadísticas disponibles y los posibles para apreciar la situación;
 - b) los datos y tendencias que se derivan de los indicadores o estadísticas actualmente disponibles;
 - c) toda otra información que permita evaluar la situación en el país (circunstancias estructurales, coyunturales, demográficas, o relativas a la formación y la educación, etc.).

II. Respecto a los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de esos principios y derechos, sírvase indicar:

- a) las medidas adoptadas para la promoción de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) los medios desplegados con miras a la promoción de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva:
 - i) por su gobierno;
 - ii) por la Organización;
 - iii) por otras instancias (especificar cuáles);
- c) los objetivos de su gobierno con miras al respeto, la promoción o la realización de esos principios y derechos;

- d) las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar estos objetivos, en particular los medios de cooperación técnica que puedan contribuir a ello (por ejemplo, en lo que atañe al reconocimiento del principio en el sistema jurídico nacional; el desarrollo de los indicadores o las estadísticas pertinentes; la promoción del principio en la práctica).

- III. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha transmitido una copia de la presente memoria.**
- IV. Sírvase indicar si su gobierno ha recibido de esas organizaciones de empleadores y de trabajadores observaciones sobre el seguimiento que se ha dado o que está previsto dar a la Declaración en relación con la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**

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

Introducción

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998 en su 86.^a reunión, recuerda que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios reconocidos como fundamentales, tienen la obligación, por el hecho mismo de su pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

Con el fin de brindar a la Organización y a sus Miembros la ocasión de llevar a cabo un seguimiento regular de sus esfuerzos con vistas a la promoción de estos principios, la Declaración se acompaña de un seguimiento promocional, uno de cuyos elementos está destinado a obtener de los Miembros que no hayan ratificado los convenios fundamentales, a través de las memorias que se solicitaran anualmente en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución, las informaciones correspondientes sobre todos los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, por lo que se refiere a cada una de las categorías de los derechos y principios enunciados en la Declaración.

El presente formulario de memoria, aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a la intención de los Estados que no han ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) o el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), o ambos, se inscribe en el marco de este elemento de seguimiento de la Declaración y se refiere a:

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Completar los aspectos del principio abarcados por el convenio o los convenios¹ en que su Estado no es parte.

- I. Respecto a los medios de apreciación de la situación en el país en lo que atañe a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, sírvase indicar, facilitando, en su caso, copia de los textos pertinentes:**

- 1) *Evaluación del marco institucional:*

¹ El texto de los convenios puede consultarse en el sitio Internet de la Organización Internacional del Trabajo (<http://www.ilo.org>), en la recopilación oficial de convenios y recomendaciones del trabajo, o bien obtenerse solicitándolo al Servicio de Distribución de la OIT (4, route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22).

- a) si el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio es reconocido en su país;
 - b) de qué manera (en la Constitución, en la legislación, en los reglamentos, en virtud de un instrumento internacional ratificado o en virtud de otras disposiciones);
 - c) en qué medida o dentro de qué límites:
 - i) ¿está definido el trabajo forzoso u obligatorio?
 - ii) ¿hay categorías o personas excluidas de la prohibición del trabajo forzoso o del trabajo obligatorio, sea explícitamente o porque no están cubiertas por la legislación aplicable en la materia?
 - iii) ¿hay categorías de empleos o trabajos o sectores excluidos u omitidos de la legislación relativa a este principio?
 - d) los medios de aplicación del principio (administrativos, materiales, jurídicos); por ejemplo, la existencia de una prohibición administrativa o penal, la atribución de responsabilidades en materia de persecución contra el trabajo forzoso en la inspección del trabajo, la policía o los tribunales.
- 2) *Evaluación de la situación en la práctica*
- a) los eventuales indicadores o estadísticas disponibles y los posibles para apreciar la situación;
 - b) los datos y tendencias que se derivan de los indicadores o estadísticas actualmente disponibles;
 - c) toda otra información que permita evaluar la situación en el país (circunstancias estructurales, coyunturales, demográficas, o relativas a la formación y la educación, etc.).

II. Respecto a los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, sírvase indicar:

- a) las medidas adoptadas para la promoción de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- b) los medios desplegados con miras a la promoción de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - i) por su gobierno;
 - ii) por la Organización
 - iii) por otras instancias (especificar cuáles);
- c) los objetivos de su gobierno con miras al respeto, la promoción o la realización de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

- d) las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar estos objetivos, en particular los medios de cooperación técnica que puedan contribuir a ello (por ejemplo, en lo que atañe al reconocimiento del principio en el sistema jurídico nacional; el desarrollo de los indicadores o las estadísticas pertinentes; la promoción del principio en la práctica).

III. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha transmitido una copia de la presente memoria.

IV. Sírvase indicar si su gobierno ha recibido de esas organizaciones de empleadores y de trabajadores observaciones sobre el seguimiento que se ha dado o que esta previsto dar a la Declaración en relación con la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

C. Abolición efectiva del trabajo infantil

Introducción

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998 en su 86.^a reunión, recuerda que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios reconocidos como fundamentales, tienen la obligación, por el hecho mismo de su pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

Con el fin de brindar a la Organización y a sus Miembros la ocasión de llevar a cabo un seguimiento regular de sus esfuerzos con vistas a la promoción de estos principios, la Declaración se acompaña de un seguimiento promocional, uno de cuyos elementos está destinado a obtener de los Miembros que no hayan ratificado los convenios fundamentales, a través de las memorias que se solicitaran anualmente en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución, las informaciones correspondientes sobre todos los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, por lo que se refiere a cada una de las categorías de los derechos y principios enunciados en la Declaración.

El presente formulario de memoria, aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a la intención de los Estados que no han ratificado el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) se inscribe en el marco de este elemento de seguimiento de la Declaración y se refiere a:

La abolición efectiva del trabajo infantil

Completar los aspectos del principio abarcados por el convenio¹ en que su Estado no es parte.

I. Respecto a los medios de apreciación de la situación en el país en lo que atañe a la abolición efectiva del trabajo infantil, sírvase indicar, facilitando, en su caso, copia de los textos pertinentes:

1) *Evaluación del marco institucional:*

- a) si el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil es reconocido en su país;
- b) de qué manera (en la Constitución, en la legislación, en los reglamentos, en virtud de un instrumento internacional ratificado o en virtud de otras disposiciones);

¹ El texto del convenio puede consultarse en el sitio Internet de la Organización Internacional del Trabajo (<http://www.ilo.org>), en la recopilación oficial de convenios y recomendaciones del trabajo, o bien obtenerse solicitándolo al Servicio de Distribución de la OIT (4, route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22).

- c) en qué medidas o dentro de qué límites:
 - i) ¿está definido el trabajo infantil (la edad mínima de admisión en el empleo o en el trabajo; relación entre esta edad mínima y la edad de fin de la escolaridad obligatoria)?
 - ii) ¿la admisión a trabajos peligrosos está subordinada a una edad superior a la antedicha? En caso afirmativo, ¿cuál es esa edad, cuál es la definición de trabajo peligroso o de trabajos peligrosos, existe una lista de trabajos considerados peligrosos?
 - iii) ¿hay categorías de empleos o trabajos, sectores económicos o tipos de empresas excluidos de la prohibición del trabajo infantil, sea explícitamente sea que la legislación no los incluya?
 - iv) ¿hay otras excepciones a la prohibición del trabajo infantil, por ejemplo, en lo que atañe a los trabajos ligeros?
- d) los medios de aplicación del principio (administrativos, materiales, jurídicos); por ejemplo, la inspección del trabajo, las sanciones (penales o de otra índole) previstas al respecto; eventuales órganos o mecanismos específicos para abordar el problema del trabajo infantil, etc.

2) *Evaluación de la situación en la práctica*

- a) los eventuales indicadores o estadísticas disponibles y los posibles para apreciar la situación;
- b) los datos y tendencias que se derivan de los indicadores o estadísticas actualmente disponibles;
- c) toda otra información que permita evaluar la situación en el país (circunstancias estructurales, coyunturales, demográficas, o relativas a la formación y la educación, etc.).

II. Respecto a los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de la abolición efectiva del trabajo infantil, sírvase indicar:

- a) las medidas adoptadas con miras a la abolición efectiva del trabajo infantil (por ejemplo, retiro y rehabilitación de los niños empleados en trabajos prohibidos por la legislación, medidas de prevención, de protección y de seguridad social para las familias, existencia de un sistema educativo obligatorio);
- b) los medios desplegados con miras a la abolición efectiva del trabajo infantil:
 - i) por su gobierno;
 - ii) por la Organización (verbigracia, mediante la participación del IPEC);
 - iii) por otras instancias (especificar cuáles);
- c) los objetivos de su gobierno con miras al respeto, la promoción o la realización de la abolición efectiva del trabajo infantil;

d) las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar estos objetivos, en particular los medios de cooperación técnica que puedan contribuir a ello (por ejemplo, en lo que atañe al reconocimiento del principio en el sistema jurídico nacional; el desarrollo de los indicadores o las estadísticas pertinentes; la promoción del principio en la práctica).

III. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha transmitido una copia de la presente memoria.

IV. Sírvase indicar si su gobierno ha recibido de esas organizaciones de empleadores y de trabajadores observaciones sobre el seguimiento que se ha dado o que está previsto dar a la Declaración en relación con la abolición efectiva del trabajo infantil.

D. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Introducción

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998 en su 86.^a reunión, recuerda que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios reconocidos como fundamentales, tienen la obligación, por el hecho mismo de su pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

Con el fin de brindar a la Organización y a sus Miembros la ocasión de llevar a cabo un seguimiento regular de sus esfuerzos con vistas a la promoción de estos principios, la Declaración se acompaña de un seguimiento promocional, uno de cuyos elementos está destinado a obtener de los Miembros que no hayan ratificado los convenios fundamentales, a través de las memorias que se solicitaran anualmente en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución, las informaciones correspondientes sobre todos los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, por lo que se refiere a cada una de las categorías de los derechos y principios enunciados en la Declaración.

El presente formulario de memoria, aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a la intención de los Estados que no han ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), o ambos, se inscribe en el marco de este elemento de seguimiento de la Declaración y se refiere a:

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Completar los aspectos del principio abarcados por el convenio o los convenios¹ en que su Estado no es parte.

I. Respecto a los medios de apreciación de la situación en el país en lo que atañe a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación, sírvase indicar, facilitando, en su caso, copia de los textos pertinentes:

¹ El texto de los convenios puede consultarse en el sitio Internet de la Organización Internacional del Trabajo (<http://www.ilo.org>), en la recopilación oficial de convenios y recomendaciones del trabajo, o bien obtenerse solicitándolo al Servicio de Distribución de la OIT (4, route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22).

1) *Evaluación del marco institucional:*

- a) si el principio de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación está reconocido en su país;
- b) de qué manera (en la Constitución, en la legislación, en los reglamentos, en virtud de un instrumento internacional ratificado o en virtud de otras disposiciones);
- c) en qué medida o dentro de qué límites:
 - i) ¿está definida la discriminación?
 - ii) ¿se definen los criterios en que se funda la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación (sexo, raza, religión, etc.)?
 - iii) ¿hay categorías o personas excluidas de la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, sea explícitamente, sea porque no se hayan amparadas por la legislación aplicable en la materia?
 - iv) ¿hay categorías de empleos o de trabajos o de sectores excluidos u omitidos de la legislación aplicable en la materia?
- d) ¿los medios de aplicación del principio (administrativos, materiales, jurídicos); por ejemplo, órganos o mecanismos específicos para esta finalidad (como comisiones sobre la igualdad de acceso al empleo? En caso afirmativo, ¿para qué categorías de personas (mujeres, minorías, etc.)?

2) *Evaluación de la situación en la práctica*

- a) los eventuales indicadores o estadísticas disponibles y los posibles para apreciar la situación;
- b) los datos y tendencias que se derivan de los indicadores o estadísticas actualmente disponibles;
- c) toda otra información que permita evaluar la situación en el país (circunstancias estructurales, coyunturales, demográficas, o relativas a la formación y la educación, etc.).

II. Respecto a los esfuerzos desplegados o previstos con miras al respeto, la promoción y la realización de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, sírvase indicar:

- a) las medidas adoptadas con miras a la promoción de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- b) los medios desplegados con miras a la promoción de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación:
 - i) por su gobierno;
 - ii) por la Organización;

- iii) por otras instancias (especificar cuáles);
- c) los objetivos de su gobierno con miras al respeto, la promoción o la realización de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- d) las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar estos objetivos, en particular los medios de cooperación técnica que puedan contribuir a ello (por ejemplo, en lo que atañe al reconocimiento del principio en el sistema jurídico nacional; el desarrollo de los indicadores o las estadísticas pertinentes; la promoción del principio en la práctica).

III. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha transmitido una copia de la presente memoria.

IV. Sírvase indicar si su gobierno ha recibido de esas organizaciones de empleadores y de trabajadores observaciones sobre el seguimiento que se ha dado o que está previsto dar a la Declaración en relación con la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Anexo 6. Información contenida en las memorias

- 1. Comentarios introductorios.** El material de que disponemos es demasiado voluminoso para poder presentarlo de manera resumida en esta introducción. Habiendo examinado la compilación preparada por la Oficina, los expertos consejeros han tratado de poner de relieve algunos puntos concretos de la masa de información general. Sin embargo, desean recordar que no hacen más que referirse a la información de que disponen y que no pueden hacer comentarios sobre su exactitud.

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

- 2. Garantías constitucionales y legislativas.** La gran mayoría de los Estados se refiere a las disposiciones de sus respectivas constituciones sobre la garantía de la libertad de asociación y, en ciertos casos, de negociación colectiva. Muchos de ellos han promulgado legislación sobre estos temas. Algunos países (por ejemplo, Mauricio) mencionan el poder que tienen los tribunales para examinar la actuación administrativa en relación con la libertad de asociación. El Gobierno de México informa de una decisión de la Suprema Corte de Justicia (43/1999), que dispone que las leyes o reglamentos que contemplen la existencia de un sindicato único en cualquier departamento gubernamental, están infringiendo las garantías constitucionales sobre la libertad de asociación, y que los trabajadores son libres de darse de baja y formar otra organización. El Gobierno de Singapur observa que desde el decenio de 1970 su legislación sindical ha contribuido a la evolución desde una situación de confrontación y conflicto a un clima de cooperación que ha resultado muy atractivo para la inversión extranjera.
- 3. Relación con las libertades civiles.** La relación fundamental entre los derechos de asociación de los trabajadores y de los empleadores con las libertades civiles (como la libertad de reunión, la libertad de expresión, etc.) se refleja en algunas memorias y comentarios. El Gobierno de Zimbabwe expresa su apoyo al principio de libertad de asociación y libertad sindical y al derecho de negociación colectiva como parte del buen gobierno, responsabilidad e imperio de la ley. El Gobierno del Brasil señala que las disposiciones constitucionales sobre la libertad de asociación y la libertad sindical son de aplicación universal y que existen disposiciones más específicas que son de aplicación para los sindicatos. La importancia de la libertad de asociación para los grupos tales como los partidos políticos y las iglesias así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector privado es también mencionada por el Gobierno de El Salvador. La ley de reunión pública de Mauricio (junto con la legislación laboral) tiene que ser reformada, en opinión de una organización de los trabajadores. El Gobierno de Nueva Zelanda informa que se ha aplicado lo dispuesto por la ley de derechos humanos (que prohíbe la discriminación por opiniones políticas) a las actividades sindicales. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) afirma que en Malasia se pueden invocar (y que de hecho han sido invocadas para restringir el ejercicio de los derechos humanos) la ley de seguridad interna, la ley de secretos oficiales, la ley de prensa impresa y publicaciones y la ley de sedición; en cambio, el Gobierno declara que en modo alguno se han puesto estorbos a la representación de los trabajadores a nivel de empresa. La CIOSL informa también que en Guinea Ecuatorial, inmediatamente después de que los sindicalistas presentasen solicitudes de registro sindical, unos funcionarios de seguridad trataron de intimidarlos en sus propios hogares. El Gobierno de la República de Corea informa de que la ley de asambleas y manifestaciones dispone penas de prisión en caso de asambleas o manifestaciones ilegales. El Gobierno de China advierte que sólo las personas que hayan sido sentenciadas por fallo judicial y privadas de sus derechos políticos carecen de libertad de asociación. Según la CIOSL, en China los activistas que tratan de organizar acciones laborales independientes son detenidos y sometidos a prisión y reeducación por el trabajo.
- 4. Relaciones con otros principios y derechos fundamentales.** El Gobierno de El Salvador informa de las garantías jurídicas por las que la libertad de asociación y la libertad sindical pueden ejercerse

sin distinción, en base a la nacionalidad, sexo, raza, credo u opinión política de la persona. En China, el Gobierno advierte que todos los trabajadores de las empresas, instituciones y órganos del Estado que dependen de salarios o sueldos como fuente principal de ingresos tienen derecho, según la ley, a organizarse y afiliarse a los sindicatos, independientemente de su nacionalidad, raza, sexo, ocupación, creencias religiosas o antecedentes educativos. El Gobierno de Eritrea propone en su informe que la encuesta nacional sobre la libertad sindical se discuta en un foro nacional tripartito, con vistas a definir una estrategia nacional para promover la libertad de asociación y la negociación colectiva.

5. **Derechos de organización.** El Gobierno del Brasil advierte que aunque la Constitución de 1988 otorgó una libertad sin precedentes a las actividades sindicales, aún no se puede decir que la legislación nacional conceda plena libertad de asociación, puesto que una de sus disposiciones estipula que sólo puede haber un sindicato por cada categoría profesional o económica en un determinado ámbito profesional. El Gobierno expresaba la esperanza de que, con la adopción de una propuesta de enmienda constitucional, se hiciese posible el ejercicio de la libertad de asociación. El Gobierno de los Estados Unidos — tras aportar una detallada explicación del correspondiente marco legislativo en relación con el principio de libertad sindical y del reconocimiento efectivo al derecho de negociación colectiva — admite que hay aspectos del sistema que no consiguen proteger plenamente estos derechos para todos los trabajadores y en todas las circunstancias. Según la CIOSL, el derecho de sindicación y el derecho de huelga no están debidamente protegidos en la legislación laboral de los Estados Unidos que, en su opinión, no protege a los trabajadores cuando el empleador está decidido a suprimir o evitar la representación sindical. El Gobierno explica los esfuerzos que ha realizado para responder a las críticas que se le hacen desde algunos sectores en relación con la libertad sindical y el reconocimiento efectivo al derecho de negociación colectiva.
6. El Gobierno de Bahrein declara que el principio de libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva está reconocido en la forma y dentro de los límites prescritos por la legislación nacional. Refiriéndose a Bahrein, la CIOSL dice que los sindicatos y las huelgas están prohibidos en este país. La CIOSL afirma también que no hay sindicatos en Omán (no se ha recibido memoria del Gobierno) y que los sindicatos democráticos están prohibidos en Sudán (no se ha recibido memoria del Gobierno). En respuesta a la afirmación de la CIOSL en el sentido de que los sindicatos son ilegales en los Emiratos Arabes Unidos, el Gobierno ha suministrado informaciones detalladas sobre las disposiciones legislativas que regulan las asociaciones gubernamentales y la solución de conflictos. Algunos países indican que en vez (o además) de los sindicatos, existen unos comités mixtos (por ejemplo, en Kuwait y Qatar). El Gobierno de Arabia Saudita declara que no hay ningún decreto que prohíba el establecimiento de sindicatos y que la ausencia de organizaciones de trabajadores en este país se debe a su situación constitucional excepcional, puesto que la *charia* o ley islámica le sirve de Constitución. Según la CIOSL, los sindicatos y las huelgas están prohibidos por real decreto y la negociación colectiva está prohibida en ese país, pero el Gobierno dice lo contrario.
7. El Gobierno de la República de Corea indica en su informe que se ha producido un aumento significativo en las oportunidades de representación para los sectores antes excluidos, como los funcionarios públicos y los profesores. La CIOSL declara que el derecho de sindicación no está vigente en Myanmar y que, por lo tanto, todas las demás libertades sindicales no tienen lugar (no se ha recibido memoria del Gobierno). La CIOSL alega también que todos los derechos sindicales básicos brillan por su ausencia en Guinea Ecuatorial; sin embargo, la Unión General de Empresarios Privados de este país, cita una legislación que según ella que reconoce el principio de libertad de asociación y libertad sindical y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva (no hay memoria del Gobierno). En relación con Tailandia, la CIOSL afirma que en el sector privado los sindicatos que organizan a los trabajadores y que no han sido registrados carecen de protección contra la discriminación antisindical (no se ha recibido memoria del Gobierno).
8. El Gobierno de Kenya se refiere a la información sobre los despidos como una ilustración de la disminución de la fuerza de los sindicatos. El Gobierno de Uganda sugiere que los despidos han afectado el disfrute de la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, puesto que el despido constituye una experiencia que intimida mucho.
9. En Viet Nam (según la memoria del Gobierno) pueden establecerse sindicatos en las empresas que tengan más de diez trabajadores.

- 10. Requisitos de autorización.** Muchos países advierten que no se requiere autorización previa para establecer organizaciones de empleadores o sindicatos (por ejemplo, Brasil, Canadá, la República Unida de Tanzania y los Estados Unidos). Algunos países advierten que se requiere autorización previa por parte del Gobierno y explican los procedimientos para ello. Por ejemplo, El Salvador, que describe la legislación que regula las relaciones laborales con todo detalle y el Líbano que sugiere que su legislación podría ser revisada. En muchos países se requiere el registro para que las actividades sindicales sean legales (por ejemplo, en Malasia, según el Gobierno). El Gobierno de China declara que se necesita autorización previa para establecer organizaciones de empleadores o de trabajadores e informa de que las organizaciones de empleadores entran en la categoría de «organizaciones sociales», que son registradas por la administración sectorial competente. El Gobierno explica también que la legislación dispone que la Federación de Sindicatos de China deberá ser establecida como organización nacional unificada, y que las organizaciones sindicales de nivel inferior deberán estar sometidas para su aprobación a una organización sindical de nivel superior. La CIOSL dice que en Viet Nam se requiere autorización previa para los sindicatos. En Guinea Ecuatorial, la Unión General de Empresas Privadas advierte que se necesita una autorización, con vistas a evitar actividades clandestinas.
- 11. Estructuras sindicales únicas.** Una reciente decisión de la Suprema Corte de Justicia de México permite por primera vez la multiplicidad sindical en la rama ejecutiva del Gobierno federal. El Gobierno de la República de Corea advierte que, en virtud de la legislación adoptada en 1997, el pluralismo sindical a nivel de empresa será efectivo a partir de 2002 y que el país tiene actualmente dos estructuras sindicales. En China, el Gobierno advierte que la legislación establece la Federación de Sindicatos de China como organización nacional unificada. La CIOSL dice que en Iraq sólo puede existir una federación general sindical, que está bajo control del partido político en el poder, y que están prohibidos los sindicatos independientes. En cambio, el Gobierno del Iraq declara que las elecciones sindicales se basan en un sistema libre y democrático. Otras declaraciones parecidas de la CIOSL se hicieron en relación con el Sudán (no se ha recibido informe del Gobierno), con referencia a la legislación que la Confederación dice que impone cierto número de otras restricciones.
- 12. Independencia de los sindicatos y las organizaciones de empleadores.** De vez en cuando los gobiernos informan de que prestan ayuda financiera a las organizaciones sindicales y de que ofrecen ventajas fiscales y de inversión a las organizaciones de empleadores (por ejemplo, Mauritania). En Guinea Ecuatorial, según la Unión General de Empresas Privadas, el Gobierno puede intervenir en el funcionamiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores cuando sus actividades den lugar a controversias que puedan causar disturbios. El Gobierno de Viet Nam, no interviene en principio para controlar las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a menos que infrinjan la ley. No obstante, la CIOSL alega que en este país el único centro sindical legal está bajo control del partido en el poder. El Gobierno de China declara que no puede intervenir en las actividades legítimas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La CIOSL mantiene que la Federación de Sindicatos de China forma parte del aparato del partido en el poder, y que no representa los intereses de los trabajadores. La CIOSL mantiene también la opinión de que los sindicatos de China están bajo control del partido comunista o de los directores de las fábricas que detentan simultáneamente cargos sindicales. El Gobierno de la República Islámica del Irán declara que no puede intervenir en el funcionamiento de una organización de trabajadores o de empleadores a menos que esté infringiendo la ley; según la CIOSL, la legislación laboral de ese país atribuye un puesto central a las sociedades y asociaciones islámicas, cuyos reglamentos han sido redactados por el Gobierno y que las organizaciones sindicales independientes no están permitidas. La CIOSL sostiene que en la Jamahiriya Arabe Libia están prohibidos los sindicatos independientes; el Gobierno no ha enviado memoria.
- 13. Restricciones que pesan sobre los sindicatos y asociaciones de empleadores.** En Malasia (según informe del Gobierno) los sindicatos se registran en cada establecimiento industrial, sector comercial, ocupación o industria, pero no hay sindicatos nacionales en la industria de la electrónica, lo cual da origen a diversas opiniones por parte del Gobierno, de los empleadores y de los sindicatos. En Mauricio, las facultades que tiene el Registrador para intervenir en materia sindical son puestas en tela de juicio por una organización de trabajadores, al tiempo que una federación de empleadores de ese país declara que ninguna categoría de empleadores o trabajadores carece del derecho a la libertad sindical. Aunque la memoria del Gobierno de Marruecos establece el marco legislativo para la protección de la libertad sindical, la CIOSL afirma que en la práctica los

trabajadores son despedidos, arrestados y encarcelados por pertenecer a los sindicatos y por llevar a cabo actividades sindicales, y concretamente por declararse en huelga en el sector privado. El Gobierno de Eritrea advierte que está revisando su legislación laboral, con asistencia de la OIT, en relación con el principio de libertad sindical y negociación colectiva. Los Estados Unidos facilitan informaciones sobre ciertas limitaciones al derecho de huelga en ese país, advirtiendo que los empleados tienen derecho a la huelga, pero el empleador tiene el correspondiente derecho a continuar sus actividades. Algunos gobiernos advierten que pueden intervenir en caso de infracción de la ley (por ejemplo, Uganda y Viet Nam). El Gobierno de Zimbabwe declara que sólo interviene para proteger a los afiliados en los ámbitos que requieren la solución de un conflicto una vez que se ha presentado una queja, como ocurre en caso de que se aleguen actividades fraudulentas.

- 14. Categorías de trabajadores: Trabajadores agrícolas.** Unos pocos Estados se refieren específicamente a la protección de los trabajadores agrícolas por parte de la legislación laboral del país (por ejemplo, la República Democrática del Congo), pero muchos Estados informan de que los trabajadores agrícolas quedan excluidos de la legislación laboral o no están protegidos en la misma medida que las demás categorías (por ejemplo, Bahamas — los que trabajan en granjas están excluidos del principio de negociación colectiva —, los Emiratos Arabes Unidos, los Estados Unidos —cobertura menos extensa—). La CIOSL expresa también la opinión de que los trabajadores agrícolas no tienen derecho a sindicarse y negociar colectivamente en algunos países (por ejemplo, la India y Jordania). Como este grupo de trabajadores constituye una gran parte de la población activa, en particular en los países en desarrollo, éste es un ámbito que merece más atención.
- 15. Trabajadores domésticos.** Los trabajadores domésticos forman otra categoría significativa de personas que no están protegidas o que quedan excluidas de la protección legal en algunos países, según las memorias de sus gobiernos (por ejemplo, quedan fuera del Código del Trabajo en Jordania, el Líbano y los Emiratos Arabes Unidos, cuyo Gobierno señala que pueden presentar quejas ante los tribunales; las sirvientas que trabajan en domicilios privados quedan también excluidas del principio de negociación colectiva en las Bahamas, y en algunas jurisdicciones del Canadá son también excluidas de la cobertura de la legislación relativa a la negociación colectiva). En muchos países, las mujeres predominan mucho en esta categoría, como advierte el Gobierno de Sri Lanka. El Gobierno del Brasil informa de que las disposiciones relativas al reconocimiento sindical y a los convenios colectivos no se aplican a los trabajadores domésticos. En el informe presentado por el Gobierno de Qatar se describen los tipos de compensación relativos a los trabajadores domésticos. El Gobierno de los Estados Unidos advierte que los empleados del servicio doméstico disfrutaban de la protección de la Constitución nacional, pero no están protegidos por la principal ley federal que garantiza el derecho de sindicación y que regula la negociación colectiva. La CIOSL mantiene que en Jordania se produce una limitación de derechos sindicales a partir de la exclusión de los sirvientes domésticos del Código del Trabajo, y el propio Gobierno de Jordania advierte que esta categoría queda excluida de la protección del Código del Trabajo. La CIOSL afirma que la legislación laboral de Bahrein no se aplica a los trabajadores domésticos.
- 16. Ciudadanos extranjeros.** La CIOSL alega que los ciudadanos extranjeros no tienen derechos en relación con la libertad sindical y la negociación colectiva en Jordania (la memoria del Gobierno no trata de esta cuestión) y en Tailandia (no hay memoria del Gobierno). El Gobierno de Arabia Saudita declara que su legislación laboral se aplica a todos los trabajadores, nacionales o extranjeros, sin distinciones ni discriminaciones. Según la CIOSL, los trabajadores migrantes que traten de establecer un sindicato pueden ser expulsados del país en Arabia Saudita y en los Emiratos Arabes Unidos, pero los gobiernos no están de acuerdo con esta afirmación. Al describir la organización de sus comités de trabajadores, el Gobierno de Bahrein declara que esto es lo que más conviene al mercado de trabajo de su país, donde más del 60 por ciento de la fuerza de trabajo está compuesta por extranjeros. La CIOSL observa que los trabajadores de otros países están subrepresentados en el sistema de consejos mixtos de Bahrein.
- 17. Empleados públicos y funcionarios.** Ciertos Gobiernos (Bahamas y los Estados Unidos) informan de que los empleados públicos pueden sindicarse y negociar colectivamente, aunque con ciertas restricciones, como las que se refieren al derecho de huelga. El Gobierno de Uganda advierte que los trabajadores del sector público tienen ahora el derecho de negociar colectivamente. Según el Gobierno, en Bahamas este sector es precisamente el que tiene más nivel de sindicación. Sin embargo, muchos países reconocen que los empleados públicos no tienen derecho a sindicarse ni a

participar en la negociación colectiva (por ejemplo, Gambia y los Emiratos Arabes Unidos) o que los funcionarios públicos no son tratados en pie de igualdad con los trabajadores de la industria (por ejemplo, la India). El Gobierno de Kenya declara que está considerando las modalidades que pueden existir para dar nueva vida al sindicato de funcionarios, que hasta ahora estaba prohibido. El derecho de negociación colectiva no se reconoce tampoco para los funcionarios en el Brasil o en Zimbabwe (que está considerando la posibilidad de un cambio legislativo), según los propios Gobiernos. La CIOSL afirma que los empleados públicos no tienen derecho a sindicarse o negociar colectivamente en — por ejemplo — Kenya y Tailandia. En El Salvador (según la CIOSL) los sindicatos y las huelgas están prohibidos en el sector público. El Gobierno indica que los empleados públicos quedan excluidos de la negociación colectiva. Según el informe del Gobierno, las asociaciones en el lugar de trabajo de los funcionarios públicos no se consideran sindicatos en la República de Corea, y no pueden participar en la negociación colectiva, aunque el Gobierno ha indicado que llevará a cabo los esfuerzos oportunos para garantizar el establecimiento y operación efectiva de tales asociaciones en el lugar de trabajo, a la mayor brevedad posible. En Jordania y Malasia, estos Gobiernos advierten que se aplican algunas restricciones a ciertas categorías de servicios públicos. La CIOSL ha transmitido la información de que el Gobierno federal y varios Gobiernos provinciales del Canadá se han servido de la legislación para interferir en el proceso de negociación colectiva, infringiendo con ello los derechos sindicales de los empleados públicos; en su memoria sobre la Declaración, el Gobierno facilita una descripción detallada de cómo considera que se garantizan en el Canadá la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

- 18. Policías, bomberos y personal de prisiones.** Según una organización de trabajadores de Mauricio, el principio de libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva no se reconocen en el caso de la policía y de los bomberos. El Gobierno de Mauricio indica que como fuerzas disciplinadas, la policía, los bomberos y el personal de prisiones no tienen derecho (por razones de seguridad y orden público) a establecer o afiliarse a organizaciones profesionales. El mismo planteamiento se adopta para una o más de estas categorías en algunos otros países (por ejemplo, para la policía en México). En Marruecos, el Gobierno informa de que los funcionarios autorizados a llevar armas no disfrutaban del derecho de sindicación. La República Unida de Tanzania indica también que las fuerzas de policía y de prisiones no pueden formar sindicatos. En Uganda, según el Gobierno, la policía y el personal de prisiones no tienen derecho a sindicarse, porque no están cubiertos por la legislación correspondiente.
- 19. Trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI).** Muy pocas memorias de los gobiernos se referían a las zonas francas industriales en la información que suministraron para el seguimiento de la Declaración. El Gobierno de Zimbabwe informa de que ha habido ciertas dificultades en relación con la situación de los trabajadores en las ZFI, puesto que inicialmente se trató de que la ley de relaciones laborales no se aplicase a ellos; sin embargo, tras algunas representaciones de los trabajadores el Gobierno dejó bien claro que la ley se aplicaría también en las zonas francas industriales. El Gobierno de El Salvador advierte que está tratando de reforzar las actividades de la comisión institucional para la prevención de los conflictos laborales en las ZFI en las que, según la CIOSL, aunque la situación no es todavía ideal, ha mejorado mucho desde 1995-1996. La CIOSL dice que en la India los empleadores impiden de hecho que los trabajadores de las ZFI se sindicalicen; el Gobierno informa de que está haciendo esfuerzos por asegurar el cumplimiento de la ley, y de que ha asociado a este proceso a los representantes de los trabajadores. El Gobierno de Viet Nam informa de que los funcionarios provinciales de trabajo y las juntas directivas de las ZFI provinciales darán una introducción, observarán la firma y supervisarán en relación con las negociaciones colectivas de estas zonas. La CIOSL advierte que el Código del Trabajo se aplica a las seis ZFI que existen en ese país.
- 20. Otras categorías de trabajadores.** Algunos países indican que los profesores tienen derecho a sindicarse (por ejemplo, en Gambia y la República de Corea, desde 1999) pero en otros países carecen de este derecho. El Gobierno observa que los profesores de Uganda no tienen derecho a participar en la negociación colectiva. El Gobierno de Marruecos informa de que los jueces quedan excluidos de la legislación relativa a la libertad sindical. En Bahamas (según la memoria del Gobierno) los trabajadores de los hoteles pequeños, con menos de 50 habitaciones, y los pescadores quedan excluidos de la observancia del principio de negociación colectiva. La CIOSL dice que los médicos, los dentistas y el personal universitario no tienen derechos sindicales en Kenya. Informa también de que los empleados de las empresas de titularidad estatal de Tailandia carecen de libertad

sindical y del derecho a participar en la negociación colectiva, puesto que los sindicatos han sido disueltos y las asociaciones permitidas están sometidas a otras restricciones legislativas (no se ha recibido memoria del Gobierno sobre este principio). En Uganda, ciertas categorías de empleados de banca no tienen derecho a participar en la negociación colectiva, según el Gobierno. La CIOSL sostiene que el Gobierno de China ha actuado contra los sindicatos independientes que tratan de organizar grupos de activistas para representar a los desempleados, y que los marinos contratados por el Estado para trabajar a bordo de los buques de titularidad extranjera pueden ser sometidos a penas de cárcel si se quejan de sus condiciones de trabajo o si se ponen en contacto con una organización internacional de trabajadores. El Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) señala a la atención lo que considera como una denegación del derecho de sindicación y negociación colectiva en el caso de dos grupos de trabajadores: las personas obligadas a trabajar para seguir percibiendo el «salario comunal» o las prestaciones de desempleo, y los presos que trabajan para las empresas privadas.

- 21. Trabajadores del sector informal; tendencias del mercado de trabajo.** La libertad sindical no depende de si se trabaja con contrato de empleo, y las pocas referencias que pueden encontrarse en algunas memorias al sector informal son del mayor interés en este contexto. Guinea-Bissau, que advierte que el 70 por ciento o más de su población económicamente activa está actuando en ese sector, se refiere a grupos vecinales de jóvenes en esa memoria, así como a las asociaciones de pequeñas empresas dentro de la Cámara de Comercio. En Uganda, según el Gobierno, el escaso índice de sindicación que se registra en el país se debe a la gran proporción de la fuerza de trabajo que actúa en el sector informal y en el sector agrícola distinto de las plantaciones. El Gobierno de Zimbabwe observa que se sigue discutiendo sobre si las disposiciones reglamentarias en relación con el trabajo han de extenderse al sector informal y a los «trabajadores subcontratados». Han ido apareciendo otras formas de acuerdo de trabajo, especialmente (pero no sólo) en los países industrializados. El Gobierno de los Estados Unidos advierte que determinados tipos de legislación en relación con la libertad sindical y la negociación colectiva no se aplican a los subcontratistas independientes. En Nueva Zelandia, la ley de contratos de empleo ha motivado una diferencia de puntos de vista opiniones entre el Gobierno y las organizaciones que representan a los trabajadores, que piensan que no protege debidamente la libertad sindical. Informaciones procedentes del Gobierno recientemente elegido indican que tratará de derogar esta legislación. En su memoria, el Gobierno del Canadá observa que un porcentaje cada vez mayor de canadienses se están empleando por cuenta propia. El Gobierno de El Salvador declara que entre sus planes está el estudio del marco legislativo de las relaciones laborales en relación con la flexibilidad, con vistas a mantener consultas sobre las propuestas de reforma.
- 22. Asociaciones de empleadores.** El principio de libertad de asociación, libertad sindical y derecho a participar en la negociación colectiva se aplica por supuesto tanto a los sindicatos como a las asociaciones de empleadores, pero sólo unos pocos gobiernos se han referido a estas asociaciones en sus memorias (en un sentido más amplio que la mera indicación de haberles remitido copia de la memoria). Los expertos consejeros señalan a la atención la importancia de las organizaciones independientes de empleadores. El Gobierno de Arabia Saudita advierte que las organizaciones de empleadores son unos organismos independientes que tienen funciones propias con vistas a satisfacer sus intereses y contribuir así al bien común. El Gobierno de Viet Nam declara que los empleadores tienen derecho a establecer asociaciones a nivel nacional, profesional y empresarial. En China, el Gobierno advierte que las organizaciones de empleadores están sujetas a la legislación relativa a las organizaciones sociales.
- 23. Restricciones al derecho de huelga y a la solución de conflictos.** Algunos países advierten de restricciones en relación con los derechos de huelga. Por ejemplo, se señalan restricciones al derecho de huelga y sindicación por parte de los Gobiernos de la República de Corea, en el caso de los profesores, y de la República Islámica del Irán, en el caso de varias categorías de trabajadores. El Gobierno de la República de Corea informa de que la ley de ajuste sindical y de relaciones de trabajo prohíbe toda acción laboral directa que no haya sido organizada por un sindicato, y en ese país varias grandes categorías de empleados no pueden declararse en huelga. La CIOSL dice que los trabajadores del Gobierno no pueden declararse en huelga en la República Islámica del Irán y en Jordania, pero las memorias del Gobierno no aluden directamente a este tema. En respuesta a los comentarios presentados por la CIOSL, en los que alega restricciones al derecho de huelga, Qatar facilita informaciones complementarias. La CIOSL dice además que en Viet Nam el derecho de

huelga se restringe de varias maneras, y que en China la legislación no menciona el derecho de huelga y que las huelgas espontáneas son frecuentemente reprimidas.

- 24. Actuación del Estado en relación con la negociación colectiva.** El Gobierno del Líbano advierte que para la conclusión de los convenios colectivos los negociadores sindicales han de representar el 60 por ciento de los trabajadores; en su memoria, el Gobierno afirma que esta disposición podría enmendarse, para permitir una negociación colectiva más extensa. El Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) muestra cierta preocupación acerca del impacto negativo que pueda tener la ley de contratos de empleo sobre la negociación colectiva, y el Gobierno ha indicado muy recientemente que se propone iniciar el proceso de derogación de dicha ley. El Gobierno del Canadá informa de su amplia base de datos sobre los convenios colectivos. La India informa de que los objetivos del Gobierno son alentar la sindicación entre los trabajadores, de modo que puedan proteger y promover sus intereses. El Gobierno piensa que esto conducirá a una mayor productividad y a un nivel de vida más alto de los trabajadores. El Gobierno del Brasil describe su sistema de hacer depositar los convenios colectivos a efectos de difusión (pero no para censurarlos). Cualquier incompatibilidad entre las cláusulas que se hayan acordado y la legislación laboral se comunica a la oficina del fiscal laboral para posible actuación ante el Tribunal del Trabajo. El Gobierno del Brasil se refiere también a sus servicios de mediación. En Zimbabwe, los convenios colectivos han de registrarse y cotejarse para que respondan a unas normas mínimas; según el Gobierno éste puede ejercitar sus facultades para garantizar que se cumplan las políticas de estabilización salarial. El Gobierno de Angola advierte que los convenios colectivos no tienen que someterse a la aprobación gubernamental. La República Islámica del Irán describe el sistema de observaciones respecto al cumplimiento de las actuales leyes y disposiciones reglamentarias, que el Gobierno ofrece en los acuerdos colectivos. Según la memoria del Gobierno, en El Salvador la ley prescribe que la negociación y conclusión de un convenio colectivo sea obligatoria cuando el umbral legal para la representación de los trabajadores ha sido alcanzado; los convenios colectivos son cotejados para su conformidad con la ley antes de ser registrados.
- 25.** El Gobierno de China advierte que ninguna categoría de trabajadores queda excluida del sistema de negociación colectiva; declara que no se requiere la aprobación, pero que los convenios colectivos se presentan para su examen y registro. Como algunos otros países, en China este examen versa sobre si el convenio colectivo responde a las normas mínimas que disponen la legislación y las disposiciones reglamentarias. El Gobierno de Mauritania informa de que el Estado actúa como garante de los convenios colectivos.
- 26.** La negociación colectiva en la práctica. El Gobierno de Uganda pone de relieve la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva, advirtiendo de que se deja a la iniciativa de las partes determinar lo que han de incluir en sus acuerdos; el mismo Gobierno advierte que un gran número de lugares de trabajo sindicados está protegido por los convenios colectivos. En las Bahamas, el Gobierno informa de que se practica activamente la negociación colectiva. El Gobierno de los Estados Unidos informa de que si bien la legislación trata de proteger el derecho de negociación colectiva, aproximadamente un tercio de los lugares de trabajo en los que los trabajadores votan para ser representados por un sindicato, no consiguen un convenio colectivo. Algunos gobiernos informan de que, aunque la negociación colectiva no está restringida, los convenios colectivos se han celebrado sólo en ciertos sectores (Guinea-Bissau: sector de banca). El Gobierno de Zimbabwe hace notar que la ausencia de estructuras de negociación colectiva en la función pública puede tener repercusiones negativas en las relaciones laborales de ese sector, y que se está considerando la conveniencia de modificar esta legislación. El Gobierno de China facilita cifras sobre los contratos colectivos, firmados tras las oportunas consultas y que afectan a más de 50 millones de empleados y trabajadores. La CIOSL sostiene que en China se celebra muy poca (o ninguna) negociación colectiva genuina. La memoria presentada por el Gobierno de Canadá contiene una descripción detallada de la negociación colectiva de la solución de conflictos a nivel federal y a otros niveles de ese país. La CIOSL pretende que el Gobierno federal y los gobiernos provinciales de ese país interfieren en la negociación colectiva. En el Líbano, tanto el Gobierno como la CIOSL afirman que los convenios colectivos tienen que ser aprobados por mayoría de dos tercios.
- 27. Cooperativas.** Algunos países citan la legislación que regula las cooperativas (por ejemplo, Qatar). Los expertos consejeros señalan que si bien el derecho a ingresar en las cooperativas constituye una expresión de la libertad sindical, ésta debería coexistir con la libertad de establecer organizaciones de trabajadores y de empleadores.

- 28. Medidas positivas para promover los principios; solución de conflictos.** Los Gobiernos del Brasil y Kenya se refieren a los servicios gratuitos de solución de conflictos que ofrecen, así como a las consultas tripartitas a varios niveles. El Gobierno de los Estados Unidos explica detalladamente las opciones que existen en ese país para la solución de conflictos en el contexto de una negociación colectiva voluntaria. La importante función que desempeña la maquinaria de solución de conflictos se menciona también en las memorias gubernamentales presentadas por Brasil, Canadá, El Salvador, Malasia y Uganda. El Gobierno de la India está actualmente fomentando los enfoques bipartitos de solución de conflictos, según informa. La formación en el ámbito de la negociación colectiva y las capacitaciones negociadoras ha sido mencionada por el Gobierno de China en relación con la cooperación internacional.
- 29.** El Gobierno de Uganda recuerda la importancia de fortalecer la inspección del trabajo e investigar sobre ella, reforzando la capacidad de los interlocutores sociales, fomentando la participación de las organizaciones no gubernamentales en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y fortaleciendo las estructuras tripartitas. El Gobierno de Marruecos se refiere a las medidas para revigorizar la negociación colectiva y el diálogo social en varias ramas de actividad y a varios niveles. Viet Nam informa de las actividades que el Gobierno ha emprendido para fomentar la negociación colectiva. En Angola, el Gobierno informa de sus esfuerzos por incitar a los interlocutores sociales a celebrar convenios colectivos. El Gobierno de Zimbabwe hace notar que un foro de negociación tripartita promueve la armonía laboral, la libertad de asociación y la negociación colectiva. El Gobierno del Canadá describe su extenso sistema de información en el lugar de trabajo a nivel federal que incluye informaciones sobre los sindicatos, los convenios colectivos y cuestiones afines procedentes de diversas jurisdicciones (que se trata de hacer accesibles por Internet), así como publicaciones pensadas para ayudar a las partes a prepararse y resolver los problemas en la mesa de negociaciones. El Canadá informa también de iniciativas a nivel provincial.
- 30. Necesidades de formación.** Cierta número de países apunta a la utilidad de la formación en prevención y solución de conflicto (por ejemplo, Kenya). Una federación de empleadores de Mauricio expresa la opinión de que la formación de los interlocutores sociales en negociación colectiva y en técnicas de negociación es en ese país un requisito previo para la ratificación del Convenio núm. 87. El Gobierno de Angola observa la necesidad de formación en relaciones laborales para los interlocutores sociales; este punto de vista fue compartido por cierto número de otros gobiernos (por ejemplo, la República Democrática del Congo y la República Unida de Tanzania) y por la Unión General de Empresas Privadas de Guinea Ecuatorial, en relación con ese país. El Gobierno de Zimbabwe sugiere que sería muy útil llevar a cabo viajes de estudios tripartitos para compartir experiencias entre los países en desarrollo con vistas a la aplicación de los principios en cuestión. El Gobierno de Eritrea declara que acogería con satisfacción la asistencia de la OIT en relación con la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva.
- 31. Estadísticas.** Algunos países han facilitado estadísticas sobre el número de federaciones sindicales o de sindicatos (por ejemplo, Brasil, India, Líbano, Mauritania, Tailandia y Uganda), el número de afiliados (por ejemplo, Mauricio), el número de organizaciones de empleadores (por ejemplo, la India), los sectores en que se han celebrado convenios colectivos (por ejemplo Guinea-Bissau y Líbano), y datos sobre los convenios colectivos registrados (por ejemplo, Brasil y la República Unida de Tanzania). En el caso de algunos países, estos datos se desglosan por sectores de actividad (por ejemplo, Malasia y Mauricio). En Viet Nam se dan cifras sobre el número y porcentaje de empresas con sindicatos, así como sobre la cobertura de la negociación colectiva. El Gobierno de México facilita estadísticas muy detalladas sobre los convenios colectivos y su cobertura. El Gobierno de la República Islámica del Irán presenta cifras sobre el número de organizaciones de empleadores, de sindicatos de trabajadores, de representantes de los trabajadores y de consejos islámicos del trabajo a varios niveles. El Gobierno de Nueva Zelanda y una organización de trabajadores de ese país facilitan detalles sobre la disminución de la afiliación sindical desde 1991. El Gobierno de los Estados Unidos cita en su memoria diversas estadísticas procedentes de un informe de una comisión sobre el futuro de las relaciones obreropatronales. En Viet Nam, el Gobierno informa que se ha celebrado un porcentaje mayor de convenios colectivos en las empresas de titularidad estatal que en las empresas de inversión extranjera. El Gobierno del Brasil aporta datos sobre las actividades de mediación, que sigue por medio de un sistema de información. El Gobierno de China facilita estadísticas sobre el número de afiliados a la Federación de Empresas de China y a la Federación de Sindicatos de China. Al informar sobre las actividades de la Federación

de Sindicatos de China, el Gobierno indica que esta Federación está centrando su atención en la organización de sindicatos en empresas de capital privado y extranjero. El mismo Gobierno advierte que el número de sindicatos que se han organizado en las empresas de capital extranjero y en las empresas privadas va en aumento, y facilita datos sobre la cobertura de los convenios colectivos que han sido celebrados en ese país. En la memoria presentada por el Gobierno del Canadá, las estadísticas muestran el número de sindicatos, las tendencias de las tasas de afiliación, el número y cobertura de los convenios colectivos, y se presentan cifras sobre la disminución de diversas medidas de interrupción del trabajo, así como ejemplos de mediación para la prevención y solución de conflictos. Muchos países (por ejemplo la República Democrática del Congo y Eritrea) advierten que no hay estadísticas disponibles y declaran que se necesita algún tipo de acción para corregir esta situación.

- 32. Referencias a otros instrumentos internacionales.** Algunos países que ya han ratificado otros convenios pertinentes a ese principio (los Convenios núms. 87 ó 98) se referían a uno de estos instrumentos (por ejemplo, Marruecos). Algunos de ellos hacen referencia a otros instrumentos internacionales o regionales, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Convenio de la Asociación Árabe del Trabajo sobre la negociación colectiva (Marruecos).

B. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

- 33. Definiciones de trabajo forzoso; su prohibición.** Cierta número de países citan las definiciones de trabajo forzoso que figuran en sus constituciones o en su legislación (por ejemplo, Namibia) y su prohibición (por ejemplo, Azerbaiyán, Bolivia, Etiopía, Japón, Nepal, Filipinas y Ucrania). Sri Lanka indica que si bien el trabajo forzoso u obligatorio no ha sido definido específicamente, la libertad de las personas individuales está garantizada por la Constitución y hay una legislación que prohíbe la esclavitud y contempla penas para los que la practiquen. El Gobierno advierte que determinadas categorías de empleos y trabajos parecen quedar excluidos de la legislación y de las disposiciones reglamentarias administrativas, y que ciertas leyes pueden necesitar ser reexaminadas y enmendadas para permitir la ratificación del Convenio núm. 105. El Gobierno de Viet Nam dice que, en relación con la posible ratificación de los convenios sobre el trabajo forzoso, observa diferencias entre ellos y la definición de la OIT del trabajo forzoso y de la obligación que tienen los ciudadanos de llevar a cabo determinados trabajos de carácter público, y espera que no haya malos entendidos. El Gobierno de los Estados Unidos facilita informaciones sobre las disposiciones constitucionales y jurídicas que prohíben la esclavitud y la servidumbre involuntaria, así como su interpretación por los tribunales. El Gobierno del Canadá advierte que el trabajo forzoso no se define *per se* en la legislación de este país, pero aduce varias disposiciones legislativas a nivel federal y provincial que piensa que salvaguardan este principio en su país.
- 34.** Refiriéndose a lo dispuesto en su Constitución, el Gobierno de China declara que la protección de la libertad personal implica la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, y que en la legislación de este país no existe una definición de trabajo forzoso u obligatorio. Según el Gobierno, las entidades empleadoras de ese país tienen prohibido imponer trabajos obligatorios.
- 35. Exenciones a la prohibición del trabajo forzoso.** El Gobierno de Viet Nam declara que no hay categorías de empleos o trabajos o sectores excluidos u omitidos de la legislación relativa a este principio. Muchos gobiernos se refieren a exenciones del principio general en relación con el servicio militar obligatorio (por ejemplo, República Democrática del Congo, Etiopía y Letonia). El Gobierno de Letonia menciona esta exención así como la exclusión de la protección contra el trabajo forzoso, en caso de que se proclame el estado de exención. Un proyecto de ley al que se refiere la memoria del Gobierno permitiría al parecer que un empleador ampliase unilateralmente ciertos contratos de empleo, en las circunstancias que se especifican.
- 36.** El Gobierno de la República de Corea informa de que, como no es posible mantener en actividad a todos los reclutas del ejército en trabajos de carácter puramente militar, a veces pueden servir como personal de los servicios públicos mientras se mantienen como fuerza militar de reserva. El Gobierno transmite los comentarios de la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), que señalan que el despido de quienes trabajan en estos planes especiales significa su traslado inmediato

al servicio activo y que los empleadores podrían aprovecharse de estos trabajadores, amenazándolos con el despido.

37. El Gobierno de Etiopía informa de excepciones tales como el servicio militar, y de diversos estados de urgencia (guerras, incendios y terremotos) así como actividades de desarrollo económico o social emprendidas voluntariamente por una comunidad, trabajos o servicios que se exigen a una persona que esté detenida a consecuencia de un mandato judicial y el trabajo o servicio que se exige a una persona durante la libertad condicional a raíz de esta detención. En la República Democrática del Congo (según el Gobierno) las excepciones al principio están relacionadas con el servicio militar, para trabajos de carácter puramente militar, determinados tipos de trabajo que implican obligaciones cívicas y el trabajo que hay que realizar en casos de fuerza mayor. El Gobierno de Sri Lanka se refiere en su memoria a la legislación sobre servicios públicos obligatorios, servicios públicos esenciales, prisiones y conflictos laborales, y sugiere que algunos de los ejemplos descritos podrían ser considerados como trabajo forzoso, aunque advierte que esta legislación no se urge demasiado.
38. El Gobierno de China identifica los tipos siguientes de personas como excluidos de la aplicación del principio: los delincuentes que están cumpliendo sentencia penal, las personas internadas en campos de rehabilitación por el trabajo por actos que infringen la disciplina, ponen en peligro el orden público o personas que no trabajan en ocupaciones honestas, además de los que cumplen servicio militar activo. En relación con el trabajo obligatorio de las personas internadas para su rehabilitación por el trabajo, el Gobierno facilita detalles de su origen, marco jurídico, medios de actuación y extensión: se trata de una medida administrativa más bien que penal que, según el Gobierno, se utiliza para mantener el orden social y reducir y evitar la delincuencia, y que se adapta bien a las circunstancias particulares de China.
39. En su memoria, el Gobierno de Namibia menciona determinadas excepciones en relación con el trabajo que se exige en virtud de una sentencia o providencia de los tribunales, el trabajo que se requiere durante un estado de urgencia pública y el trabajo que se requiere razonablemente como parte de las obligaciones cívicas o municipales razonables y normales. El Gobierno del Canadá advierte que cuando el trabajo es ejecutado por los presos, ello se hace bajo supervisión y control de las autoridades públicas y con las oportunas garantías de protección. El Gobierno de los Estados Unidos declara que seguirá facilitando informaciones sobre el trabajo que llevan a cabo los presos en los locales de titularidad o gestión privadas.
40. **Importantes funciones de los tribunales.** Algunos países se refieren a las sentencias judiciales como el canal decisivo para declarar ilegales las prácticas de trabajo forzoso y para ordenar medidas correctoras (India, Filipinas, Estados Unidos). El Japón facilita informaciones detalladas sobre la legislación, sus infracciones y los casos enviados al fiscal en que se alega la existencia de trabajo forzoso.
41. **Reformas legislativas.** El Gobierno de Bolivia se refiere a la revisión de su Código del Trabajo en relación con la eliminación efectiva del trabajo forzoso como principio fundamental. En Eritrea, el Gobierno indica que está revisando su legislación para tener en cuenta las propuestas de la OIT.
42. **Evaluación de la situación en la práctica; estadísticas.** Casi todas las respuestas a esta pregunta indican que no existe trabajo forzoso u obligatorio, o que no tienen datos disponibles. El Gobierno de Etiopía declara que es difícil evaluar la situación por falta de datos. Los Gobiernos de la República Democrática del Congo y de Eritrea dicen que acogerían con satisfacción que se les prestase asistencia para recopilar y analizar estadísticas en relación con este principio. En los Estados Unidos (según el Gobierno) cerca de 77.000 presos (un 4 por ciento de la población reclusa) están en cárceles cuyos titulares o gestores son empresas con fines lucrativos, que actúan bajo la supervisión de las autoridades locales o estatales. El Gobierno se refiere también a la contratación de mano de obra reclusa por parte de las empresas privadas en locales de cárceles no federales. El Gobierno del Canadá, para apoyar su afirmación de que no existen casos conocidos de trabajo forzoso en dicho país, cita un informe presentado por la CIOSL a la Organización Mundial del Comercio en relación con la política comercial. El Gobierno de Bolivia describe en su memoria el mercado de trabajo del sector informal urbano en relación con la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. El Gobierno de Nepal informa de que en ciertas regiones del país existe la práctica tradicional de un régimen de «servidumbre parcial por deudas bajo palabra». El Gobierno de Gambia se refiere a los estudios sobre la pobreza como posible fuente de evaluación.

- 43. Medios para aplicar el principio.** A ese respecto, los gobiernos (por ejemplo, la India y Namibia) citan diversas medidas jurídicas, administrativas y sociales. En Viet Nam, el Gobierno señala como medidas de promoción la difusión de legislación e información sobre el tema, así como la inspección y las sanciones. En su memoria, el Gobierno de China se refiere sobre todo a la inspección del trabajo. El Gobierno de Namibia ha elaborado un formulario especial para detectar, archivar e informar de la presencia de trabajo forzoso en los lugares de trabajo, aunque la inspección normal del trabajo no ha detectado ningún caso. El Gobierno de los Estados Unidos, en su memoria, pone de relieve la posibilidad de que las personas individuales y las autoridades públicas estén facultadas para poner en marcha la aplicación de la protección jurídica en relación con el trabajo forzoso.
- 44. Medidas para combatir el trabajo forzoso.** El Gobierno de Namibia cita su campaña de sensibilización pública sobre la Constitución y la ley del trabajo como medio de fomentar la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. Además, desea fomentar la investigación por medio de un consejo consultivo (*Labour Advisory Council*) y se refiere a la necesidad de efectuar el oportuno análisis del grado de preparación jurídica y económica. Los Gobiernos de la República Democrática del Congo y de Eritrea comparten la opinión de que la concienciación de las instancias decisorias y el público en general ayudaría a fomentar el principio de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. El Gobierno de Etiopía menciona un mecanismo tripartito que podría servir como foro de consulta sobre cuestiones laborales. El Gobierno del Nepal informa de que ha llevado a cabo (con la colaboración de los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales) un programa específicamente dirigido a los que están llevando a cabo un trabajo obligatorio (*kamaiya*). Los Gobiernos del Canadá y de los Estados Unidos mencionan el salario mínimo obligatorio como instrumento de prevención del trabajo forzoso u obligatorio. El Gobierno del Canadá informa de su participación en las negociaciones de un protocolo opcional al proyecto de Convención de las Naciones Unidas sobre la delincuencia transnacional organizada, para que los que trafiquen en trabajo forzoso queden sujetos a responsabilidad penal.
- 45. Sanciones.** Ciertos países fijan sanciones especiales en caso de trabajo forzoso (por ejemplo, la República de Corea), al tiempo que otros se apoyan en las disposiciones más generales del Código Penal en relación con las infracciones en el ámbito laboral (por ejemplo, Letonia y Namibia). El Gobierno de Filipinas se refiere a sanciones por trabajo forzoso en relación con la esclavitud, la explotación del trabajo infantil, los servicios prestados con carácter obligatorio o para el pago de deudas y a la coerción grave. En este país, las medidas correctoras incluyen varios tipos de perjuicios. El Gobierno de China informa sobre las sanciones que pueden imponerse en caso de que las entidades empleadoras hagan trabajar con carácter obligatorio.
- 46. Relación con el trabajo infantil.** En su memoria sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, Bolivia se refiere a su ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño entre las medidas adoptadas, que usa el término de explotación económica de los niños. El Gobierno menciona también la elaboración de un plan nacional sobre el trabajo infantil, dirigido a erradicar paulatinamente el trabajo infantil y a proteger a los trabajadores jóvenes.
- 47. Relación con la eliminación de la discriminación.** Al imponer unos servicios obligatorios que el Gobierno considera que quedan fuera de la definición de trabajo forzoso, el Gobierno de la India observa que esto no ha de tener distinción alguna en materia de religión, raza, casta o clase. En su memoria, el Gobierno de Etiopía se refiere también a la no discriminación por varios conceptos en relación con la eliminación del trabajo forzoso. El Gobierno de China advierte que las mujeres embarazadas, las madres que dan el pecho a un niño de hasta un año de edad y las personas con discapacidades no están sometidas a rehabilitación por medio del trabajo y que las decisiones de internar a las personas a estos efectos han de basarse solamente en la ilegalidad de sus actos, independientemente de sus comunidades étnicas, profesiones o creencias religiosas. Algunos gobiernos (por ejemplo, el del Canadá) se refieren a las garantías de los derechos humanos contra la discriminación en sus informes sobre el trabajo forzoso.

C. Abolición efectiva del trabajo infantil

48. Ratificación de otros instrumentos relativos al trabajo infantil. Algunos países dieron cuenta de las medidas que habían tomado o se proponían tomar con miras a la ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Algunos países señalaron que habían ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño, de las Naciones Unidas, en cuyo artículo 32 se protege a los niños contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o pueda entorpecer su educación. Como testimonio de su compromiso de abolir el trabajo infantil, algunos países señalaron que habían ratificado otros convenios de la OIT que fijan una edad mínima para la ocupación en determinados sectores o que restringen de otra manera el empleo de los niños. Por ejemplo, Australia citó el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7), el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10), el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15), el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58), el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112), y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123); Colombia, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5), el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7), el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10), y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15); Malí se refirió al Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5); Nigeria, al Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15), el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58), el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59), y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123); y Singapur citó el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5), y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15).

49. Disposiciones legislativas de prohibición del trabajo infantil. Prácticamente todos los países indicaron que contaban con instrumentos legislativos que prohíben el trabajo infantil, por lo que en el presente documento no se hará un resumen de los mismos. Algunos países indicaron que la protección contra el trabajo infantil figura en la Constitución nacional (por ejemplo, Brasil, Namibia y Sudáfrica). A juicio de una organización de empleadores de México, la legislación nacional es congruente con las condiciones económicas y sociales del país, pues además de prohibir el trabajo infantil regula las prestaciones laborales que algunos menores efectúan con arreglo a diversas medidas protectoras. El Gobierno de Austria presentó una explicación detallada de la forma en que su legislación garantiza el respeto del principio de la abolición del trabajo infantil. Las autoridades de Australia hicieron lo mismo, adjuntando información proveniente de sus distintos estados y territorios.

50. Edad mínima de admisión al empleo o el trabajo. Un método usado por muchos países consiste en fijar una edad mínima de admisión a las diversas formas de empleo, sin perjuicio de que las edades sean diferentes según el país (por ejemplo, véase Bahamas, Estonia, Panamá, Perú, Senegal, Sri Lanka y Estados Unidos). La República Arabe Siria señaló que estaba preparando un proyecto de ley con el objeto de elevar la edad mínima para el empleo (actualmente de 12 años) y superar así las dificultades con que tropieza la ratificación del Convenio núm. 138. El Gobierno de Viet Nam indicó que en su país regía una edad mínima básica para el empleo, de 15 años, admitiéndose edades mínimas inferiores para un número reducido de actividades profesionales especializadas (deporte y trabajo artístico).

51. Listas de diversas formas de trabajo peligroso. Muchos de los países indicaron que han establecido categorías o listas tipológicas de trabajos que se consideran peligrosos o de riesgos, y que han prohibido la participación en los mismos de las personas menores de determinadas edades. Se encontrarán ejemplos de estas listas en las memorias presentadas por los Gobiernos de Austria, Bangladesh, Colombia, Estados Unidos, Estonia, India, Letonia, Líbano, Malí, Panamá, Senegal, Sri Lanka, Viet Nam y Zimbabwe, entre otros. Por otra parte, los gobiernos indicaron en sus memorias que el trabajo infantil está prohibido enteramente en algunos sectores de la economía, como la minería (por ejemplo, en Angola y Namibia), o sujeto a restricciones en otros sectores como la manufactura, la construcción y la silvicultura (Nueva Zelandia). En algunos países se prohíbe también el trabajo de los menores en actividades que constituyan un riesgo para su salud

moral (por ejemplo, Panamá prohíbe el trabajo de menores en clubes nocturnos, casinos y otros establecimientos de ese tipo).

52.Puntos de vista diferentes con respecto al trabajo infantil. El Gobierno de Singapur hizo notar que a raíz del creciente bienestar económico de su población los niños no necesitan trabajar, y que los que optan por hacerlo, trabajan durante las vacaciones escolares. El Gobierno de Nueva Zelanda indicó que, a su juicio, no todas las formas de trabajo infantil son peligrosas, y citó como ejemplo la arraigada práctica del trabajo de niños en actividades como la distribución de periódicos y la recolección de frutas. La legislación de Nueva Zelanda establece restricciones al empleo de jóvenes, principalmente mediante leyes sobre la enseñanza, y la salud y seguridad. En todo caso, el Gobierno subraya que «la explotación del trabajo infantil no debe ser admitida o favorecida de ninguna manera».

53.Disposiciones de protección. Muchos países disponen de instrumentos legislativos que rigen los horarios y otras condiciones de trabajo de conformidad con las cuales el empleo de niños o de jóvenes es admitido legalmente (por ejemplo, Brasil y Singapur). En algunos países que autorizan el trabajo de los niños y de los jóvenes existe la obligación de mantener registros de estas categorías de trabajadores (por ejemplo, en Zimbabue).

54.Excepciones o lagunas legislativas. El Gobierno de Uganda indicó que su legislación preveía excepciones con respecto a los trabajos ligeros — excepción que también se reconoce en otros países —, pero observó que este concepto no ha sido definido en su ordenamiento jurídico. El Gobierno de Austria mencionó los tipos de trabajo que se consideraban «ligeros» en este país. Otros países (como Bahamas y Bahrein) indicaron que no preveían excepción alguna en ninguna categoría de trabajos, actividades o sectores. El Gobierno de la República Checa recalcó que era necesario dotarse de una legislación sobre las actividades de tipo laboral que llevan a cabo los niños en las esferas artística, deportiva y de la publicidad, en las que la participación de los niños está sujeta únicamente a la autorización de los padres. El Gobierno de Estonia, indicó que la legislación de este país no comprende en su ámbito a las explotaciones agrícolas ni tampoco empresas familiares, o al trabajo realizado en el domicilio familiar. En su memoria, las autoridades de los Estados Unidos describieron las normas laborales especiales que se aplican al trabajo infantil en el sector de la agricultura, y aportaron precisiones sobre otras excepciones legislativas con respecto a los reglamentos y la legislación federal, que prohíben el «trabajo infantil en condiciones de opresión». En particular, indicaron que reconocen la importancia de proceder a un nuevo examen de la conformidad de la legislación del trabajo federal y de sus medios de aplicación.

55. Personal del servicio doméstico. Los trabajadores domésticos quedan excluidos de la legislación de algunos países relativa al trabajo infantil. En los países en que el empleo de niños en tareas domésticas es una práctica generalizada, su no inclusión en el ámbito de la legislación sobre el trabajo infantil puede constituir un escollo importante a la solución del problema. Por ejemplo, el Gobierno del Perú señaló que el Código de los Niños y Adolescentes, de 1999, se aplica a los trabajadores domésticos, independientemente de que a estas personas se las considere como asalariados o como trabajadores independientes. Al no figurar el trabajo doméstico en una categoría profesional en que se requiera una edad mínima superior, los menores pueden incorporarse al servicio doméstico a los 12 años. Según las autoridades peruanas, los adolescentes que trabajan en el servicio doméstico tienen derecho a un descanso mínimo de 12 horas diarias continuas. Además, la ley exige que se garantice su asistencia regular a la escuela. El Gobierno de Sri Lanka informó que su legislación también establece parámetros para el descanso de los niños entre 12 y 14 años de edad incorporados al servicio doméstico. También dio cuenta de las diversas quejas que se reciben en relación con el trabajo de los niños en el servicio doméstico e hizo notar que se examina la posibilidad de modificar la legislación a fin de fijar una edad mínima de 14 años para este tipo de trabajo.

56. Exclusión de los familiares. En algunos casos, la legislación nacional citada por los gobiernos excluye de su ámbito de aplicación a los miembros de la familia y en particular a los que comparten la vivienda con el familiar empleador (Japón, México y Senegal). En otros países también se excluye del ámbito de las restricciones sobre el trabajo infantil a las unidades en que trabajan sólo los miembros de una misma familia (por ejemplo, Angola, Estonia y Sri Lanka).

- 57. Medidas especiales para la gente de mar.** Algunos países señalaron que en su ordenamiento figuraban leyes especiales o medidas administrativas que prohíben el trabajo infantil en actividades marítimas o que protegen a los jóvenes empleados en las mismas (Japón, Mauritania y Nueva Zelanda).
- 58. Evaluación de la situación efectiva; estadísticas.** Varios países pusieron de relieve la necesidad de adquirir una mejor comprensión de la extensión del fenómeno del trabajo infantil (por ejemplo, Malí, Namibia (que está realizando una encuesta al respecto) y Zimbabwe (que también se refirió a la necesidad de dotarse de la infraestructura necesaria para el tratamiento de los datos)). El Gobierno de Sudáfrica describió las investigaciones que se llevan a cabo en ese país en la actualidad con el fin de determinar la magnitud del fenómeno del trabajo infantil. La memoria entregada por el Gobierno de México contenía abundantes datos censales y estadísticos del mercado de trabajo correspondientes a las personas mayores de 12 años (indicó, por ejemplo, que en 1993 en el grupo etario de 12-14 años había aproximadamente 5,22 millones de personas económicamente inactivas y 1,27 millones económicamente activas). Los datos de México están desglosados por sexo, y también por sector de la economía y según otros criterios. Las autoridades de este país también dieron cuenta de los esfuerzos especiales que han desplegado para recopilar datos sobre el sector agropecuario. En la memoria del Gobierno de Nueva Zelanda se entregaron cifras correspondientes al grupo etario de 15-19 años, desglosado por sector económico y por sexo (en junio de 1999, el 62,1 por ciento de las personas de este grupo tenían un empleo a tiempo parcial, y el 23,5 por ciento un empleo a tiempo completo (la mayoría de las personas en esta última situación eran jóvenes de 18 años)). El Gobierno neozelandés también comunicó algunas estadísticas sobre las lesiones y las muertes por accidentes de trabajo entre los trabajadores menores de 18 años. El Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU) señaló su preocupación por la falta de datos sobre el trabajo de niños menores de 15 años y sobre los controles efectuados para proteger a los jóvenes trabajadores. En todo caso, el NZCTU una encuesta según la cual el 57,2 por ciento de las personas interrogadas en el grupo de edad de 13-14 años tenían uno o más empleos, y manifestó su inquietud por las condiciones de trabajo y en particular por la seguridad de los niños ocupados en determinadas formas de empleo, y en especial en la conducción de tractores. En el desglose por sexo, la diferencia de la tasa de empleo no era significativa, pero se observaba una diferenciación en el tipo de trabajos realizados sea por los varones o por las jóvenes. El Gobierno de Australia también comunicó datos sobre las lesiones profesionales de los trabajadores de 18 o menos años de edad. El Gobierno de Nigeria se refirió en su memoria a la asistencia prestada por la OIT para la preparación de indicadores y criterios estadísticos aplicables al trabajo infantil.
- 59.** Los datos proporcionados por el Gobierno de Panamá dan cuenta de la distribución geográfica, el sexo y el nivel de enseñanza de los niños económicamente activos. El Gobierno de Senegal dio cuenta de que en las zonas rurales de este país se registran tasas elevadas de empleo infantil en períodos de cosecha, y de que se observa un aumento creciente del trabajo infantil en el servicio doméstico y en el empleo independiente. La India comunicó estadísticas sobre el número de niños que participan en su proyecto nacional sobre trabajo infantil, que tiene por objeto la readaptación de los jóvenes trabajadores en distintas regiones del país. Según lo indicado por el Gobierno de Viet Nam, el número de jóvenes trabajadores en este país es insignificante. En cuanto a los que trabajan, suelen hacerlo en actividades de artesanía tradicional aldeana, en trabajos de temporada y en el sector de la alimentación, en condiciones inapropiadas para su edad (por ejemplo, realizando tareas penosas y en horas extraordinarias). El Gobierno de Brasil indicó que unas unidades especiales del Ministerio de Trabajo y Empleo reunieron datos sobre diversos sectores de la economía en que se practica el trabajo infantil y sobre las repercusiones de la actividad laboral en la salud y la seguridad de los niños. Aunque las autoridades comunicaron también algunos datos, indicaron que no disponen de cifras fiables, por lo que solicitaron a la OIT asistencia para llevar a cabo una encuesta. En todo caso, el Gobierno brasileño señaló que, según las tendencias observadas, se estaría registrando una disminución del volumen de trabajo infantil. Las autoridades de Colombia suministraron datos recopilados desde la inclusión, en 1992, de criterios de medición del trabajo infantil en las encuestas nacionales de hogar. Por su parte, el Gobierno de Estados Unidos se refirió a diversos estudios y documentos cuya preparación ha financiado con el objeto de trazar un panorama del trabajo infantil a nivel nacional, y mencionó en particular un estudio iniciado recientemente en los sectores de la economía en que se registra una mayor incidencia de lesiones entre los niños que trabajan.

60. Refiriéndose a una declaración hecha por la CIOSL, que se presentó a la Organización Mundial del Comercio en el contexto de un examen de las políticas comerciales, el Gobierno del Canadá indicó que no hay indicios de la existencia de trabajo infantil en este país. El Gobierno de Seychelles, donde rige una edad mínima para el empleo de 15 años, declaró que no existe forma alguna de trabajo infantil en dicho país; además, suministró datos sobre las personas de 15 a 20 años que ocupan un empleo. Los Gobiernos de Austria, Bahrein, Arabia Saudita y Singapur indicaron en sus memorias que el trabajo infantil es inexistente en sus países. Lo mismo señaló el Gobierno de Estonia, el que agregó que se propone llevar a cabo una investigación sobre el trabajo infantil con la asistencia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
61. **Crecimiento del sector informal y otros aspectos de la evolución del mercado laboral.** El Gobierno de Zimbabwe informó que tras la introducción del Programa de Ajuste Económico Estructural se registró un crecimiento considerable del sector informal, y que los diversos estudios realizados dan cuenta de que el trabajo infantil se práctica, en principio, en el sector informal tanto rural como urbano. Las autoridades de Zimbabwe indicaron que tenían previsto realizar nuevos estudios, debido a que el sector informal no está comprendido en el ámbito de aplicación de la legislación laboral vigente. El Gobierno de la República Checa puso de relieve que, si bien en la legislación laboral y social checa se da una gran prioridad a la protección de los jóvenes, la legislación vigente no garantiza un grado suficiente de regulación del trabajo infantil que se efectúa al margen de las relaciones de empleo formales (como, por ejemplo, el trabajo en empresas familiares). De hecho, la legislación en vigor sigue basada en premisas que tenían validez en el régimen social anterior, en el que no existían empresas privadas y el trabajo infantil era prácticamente desconocido.
62. **Aplicación de la legislación.** Varios países dieron cuenta de su experiencia en la aplicación de las disposiciones relativas al trabajo infantil, y en particular entregaron estadísticas al respecto (por ejemplo, el Japón). Algunos países describieron las sanciones que pueden aplicarse a quienes infringen la legislación laboral y otras leyes aplicables en materia de trabajo infantil (Myanmar). El Gobierno de Nueva Zelandia señaló que los padres o los empleadores de los niños que trabajan pueden ser enjuiciados y multados por las infracciones en que incurran. En particular, incurre en delito el padre o el tutor que pone un niño a disposición de un tercero que explota su fuerza de trabajo. Las autoridades neozelandesas se refirieron también al cumplimiento por los establecimientos de enseñanza y por el Ministerio de Educación de la prohibición de emplear niños en edad escolar durante los horarios lectivos. Las autoridades de Sri Lanka indicaron que tanto la policía como la Inspección del Trabajo tienen atribuciones para aplicar la legislación relativa al trabajo infantil, y se refirieron a la celebración de un seminario para jueces y magistrados que conocen las causas sobre trabajo infantil. El Gobierno de Zimbabwe mencionó la participación de distintas entidades estatales en la lucha contra el trabajo infantil (los Ministerios de Trabajo, Justicia, Bienestar Social, los Foros Provinciales que se ocupan del bienestar infantil, y un comité interministerial sobre derechos humanos). En su memoria, el Gobierno de las Bahamas indicó que la aplicación del principio de prohibición del trabajo infantil se encomienda, en particular, a los funcionarios encargados de evitar el ausentismo escolar, a la policía y a la Inspección del Trabajo. El Gobierno de Estados Unidos hizo notar que, entre los numerosos medios de aplicación de la legislación disponibles en este país, las autoridades pueden impedir la circulación de mercancías entre los estados federales si en la producción de las mismas se han infringido las leyes federales sobre trabajo infantil. Las autoridades estadounidenses también se refirieron a los esfuerzos de lucha contra el trabajo infantil que se vienen desplegando en especial en la agricultura, la restauración, la atención sanitaria y la industria del vestuario. El Gobierno del Canadá entregó datos sobre los casos comprobados de explotación del trabajo infantil, que son muy escasos. Asimismo, dio cuenta de las medidas especiales tomadas para aplicar la legislación en el marco de las grandes ferias y carnavales, que por sus características facilitan las infracciones sobre trabajo infantil; según las autoridades, todos los interesados han cooperado para poner coto a las posibles infracciones.
63. **Tipificación de las infracciones.** Un gran número de países han tipificado como delito el empleo de niños menores de una edad determinada. Varios países comunicaron datos sobre las infracciones y las sanciones correspondientes. Por ejemplo, el Gobierno de Sudáfrica indicó que, de conformidad con su legislación, es un delito tratar en forma discriminatoria a una persona por haberse negado a autorizar el trabajo infantil. Los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT hacen notar que la adopción de disposiciones de tal índole sería particularmente útil para combatir el trabajo infantil en las zonas rurales. El Gobierno de Sri Lanka informó que en este país es un delito impedir que los

niños asistan a la escuela. Los gobiernos de Viet Nam y Zimbabwe se refirieron también a la aplicación de sanciones penales por este tipo de infracciones. En su memoria, el Gobierno de Brasil puso de relieve una nueva disposición de su Código Penal que sanciona a las personas que inciten engañosamente a los trabajadores a desplazarse de un lugar del territorio nacional a otro, y que prevé sentencias más rigurosas cuando las víctimas de estos engaños son niños. El Gobierno brasileño considera que estas disposiciones son un medio para impedir las peores formas de trabajo de los niños y los adolescentes, en particular en circunstancias laborales que podrían compararse a la esclavitud. El Gobierno de Colombia indicó que su ordenamiento jurídico preveía sanciones penales especiales para castigar a los productores de pornografía infantil. Por su parte, el Gobierno de Estados Unidos suministró datos sobre las sanciones civiles y penales pertinentes, y se refirió en particular a la imposición de multas de cuantía considerable a los productores de frutas y productos hortícolas por diversas infracciones a la legislación sobre el trabajo infantil.

- 64. Inspección del trabajo.** Varios países (entre los que figuran Mauritania y Nueva Zelandia) se refirieron a la función desempeñada por los servicios de Inspección del Trabajo en la abolición del trabajo infantil. Algunos, como el Gobierno del Líbano, destacaron la forma en que la OIT podría seguir proporcionando información y formación a este respecto, y otros dieron cuenta de la asistencia de este tipo que ya habían recibido (por ejemplo, Senegal). El Gobierno de Nueva Zelandia indicó que los inspectores del trabajo efectúan visitas a las escuelas y otros establecimientos de enseñanza en el marco de su estrategia de información y educación; por su parte, el NZCTU manifestó su temor de que el reducido número de inspectores en Nueva Zelandia pudiera tener un efecto negativo en las actividades encaminadas a ayudar a los jóvenes trabajadores. El Gobierno del Panamá señaló que entre las funciones de los inspectores del trabajo figuraba la celebración de entrevistas y de reuniones de orientación con los menores, padres o tutores que solicitaban permisos de trabajo para los primeros.
- 65. Nexos con la enseñanza y la formación profesional.** Varios gobiernos se refirieron a los esfuerzos que despliegan para mejorar la enseñanza en sus países, como elemento esencial de las estrategias encaminadas a abolir el trabajo infantil (por ejemplo, Líbano); algunos citaron específicamente el aumento de los niveles de matrícula (por ejemplo, Bahamas y Malí). El Gobierno de Namibia señaló que los niños que cumplen 16 años antes de terminar su educación primaria no son excluidos del sistema de enseñanza, y que cerca del 90 por ciento de los niños en edad escolar asisten a un establecimiento de enseñanza. El Gobierno de Senegal indicó que para el año 2000 se había fijado como meta una tasa de matrícula del 70 por ciento, y se refirió a un programa de contratación de maestros voluntarios. El Gobierno de Singapur señaló en su memoria que se había registrado una drástica reducción del número de trabajadores de 15 a 19 años de edad, hecho que atribuyó a las notables mejoras introducidas en los establecimientos de enseñanza del país (tanto de nivel primario como secundario y profesional). El Gobierno de Viet Nam se refirió en su memoria a la ampliación de los programas de formación profesional, que figura entre las medidas tomadas para promover el principio de la abolición del trabajo infantil. Las autoridades vietnamitas informaron también que la edad mínima para el empleo en este país coincide con el fin de la edad de la enseñanza obligatoria (15 años). El Gobierno de Austria indicó que en este país el concepto de niño se define en relación con la terminación de la enseñanza obligatoria.
- 66.** Subrayando la importancia primordial que la educación reviste en relación con la eliminación del trabajo infantil, el Gobierno del Canadá entregó informaciones sobre las legislaciones provinciales pertinentes. El Gobierno de Zimbabwe hizo notar que los conceptos de enseñanza para todos y de educación primaria gratuita han contribuido a mantener a los niños en el sistema escolar hasta la edad de 16 años; en este país se permite la participación de jóvenes a partir de los 15 años en trabajos ligeros, a condición de que éstos se relacionen con las actividades escolares del menor o que se lleven a cabo en el marco de los centros de formación profesional. Las autoridades de Zimbabwe precisaron que el Fondo de la Dimensión Social da asistencia a las familias pobres para el pago de la matrícula secundaria.
- 67. Aplicación de un enfoque integrado.** En su memoria, el Gobierno de México describió el sistema estatal para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) establecido por este país, el que comprende en particular medidas para impedir el trabajo infantil y para asegurar la readaptación de los niños que trabajan. En esta iniciativa participan entidades de los distintos niveles del Estado, organizaciones de empleadores y de trabajadores y otras instituciones tanto públicas como privadas. El Gobierno de Panamá informó que el Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor

Trabajador estableció un Plan Nacional de Acción que comprende iniciativas en los campos de la enseñanza, el trabajo y la familia. Entre las medidas previstas figuran la oferta de fuentes de ingresos alternativas y la eliminación de las actitudes culturales arraigadas que favorecen al trabajo infantil. Las autoridades panameñas se refirieron también al enfoque dado en el nuevo Código de la Familia y en el Código de Trabajo a la promoción del desarrollo global de los menores. Por su parte, el Gobierno del Perú se refirió a los esfuerzos que se vienen desplegando en este país en el campo de la enseñanza, la nutrición y la salud como parte de la lucha por eliminar el trabajo infantil. En su memoria, el Gobierno de Brasil subraya la participación en estos esfuerzos del Consejo Nacional de los Derechos del Niño y del Adolescente, que ha adoptado directivas políticas en los campos de la salud, la enseñanza, la asistencia social y la garantía de los derechos de la infancia y la adolescencia, en los tres niveles del Gobierno (nacional, estatal y municipal). Las autoridades brasileñas indicaron que el programa Infancia Ciudadana del Brasil (BCC), que otorga asistencia financiera a las familias de los niños que dejan de trabajar para asistir a la escuela, ha dado resultados satisfactorios. El Gobierno de Colombia informó también que está aplicando un Plan Nacional de Acción que comprende diversas medidas en los campos de la salud, la enseñanza primaria, el apoyo a las familias pobres, la detección de los grupos de niños que participan en actividades laborales peligrosas y la sensibilización de la población con respecto a estos problemas.

68. Según la memoria del Gobierno de Nigeria, los programas de alivio de la pobreza son un aspecto de su plan de acción para la erradicación del trabajo infantil. El Gobierno de Zimbabwe también dio ejemplos de la utilización de las políticas de trabajo, salud y enseñanza en relación con la aplicación del principio de la abolición del trabajo infantil. El Gobierno de la República Islámica del Irán indicó que, a su juicio, este problema debería resolverse en las dos vertientes del mercado laboral, es decir, tanto en lo que concierne a la oferta de trabajo infantil como a la demanda. Los factores que determinan la oferta de trabajo infantil son la pobreza de las familias y otros problemas relacionados con los sistemas de enseñanza, así como la incompatibilidad aparente entre los contenidos de la educación y las necesidades del mercado de trabajo. Por lo que se refiere a la demanda del trabajo infantil, el factor principal es, el menor costo que la mano de obra infantil representa para el empleador
69. El Gobierno del Canadá hizo hincapié en cuatro temas relacionados con el trabajo infantil: la importancia primordial de la educación, la seguridad física de los niños, jóvenes y demás trabajadores, la protección del desarrollo moral del niño o del joven y las restricciones sobre los tipos de ocupación y los sectores económicos en que se puede permitir el trabajo de niños o adolescentes. Las autoridades canadienses se refirieron a sus intenciones de lograr un acuerdo entre los gobiernos federal, provinciales y territoriales en relación con el aumento del apoyo a los padres y las familias. En Nueva Zelandia, la Dirección de Asistencia a los Niños, Jóvenes y sus Familiares puede hacer participar a los miembros de las familias, grupos tribales y tribus en la búsqueda de soluciones que garanticen de la mejor manera posible los intereses del niño. El Gobierno de Australia, por su parte, se refirió a la gran variedad de instrumentos jurídicos que protegen a los menores en los campos de la enseñanza, el bienestar infantil, la producción de vídeos y de material impreso (que sancionan la explotación de los niños en actividades pornográficas o con otros fines contrarios a la decencia), la salud y la seguridad en el trabajo, la venta de alcohol y otros temas. Austria indicó que el problema del trabajo infantil era inexistente en este país, lo que atribuyó a la enseñanza obligatoria, al carácter exhaustivo de su sistema de protección social y a la legislación nacional.
70. **Un enfoque de defensa de los derechos del niño y en particular de las niñas.** El Gobierno de Uganda se refirió a su Estatuto del Niño, de 1996, que prevé la protección y el bienestar de la infancia, prohibiendo en particular toda actividad que menoscabe la salud, la educación y el desarrollo mental, físico o moral de los niños. El Gobierno de Senegal mencionó los esfuerzos que ha desplegado para prestar asistencia a las niñas en dificultad. Las autoridades de la República Checa señalaron que el Consejo de Derechos Humanos de este país tiene una sección que se ocupa en especial de los derechos del niño.
71. **Actividades de sensibilización.** Los gobiernos de Sudáfrica, Estados Unidos y Viet Nam dieron cuenta de diversas medidas de sensibilización pública tomadas en estos países (campañas en los medios de comunicación, distribución de folletos, campañas de educación para el cumplimiento de las normas pertinentes, y otras iniciativas encaminadas a sensibilizar a los padres los empleadores y los propios jóvenes, etc.) con el fin de impedir el trabajo infantil. El Gobierno de Zimbabwe indicó

que la participación de sectores de la población en la Marcha Mundial había servido para despertar conciencia sobre la problemática. El Gobierno de Australia se refirió a la contribución de los medios de comunicación, que al informar sobre los casos de explotación de niños se suma al conjunto de factores jurídicos y culturales que, por su acción conjunta, impiden la incorporación de niños a actividades laborales peligrosas para la infancia. En su memoria, el Gobierno del Canadá incluyó informaciones sobre algunas de sus provincias y en particular sobre la provincia de Quebec, donde las actividades de sensibilización han comprendido la preparación de juegos y la oferta de pasantías para jóvenes, así como diversas iniciativas de difusión en los medios de comunicación.

- 72. Problemas particulares.** El Gobierno de Gambia se refirió a la práctica denominada «Almudu», consistente en que los adolescentes se convierten en discípulos de una persona versada en el Islam y el Corán, a cambio de la realización de trabajos ligeros para este maestro; tal práctica ha suscitado un debate sobre la cuestión del trabajo infantil, que ha despertado susceptibilidades religiosas y culturales. El Gobierno de Senegal señaló en su memoria las necesidades particulares que se plantean en relación con los niños traumatizados por los conflictos armados.
- 73. Trabajo infantil y libertad sindical.** El Gobierno del Perú indicó que los niños que trabajan en este país pueden ejercer sus derechos laborales colectivos, como fundar sindicatos o afiliarse a ellos, y recurrir a los tribunales en relación con su actividad laboral. El Gobierno de Angola informó que los menores podían afiliarse a sindicatos pero no actuar como dirigentes de los mismos.
- 74. Relación con el trabajo forzoso.** El Gobierno de Estonia señaló que los niños estaban protegidos contra el trabajo forzoso. El Gobierno de Bolivia, en su memoria presentada en relación con el principio sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, se refirió ampliamente al trabajo infantil.
- 75. Participación y perspectivas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.** En Sudáfrica, los sindicatos, organizaciones de empleadores y ONG forman parte de un grupo intersectorial integrado por algunos departamentos del Gobierno, que formula estrategias destinadas a eliminar el trabajo infantil. El Gobierno de Zimbabwe también se refirió al papel que deben desempeñar estas organizaciones en la aplicación del principio. En la memoria presentada por el Gobierno de Canadá, se señaló que la Federación de Trabajadores del Quebec había adoptado una resolución en la que se instaba a que se respetara el Convenio núm. 138 en la provincia y a que se modificara su legislación laboral. La memoria contenía información de Quebec sobre una política y campaña de sensibilización llevada a cabo por el consejo de empleadores y la asociación de profesores en dicha provincia en relación con los jóvenes trabajadores. Un ejemplo de la participación de las organizaciones de trabajadores fue la declaración adoptada por la Federación de Sindicatos de Senegal. El Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda consideró que el hecho de que su Gobierno no haya ratificado el Convenio núm. 138 muestra una falta de reconocimiento del principio de la abolición efectiva del trabajo infantil.
- 76. Papel de las ONG.** Varios gobiernos mencionaron el papel de las ONG en la lucha contra el trabajo infantil. El Gobierno de Nigeria, por ejemplo, se refirió a la asistencia prestada a los niños de la calle y a la acción emprendida contra la prostitución y el abuso de los niños en la que participaron muchas ONG, desde organizaciones de mujeres hasta el centro islámico. El Gobierno de Senegal destacó la función de las ONG en la rehabilitación de los niños trabajadores y se emprendieron actividades de divulgación con la participación de trabajadores sociales, jueces, policías y funcionarios de prisión, etc. El Gobierno de Sri Lanka enumeró una serie de actividades de las ONG en pro de la abolición del trabajo infantil. El Gobierno de Zimbabwe, notificó que en su país se enviaba a los niños de la calle a centros sociales seleccionados de rehabilitación. El Gobierno de Bahrein indicó que las empresas y organizaciones no gubernamentales estaban esforzándose por inculcar los peligros del trabajo infantil y reforzar la protección de los niños.
- 77. La importancia del IPEC.** Muchos países mencionaron la contribución que ya había aportado su participación en el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil para la resolución del problema. En opinión del Gobierno del Líbano, estos proyectos arremeten contra las causas del trabajo infantil y contribuyen a reducirlo significativamente. En las memorias presentadas por los gobiernos del Líbano, Malí, Namibia y Perú (en relación con la concentración del Programa en los niños menores de 12 años que trabajan en condiciones de esclavitud, abuso o servidumbre por deudas), de Sudáfrica (estudio destinado a recabar información para la formulación

de políticas) y de Sri Lanka (fortalecimiento y aplicación, sensibilización y encuestas) se encuentran ejemplos específicos de medidas adoptadas. Los gobiernos de Australia y del Canadá mencionan sus contribuciones a la OIT para el IPEC.

- 78. Actividades con otras organizaciones internacionales.** Algunos países se refirieron a los esfuerzos conjuntos de la OIT y de la UNICEF o a la forma en que se complementan las actividades independientes llevadas a cabo por estas dos organizaciones (por ejemplo, Colombia y Nigeria, en donde una política nacional y un cursillo de sensibilización sobre el trabajo infantil habían servido de acicate para tratar de solucionar el problema, y Senegal en relación con las estadísticas). En Brasil, el Foro Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil está integrado por representantes del Gobierno, trabajadores, empresarios, instituciones religiosas, el Parlamento y las ONG, y cuenta con el apoyo de la UNICEF y de la OIT. El foro determinó la estrategia eficaz que habría de aplicarse para garantizar un empleo a las personas adultas de las familias, de forma que estas dejen de depender del trabajo de los menores para su subsistencia. En su memoria, la República Democrática del Congo recomendó que se creara una red nacional, con la participación de la OIT-IPEC, de la UNICEF y del PNUD.
- 79. Cooperación entre países.** El Gobierno del Brasil mencionó las visitas a dicho país, organizadas con la República Dominicana y Nicaragua y llevadas a cabo para que los participantes adquirieran mayores conocimientos de la experiencia brasileña en la lucha contra el trabajo infantil. El Gobierno del Canadá expresó su intención de concretar acuerdos internacionales para proteger los derechos de los niños. El Gobierno de los Estados Unidos indicó que la erradicación del trabajo infantil ilegal y en condiciones de explotación es una prioridad nacional e internacional para el país. Como parte de los esfuerzos desplegados en virtud de este principio, el Gobierno de Australia se refirió al memorándum de entendimiento que firmó con los Gobiernos de Fiji y de Filipinas para cooperar en la lucha contra la explotación sexual de los niños. El Gobierno de Australia proporcionó información sobre su programa de ayuda, que abarca programas de rehabilitación y de intervención destinados a los niños más necesitados y comprende la asistencia destinada a hacer cumplir la legislación nacional y controlar a los organismos en los países en desarrollo.

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

- 80. Definición de la discriminación.** Algunos países (por ejemplo, Estados Unidos y Uganda) proporcionaron las definiciones de discriminación que figuran en sus legislaciones. En algunos países, el principio se afirma sobre la base de las disposiciones relativas a la igualdad de oportunidades o a la igualdad de derechos (por ejemplo, Bahrein, China y los Estados Unidos).
- 81. Criterios por los que se prohíbe la discriminación.** Se señalaron diferentes motivos en relación con la cuestión relativa a los criterios por los que se prohíbe la discriminación. Los motivos que se señalan a continuación son sólo ilustrativos y en modo alguno exhaustivos.
- 82. Raza o color.** Los Gobiernos de China, Eritrea, Kenya, Luxemburgo, Mauricio, Singapur y los Estados Unidos señalaron que este era un motivo por el que se prohibía la discriminación. Namibia tiene una legislación específica al respecto. En Tailandia, según el Gobierno, está prohibida la discriminación injusta por motivos de raza y otros factores específicas.
- 83. Discriminación por motivos de sexo.** Los Gobiernos de China, la República Democrática del Congo, Eritrea, Estonia, Japón, Kenya, Luxemburgo, Namibia, Nigeria y los Estados Unidos se refirieron al sexo como un motivo por el que se prohibía la discriminación. El Gobierno de Tailandia mencionó, entre otras leyes, la legislación por la que se prohíbe el acoso sexual contra las mujeres y la protección contra el despido de las trabajadoras embarazadas. El Gobierno chino declaró en su memoria que las mujeres y hombres gozan de igualdad de derechos en el empleo; no se puede utilizar el sexo como pretexto para excluir a las mujeres del empleo o para aumentar los requisitos de contratación para las mujeres, excepto para los tipos de trabajo o puestos que el Estado estipule que no son adecuados para las mujeres. El Gobierno de Estonia señaló que algunos trabajos están prohibidos para las mujeres (trabajos pesados o peligrosos, trabajos subterráneos). El Gobierno de Bahrein también indicó que las mujeres y los discapacitados estaban excluidos de

algunas categorías de trabajo. El Gobierno de las Bahamas declaró que algunos sectores que solían utilizar predominantemente trabajadores del sexo masculino estaban ahora contratando a mujeres a las que se aplicaban las mismas escalas de remuneración, y citó el empleo en diversos sectores de la industria de la construcción y de las telecomunicaciones. El Gobierno de Kuwait señaló que su legislación garantiza la igualdad de remuneración para los trabajadores y las trabajadoras que realicen el mismo tipo de trabajo, y en la industria petrolera, por un trabajo de igual valor. Algunos países mencionaron disposiciones de la legislación nacional que discriminaban a la mujer (pérdida de los días acumulados de vacaciones anuales para las mujeres con licencia de maternidad, en Kenya). El Gobierno de Mauricio señaló que estaba considerando la posibilidad de establecer los salarios en función de la responsabilidad del puesto y no en función del género en los siguientes sectores económicos: cultivos extensivos y fruticultura, industria azucarera, industria manufacturera de la sal e industria del té. Señaló los progresos globales conseguidos en la participación de las mujeres en la sociedad en Mauricio, y proporcionó informaciones detalladas sobre una serie de disposiciones del derecho civil, laboral y penal que habían sido modificadas para promover la igualdad de géneros. Una organización de trabajadores de dicho país instó a que se adoptara una ley de igualdad de oportunidades y notificó ciertos casos de discriminación contra las mujeres en la industria azucarera. El Gobierno de la República Unida de Tanzania declaró que había procedido a la revisión de su antigua legislación para garantizar la total erradicación de la discriminación, poniendo especial interés en la promoción del empleo de las mujeres y, en concreto, había procedido a la revisión de la ley agraria y a la promulgación de una ley sobre el acoso sexual.

- 84. Credo o religión.** Entre los países que mencionaron la religión o el credo como motivo por el que se prohibía la discriminación figuran China, Eritrea, Estonia, Japón, Mauricio, Namibia, Nigeria, Singapur, Tailandia y los Estados Unidos.
- 85. Opinión política.** Los Gobiernos de Eritrea, Estonia, Japón, Kenya, Luxemburgo, Mauricio, Namibia, Nigeria y los Estados Unidos declararon que estaba prohibida la discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de opinión política.
- 86. Origen social, ascendencia social o familiar.** Los Gobiernos de Estonia, Japón y los Estados Unidos se refirieron a estos motivos de no discriminación en sus memorias.
- 87. Eliminación de la discriminación por otros motivos.** Algunos países señalaron que prohibían la discriminación en el empleo o la ocupación por los motivos adicionales que se indican a continuación: situación familiar o estado civil (Estonia y Luxemburgo), responsabilidades familiares (Namibia), orientación sexual (Luxemburgo y Namibia), estado de salud (Luxemburgo y Tailandia), discapacidad (China, Eritrea, Kenya y Estados Unidos), edad (República Democrática del Congo, Tailandia y Estados Unidos), posición social (Eritrea, Estonia, Japón y Tailandia), ascendencia o lugar de nacimiento (Singapur), nacionalidad (República Democrática del Congo), lugar de origen, residencia o relación local (Kenya, Mauricio y Nigeria), tribu (Kenya), comunidad étnica (China), origen étnico (Namibia y Nigeria), situación patrimonial (Estonia), situación económica (Namibia y Tailandia), actividades previas (Estonia), idioma vernáculo (Eritrea y Estonia) y profesión anterior (Japón). El Gobierno de Japón también señaló que en su país se prohibía la discriminación por motivos de afiliación sindical, y a este país se podrían sumar muchos otros si se tiene en cuenta la información proporcionada en las memorias relativas al principio de libertad sindical. El Gobierno de Estonia señaló que era ilegal restringir los derechos de los trabajadores o de los empleadores sobre la base de la representación de sus intereses. El Gobierno de China informó que podían encontrarse disposiciones sobre la discriminación en relación con el empleo en la legislación relativa a los sindicatos, las personas discapacitadas, la administración pública y la formación profesional.
- 88. Exclusiones de la protección en relación con la no discriminación.** Las exclusiones de determinadas categorías de la protección de la legislación, que se mencionó en anteriores partes de esta introducción, se aplican a menudo en relación con la discriminación. Por ejemplo, algunos países indican que el empleo ocasional y el empleo temporal están excluidos del campo de aplicación (por ejemplo Kenya). En algunos países, los trabajadores de las zonas francas de exportación tampoco se benefician de la protección jurídica contra la discriminación (por ejemplo, en Kenya). El Gobierno de Uganda señaló que la legislación del trabajo existente no abarca al sector informal y a los servicios domésticos, en donde se concentra el mayor número de mujeres y de jóvenes, y que se estaba examinando la legislación del trabajo para ampliar su campo de aplicación

y tratar cuestiones específicas relativas al acoso sexual y a los trabajadores migrantes. Algunos países, como por ejemplo Tailandia, señalaron que no existían exclusiones ni excepciones a la legislación pertinente. Mencionó que algunos puestos que se habían reservado a los hombres eran ahora accesibles a las mujeres incluso a los trabajadores migrantes de sexo masculino. En su memoria, el Gobierno de Uganda señaló que el sector informal no está amparado por la legislación del trabajo y que el trabajo agrícola, que ocupa al 80 por ciento de las mujeres empleadas en dicho país, no está totalmente protegido por la legislación. Los Estados Unidos se refirieron a las disposiciones de algunas leyes antidiscriminatorias que se aplican sólo a empresas que emplean a un número mínimo de trabajadores, y a algunas otras exclusiones en el derecho federal.

- 89. Referencia a otros convenios ratificados.** En relación con los principios de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, el Gobierno de Uganda recordó que había ratificado el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159). Además, los países que habían ratificado el Convenio núm. 100 o el Convenio núm. 111 se refirieron, a veces, a su ratificación del otro instrumento.
- 90. Aplicación de la legislación y sanciones.** Algunos países proporcionaron informaciones detalladas sobre las sanciones penales aplicables en casos de discriminación ilegal (Luxemburgo), y proporcionaron información sobre el número de casos notificados pendientes de juicio (Japón). Algunos países mencionaron la imposición de multas (por ejemplo, Tailandia). El Gobierno de China se refirió a su aplicación estricta de la legislación mediante métodos administrativos, entre ellos, una orden para corregir oportunamente cualquier discriminación y otras medidas. En su memoria, el Gobierno de los Estados Unidos explicó detalladamente los medios para hacer cumplir su legislación pertinente. El Gobierno de Kuwait se refirió a su supervisión de los contratos de empleo en relación con la igualdad de remuneración.
- 91. Otras medidas correctivas.** El Gobierno de Mauritania declaró que la legislación estipulaba que cualquier empresa que se descubriera que llevaba a cabo prácticas discriminatorias quedaría excluida de la contratación pública. Según el Gobierno, los tribunales de Namibia pueden emitir órdenes para poner fin a los actos de discriminación.
- 92. Reforma del derecho laboral.** El Gobierno de Estonia mencionó que tenía previsto redactar una legislación sobre la igualdad de derechos en el contexto de su plan de acción para la reforma de la legislación. En su memoria, el Gobierno de Uganda señaló que se tenía que armonizar la legislación del trabajo con el principio de la no discriminación y con la propia Constitución nacional.
- 93. Indicadores y estadísticas.** La inmensa mayoría de las estadísticas facilitadas guardaban relación con las tasas de participación de los hombres y de las mujeres en la fuerza de trabajo (China) y su distribución en los diversos sectores (por ejemplo, Mauricio). El Gobierno de los Estados Unidos presentó abundantes datos y análisis de 35 años de experiencia con su legislación relativa a la igualdad de remuneración. Asimismo, su memoria contenía estadísticas en relación con la aplicación concreta. Algunos países proporcionaron datos que permitieron observar la relación entre el nivel de educación y la discriminación en el empleo por razón de sexo (por ejemplo, Kenya, que señaló la necesidad de crear una unidad de información para el almacenamiento y la difusión de datos). El Gobierno de Singapur facilitó datos que mostraban una importante disminución de la incidencia de anuncios de empleo discriminatorios. Estonia declaró que disponía de estadísticas que mostraban la edad, el sexo y la estructura étnica por ocupaciones, salarios y horas de trabajo.
- 94. Necesidades de indicadores y estadísticas.** En su memoria, el Gobierno de Nigeria manifestó su interés por que se llevara a cabo un estudio nacional sobre la discriminación que incluyera estadísticas y un análisis del marco jurídico. El Gobierno de Tailandia dijo que acogería con agrado la elaboración de indicadores y estadísticas pertinentes con la asistencia de la OIT. El Gobierno de China consideró también necesaria la elaboración de estadísticas desglosadas por sexo. El Gobierno de Uganda señaló que los datos e información sobre las ocupaciones, salarios, promociones, prestaciones suplementarias, formación, accidentes del trabajo y educación proporcionarían indicadores para evaluar la situación, y declaró que estos datos desglosados siguen siendo muy limitados, pero que la mayoría de las mujeres siguen ocupando puestos de bajo nivel. Asimismo, existen datos en dicho país que indican que cada vez más mujeres que trabajan en los servicios de salud están contrayendo el SIDA debido a que trabajan sin protección. El Gobierno solicitó encarecidamente que se llevaran a cabo investigaciones para proporcionar datos precisos y de

calidad. Algunos gobiernos indicaron que no disponían de estadísticas (por ejemplo, la República Democrática del Congo).

- 95. Diferencias salariales.** El Gobierno de las Bahamas declaró que se había eliminado la discriminación en lo que respecta al salario y al empleo en el sector público. El Gobierno de Singapur proporcionó estadísticas que muestran un incremento de los ingresos medios mensuales de los hombres y de las mujeres, situándose los ingresos medios mensuales de las mujeres en un 76 por ciento respecto del de los hombres en 1997. En la memoria presentada por el Gobierno de los Estados Unidos se informó detalladamente sobre los progresos observados en relación con la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. El Gobierno de Estonia señaló que en la década de 1990 las diferencias salariales aumentaron en dicho país, y que la estructura étnica y por edades de los desempleados se modificó debido a la reestructuración económica. En la memoria presentada por el Gobierno de Kuwait se hizo referencia a las disparidades salariales entre mujeres y hombres. En la memoria presentada por el Gobierno de Qatar, se hace referencia a la fijación de salarios por convenio entre el trabajador y el empleador, y a que la determinación de la tasa salarial y las evaluaciones del trabajo se establecen sobre la base del trabajo que ha de realizarse.
- 96. Relación con la política nacional de empleo.** El Gobierno de Nigeria observó que la promoción del respeto por el principio de la no discriminación y de la igualdad de trato y oportunidades formaba parte de su política de empleo. Según esta política, esto optimizaría la utilización de los recursos laborales y humanos, en consonancia con las estrategias globales de desarrollo del país. El Gobierno de la República Unida de Tanzania se refirió a su revisión de la política nacional de empleo para corregir los problemas relacionados con el género y a su Programa nacional de generación de ingresos en el que se tiene en cuenta el género que cuenta con proyectos en la agricultura, las microempresas, el sector informal y la creación de infraestructura. El Plan nacional de desarrollo económico y social de Tailandia, informó el Gobierno, incluye el incremento de oportunidades para las mujeres y la revisión de la legislación para eliminar todas las formas de discriminación contra ellas. El Gobierno de Uganda se refirió a la asistencia de la OIT para formular una amplia política nacional del empleo que abarque la promoción del empleo para los grupos desfavorecidos. Al referirse a su documento de política general, el Gobierno de Eritrea se refirió a los esfuerzos de sensibilización para incrementar y promover la participación de las mujeres, soldados desmovilizados, refugiados y personas desplazadas y demás grupos vulnerables en la sociedad.
- 97. Vínculo con la educación y la formación profesional.** El Gobierno de Mauricio destacó la importancia de la igualdad de acceso a la educación y a la formación profesional para hombres y mujeres. Singapur se refirió al aumento de los ingresos de las mujeres en consonancia con una mejor educación de las trabajadoras que ingresan en el mercado de trabajo. El Gobierno de Uganda señaló que se estaba tratando de conseguir la universalización de la enseñanza primaria para promover la igualdad de oportunidades de ambos sexos. Los Estados Unidos se refirieron en su memoria al papel desempeñado por su legislación que prohíbe la discriminación por motivos de sexo en la administración de programas educativos. La formación profesional está amparada por medidas antidiscriminatorias en países tales como China, Namibia y los Estados Unidos, según las memorias presentadas por los gobiernos de dichos países. El Gobierno de Eritrea se refirió al incremento propuesto de la participación de las mujeres en la educación y en la actividad económica. El Gobierno de Kuwait mencionó la educación y la formación al referirse al logro de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.
- 98. Utilización de las relaciones laborales y de los enfoques tripartitos para promover la igualdad de oportunidades.** Según el Gobierno, la legislación en Mauricio promueve el desarrollo de políticas positivas de empleo para evitar la discriminación por motivos de raza, lugar de origen, opinión política, color o credo y para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, basada en la consulta o la negociación con los representantes de los trabajadores. Asimismo, la política establecida del Gobierno alienta a que las mujeres se organicen en asociaciones y uniones. En su memoria, el Gobierno de las Bahamas mencionó los convenios del trabajo en las sociedades cuasi estatales. El Gobierno de Singapur declaró que han dejado de proliferar los anuncios de empleo discriminatorios desde la adopción, en marzo de 1999, y la amplia divulgación de las directrices tripartitas sobre anuncios de empleo no discriminatorios. El Gobierno de la República Unida de Tanzania mencionó su Grupo de Trabajo Tripartito sobre Género y Empleo, y el Gobierno de

Uganda señaló que era necesario el compromiso de los principales interlocutores para la formulación de políticas y el desarrollo del programa.

- 99. Papel de los sindicatos y las organizaciones de empleadores.** El Gobierno de China señaló que los comités de asuntos de la mujer de la Federación de Sindicatos de China y los sindicatos en distintos niveles desempeñaban una función positiva en la promoción de la igualdad de condición entre el hombre y la mujer. En las Bahamas, el Gobierno declaró que los sindicatos supervisan y señalan a su atención las prácticas discriminatorias en el sector privado. Según el Gobierno de los Estados Unidos, los convenios colectivos incorporan normas de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor o de valor similar.
- 100. Función de las ONG.** El Gobierno de Uganda informó acerca de diversas asociaciones de mujeres que estaban llevando a cabo una importante labor en colaboración con el Gobierno en relación con la eliminación de la discriminación, y solicitó encarecidamente una mayor colaboración con las ONG. El Gobierno de Estonia también se refirió a las organizaciones de mujeres en el contexto de su participación en el programa de la OIT de más y mejores empleos para la mujer. En China, el Gobierno destacó la función positiva desempeñada por la Federación de Mujeres de China y demás federaciones de mujeres en distintos niveles. Señaló que los comités de los sindicatos para los asuntos de los trabajadores recibían quejas de las trabajadoras y de los trabajadores, y podían solicitar el arbitraje en su nombre. El Gobierno de las Bahamas señaló que los grupos políticos y los partidos de oposición así como los grupos religiosos denuncian las supuestas prácticas discriminatorias.
- 101. Dispositivos especiales.** Varios países indicaron que habían establecido dispositivos especiales o prácticas administrativas para tratar diversos tipos de alegatos de discriminación y proporcionar orientación a los empleadores que no cumplían las normas (Japón). Algunos países se refirieron al importante papel desempeñado por las comisiones de derechos humanos (por ejemplo, Nigeria, Tailandia y Uganda). El Gobierno de Tailandia mencionó la Comisión Nacional de Asuntos de la Mujer. Según la memoria del Gobierno, Uganda se propone establecer una Comisión para la Igualdad de Oportunidades a fin de tratar las cuestiones relativas a los grupos desfavorecidos. En China, el Gobierno indicó que el Consejo de Estado estableció la Comisión de Asuntos de la Mujer y del Niño, la Comisión Estatal de Asuntos de Ciudadanía y la Comisión Estatal de Asuntos Religiosos, que tienen responsabilidades para salvaguardar los derechos de los interesados. El Gobierno de los Estados Unidos describió los diferentes aspectos de los dispositivos especiales con los que cuenta el país en relación con la legislación relativa a la igualdad de oportunidades en el empleo (en particular, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo) y la igualdad de remuneración.
- 102. Medidas adoptadas junto con otros ministerios.** Mauricio señaló actividades conjuntas entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de la Mujer, del Bienestar Familiar y del Desarrollo del niño y proporcionó fragmentos del proyecto del Plan de Acción Nacional en relación con el Género y una dirección Internet (<http://ncb.intnet.mu/mmfw/womunit.htm>). En Nigeria, las actividades de incorporación de las cuestiones relativas al género se organizaron en colaboración con el Ministerio Federal de Asuntos de la Mujer y Desarrollo de la Juventud. Los Gobiernos de Namibia y de los Estados Unidos (en donde hay una División de Derechos Civiles) citaron al Ministerio de Justicia por desempeñar un importante papel en relación con la eliminación de la discriminación. El Gobierno de Uganda señaló que se había adoptado una política nacional en materia de género para garantizar la integración de las cuestiones relativas al género en todos los aspectos de la planificación y del desarrollo nacional.
- 103. Acción positiva.** El Gobierno de Namibia se refirió a su ley de discriminación positiva (empleo), que tiene por objetivo alcanzar la igualdad de oportunidades. La ley prevé planes de acción positiva y la presentación de informes a la recientemente establecida Comisión de Namibia para la Igualdad en el Empleo por los empleadores correspondientes en los sectores público y privado (la OIT prestó asistencia en relación con la elaboración de la legislación y en materia de formación). El Gobierno de Uganda se refirió a la representación en el Parlamento de grupos desfavorecidos tales como mujeres y personas discapacitadas. El Gobierno de los Estados Unidos declaró que cualquier empleador que tenga un contrato con el Gobierno federal tiene que adoptar medidas positivas para contratar y promover a las mujeres y a las minorías raciales.

- 104. Importancia de la formación y orientación antidiscriminatoria.** Algunos países reconocieron la importancia capital de la formación para luchar contra la discriminación y asistir a los infractores a corregir la situación (Japón). El Gobierno de Kenya mencionó que la formación recibida en el derecho humanitario internacional guardaba relación directa con la discriminación. Según el Gobierno de la República Democrática del Congo, se deberían organizar seminarios de sensibilización.
- 105. Campañas del gobierno y otras medidas positivas.** Algunos gobiernos hicieron referencia a campañas especiales que habían organizado para promover la igualdad de oportunidades en el empleo y proporcionaron ejemplos de las técnicas utilizadas (Japón). El Gobierno de Kenya se refirió a las medidas adoptadas para designar y promover a personas que habían sido víctimas de la discriminación. Asimismo, mencionó la necesidad de traducir los documentos. Varios países se refirieron a las medidas adoptadas para dar efecto al Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (por ejemplo, Mauricio). El Gobierno de Gambia declaró que la certificación de normas de servicios en las empresas privadas le servía de instrumento para promover la igualdad de oportunidades. El Gobierno de Nigeria declaró que se habían designado a coordinadores del género para los sectores público y privado entre los funcionarios del trabajo. El Gobierno de Singapur declaró que utilizaba un enfoque educativo y promocional en lugar de la legislación para alentar a los empleadores a utilizar criterios objetivos en la selección de candidatos para los puestos de trabajo. El Gobierno de Tailandia señaló que se prestaba orientación y asesoramiento profesional para prevenir la discriminación contra cualquier candidato al empleo. El Gobierno de Uganda también declaró que había llevado a cabo importantes actividades de promoción. En Estonia, el Gobierno señaló que había financiado la formación empresarial iniciada por la Confederación de Empleadores e Industria. El Gobierno de China mencionó la necesidad de intensificar la divulgación de la legislación nacional y de las normas internacionales y, en particular, de incrementar la cooperación con la OIT.
- 106. Fortalecimiento de la inspección del trabajo.** Varios países mencionaron la importancia de reforzar la inspección del trabajo para hacer cumplir las disposiciones legislativas que propugnan una «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» (Mauritania). El Gobierno de Nigeria solicitó la asistencia de la OIT para sensibilizar y formar a los funcionarios del trabajo. El Gobierno de Tailandia facilitó en su memoria un desglose de las inspecciones del trabajo por género. El Gobierno de Uganda también recordó la necesidad de reforzar los sistemas efectivos de control.