

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Indice

	<i>Página</i>
Bolivia	
Nota de la Oficina.....	147
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	147
Canadá	
Gobierno.....	147
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	148
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	149
China	
Nota de la Oficina.....	150
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	150
Corea, República de	
Gobierno.....	160
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	163
República Democrática del Congo	
Gobierno.....	163
Estados Unidos	
Gobierno.....	164
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	165
Etiopía	
Gobierno.....	166
Filipinas	
Gobierno.....	166
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	167
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	167
Islas Salomón	
Nota de la Oficina.....	168
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	168
Japón	
Gobierno.....	168
Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón (Nikkeiren).....	170
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-Rengo).....	170
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de JTUC-Rengo.....	170
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	172
Lesotho	
Gobierno.....	172
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	174
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL.....	174
Madagascar	
Gobierno.....	174
Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM).....	179

Malasia	
Gobierno	180
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	183
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	184
Mozambique	
Gobierno	184
Namibia	
Gobierno	185
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	187
Nepal	
Gobierno	188
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	189
Qatar	
Gobierno	190
Rwanda	
Gobierno	190
Singapur	
Gobierno	192
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	193
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL	193
Sri Lanka	
Gobierno	194
Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y el Congreso Nacional de Trabajadores (NWC)	198
Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CMT y el NWC	198
Ucrania	
Gobierno	199
Viet Nam	
Gobierno	202

Bolivia

No se ha recibido ningún informe del Gobierno para la memoria anual de 2001. Se recibió un informe para el examen anual de 2000.

Bolivia

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Bolivia no ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT, pero sí ratificó el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) en 1990.

La legislación prohíbe el trabajo forzoso. Sin embargo, se dan varias situaciones que equivalen al trabajo forzoso o en condiciones de servidumbre. Hay muchos casos de trabajadores rurales indígenas que viven prácticamente en condiciones de esclavitud: sus empleadores les cobran por la comida y el alojamiento más de lo que ganan.

De hecho, algunos trabajadores domésticos son mantenidos en cautiverio por sus empleadores; en particular hay agencias de empleo que atraen a mujeres indígenas del campo hacia las ciudades prometiéndoles empleo como trabajadoras domésticas, pero luego las hacen trabajar sin remunerarlas para cobrarles el transporte y otros honorarios. Esta situación a veces las obliga a prostituirse.

Las prácticas de los niños aprendices a menudo constituyen formas de trabajo forzoso. La antigua práctica del servicio de «criaditos» que se aplica a niños indígenas, normalmente de entre 10 y 12 años de edad, sigue viva en algunas partes del país. Los padres de los criaditos los ceden mediante un contrato de aprendizaje a familias más acomodadas para que lleven a cabo tareas domésticas a cambio de educación, ropa, casa y comida. No hay control sobre las prestaciones ni sobre el trato que reciben esos niños, y pueden convertirse virtualmente en esclavos durante todos los años que dure el contrato.

Las personas encarceladas por expresar opiniones políticas contrarias al orden político establecido pueden ser condenadas a sentencias de cárcel que incluyen la obligación de trabajar. [... Se hace referencia a la aplicación de un convenio ratificado.]

Hay muchos informes sobre abusos graves en materia de trabajo forzoso en Bolivia, que afectan casi siempre a la población indígena, incluidos los niños a los que se aplican distintas formas de contratos de aprendizaje a cambio de trabajo.

Canadá

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

No se consideró necesario actualizar la memoria inicial del Gobierno para el examen anual de 2001. No obstante, el Gobierno ha hecho progresos en cuanto a la obtención del

acuerdo formal de las provincias y territorios para la ratificación del Convenio núm. 29 de la OIT.

El Gobierno de Ontario indicó que se debían incorporar las siguientes correcciones menores sobre la información relativa a la provincia de Ontario en la memoria inicial que Canadá presentó para el examen anual de 2000 (GB.277/3/2):

- Bórrase la primera frase del subtítulo «Ontario» que dice: «la ley provincial sobre empleador y empleado prohíbe los contratos voluntarios de empleo de un plazo superior a nueve años».
- Bórrase la palabra «otras» de la frase siguiente de manera que se lea: «Muchos textos de Ontario protegen el carácter voluntario del contrato de empleo, como por ejemplo, la *ley sobre normas de empleo*, la *ley sobre salud y seguridad ocupacional*, la *ley sobre seguridad y seguro en los lugares de trabajo*, la *ley sobre pago equitativo* y la *ley sobre relaciones de trabajo*».

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

Actualmente, se envía un ejemplar de esta memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y de trabajadores:

- Consejo de Empleadores del Canadá (CEC);
- Congreso del Trabajo del Canadá (CLC), y
- Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Consejo de Empleadores del Canadá informa que no ha previsto enviar ningún comentario suplementario en estos momentos, ya que considera que la memoria inicial del Gobierno es completa y objetiva. No se recibió ningún comentario ni del Congreso del Trabajo del Canadá ni de la Confederación de Sindicatos Nacionales.

Canadá

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

El Canadá no ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), aunque el Gobierno Federal ha expresado recientemente su intención de ratificarlo, después de haberlo consultado con los gobiernos provinciales, en 1999. Ha ratificado el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), en 1959.

El trabajo forzoso es ilegal en el Canadá y no hay casos reconocidos que indiquen su existencia. Sin embargo, [...] [en virtud de] la ley sobre el transporte marítimo en el Canadá [...] se pueden imponer penas de cárcel, incluido de trabajo forzoso, por varios actos, incluso para los casos en que la seguridad del buque no está en peligro.

No hay indicaciones de que exista trabajo forzoso en el Canadá.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno de Canadá desea formular las siguientes observación en respuesta a los comentarios presentados a la OIT por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) para el examen anual de 2001 con respecto a la puesta en práctica del principio de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio en Canadá.

Observamos que la CIOSL está de acuerdo en que en Canadá el trabajo forzoso es ilícito y en que no hay indicios de casos en nuestro país. Con respecto al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Gobierno de Canadá sigue avanzando en la obtención del acuerdo oficial de las provincias y territorios para la ratificación del mismo.

La CIOSL afirma que en virtud de la ley de transporte marítimo del Canadá, «pueden imponerse penas de reclusión con trabajo forzoso por faltas disciplinarias, aun cuando la seguridad del barco no esté en peligro». Este problema, vinculado actualmente a las secciones 247 1), c) y e) de la ley, ha sido objeto durante varios años de conversaciones entre el Gobierno y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT cuando la Comisión ha examinado la aplicación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), que Canadá ha ratificado.

Dado que a nuestro entender el seguimiento de la Declaración no ha de constituir una duplicación de los mecanismos de supervisión de la OIT, no volverá a presentarse ahora toda la información que ya se ha proporcionado a la mencionada Comisión a lo largo de los años.

Sin embargo, con el fin de que la Oficina pueda incluir en la compilación de memorias para el examen anual de 2001 la información fundamental sobre el tema y también la posición del Gobierno, se proporciona el siguiente resumen de algunos hechos clave:

- Las disposiciones de la ley sobre el transporte marítimo en el Canadá han preocupado a la Comisión de Expertos de la OIT en años pasados son arcaicas y no se aplican. En respuesta a las preocupaciones de la Comisión se han realizado ya varias enmiendas a dicha ley.
- En 1987 se realizó una enmienda a la ley sobre el transporte marítimo en el Canadá consistente en eliminar la pena de cárcel de la sección 242, relativa a los delitos de deserción y de ausencia sin permiso. También se eliminó la sección 247 2), que disponía que cualquier pena de cárcel impuesta en virtud de la sección 247 podía incluir trabajo forzoso.
- En 1992, la ley de enmienda de derecho sustantivo general imponía la supresión de las secciones 243 a 246 de la ley sobre el transporte marítimo en Canadá, que disponía la obligación de volver a bordo de un barco a los desertores y a los marinos ausentados sin permiso.
- La cuestión que queda es la preocupación expresada por la Comisión de Expertos de la OIT acerca de la posibilidad de que se estén imponiendo *penas de cárcel* por faltas disciplinarias en virtud de las secciones 247 1) b), c) y e) de la ley sobre el transporte marítimo en Canadá, incluso en casos en los que no existan riesgos contra la seguridad, la vida o la salud.

disciplinarias en virtud de las secciones 247 1) b), c) y e) de la ley sobre el transporte marítimo en Canadá, incluso en casos en los que no existan riesgos contra la seguridad, la vida o la salud.

Por último, el Gobierno desea señalar que la ley sobre el transporte marítimo en Canadá se está revisando. La nueva legislación propuesta (proyecto de ley P-35, ley 2000 de transporte marítimo en el Canadá), se examinó en primera lectura en el Parlamento el 8 de junio de 2000. Sin embargo, tendrá que volver a examinarse debido a las recientes elecciones federales. En la legislación propuesta *no* se dispone ninguna pena de cárcel por desacato a una orden pública.

China

El informe del Gobierno sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio facilitado para el examen anual de 2000 aparece en el GB.277/3/2 (marzo de 2000).

China

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

[Nota: No se reproducen diversas referencias a convenios y procedimientos de control de la OIT.]

El informe presentado por el Gobierno de la República Popular de China en 1999 con arreglo al seguimiento de la Declaración ¹ abarca ocho páginas en la compilación de la OIT (publicada en marzo de 2000). En la primera página y parte de la segunda se evalúa el marco institucional; la mayoría de las cinco páginas restantes trata exclusivamente de la práctica denominada por el Gobierno «rehabilitación por medio del trabajo» (o «Lao Jiao») que, según el propio Gobierno, no constituye trabajo forzoso u obligatorio [...].

Por lo tanto, la CIOSL considera necesario, después de resumir brevemente el marco institucional, hacer comentarios sobre la prohibición general del trabajo forzoso u obligatorio según la legislación china... y sobre el modo en que la aplican algunos empleadores y/o la imponen las autoridades. A continuación, la CIOSL expone su opinión sobre la compatibilidad de las excepciones previstas en las leyes de China con los principios pertinentes de la OIT, y su aplicación en la práctica.

¹ Véase GB.277/3/2 (marzo de 2000).

- la protección de la libertad personal, garantizada en virtud del artículo 37 de la Constitución, implica la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- en virtud del artículo 32 del Código del Trabajo, cualquier trabajador al que su empleador obligue a trabajar contra su voluntad tiene derecho a presentar su renuncia, si el empleador recurre «a la violencia, la intimidación o la restricción ilegal de su libertad personal»;
- en virtud del artículo 96 del Código del Trabajo, las personas encargadas de unidades empleadoras que imponen trabajos forzosos «deberán ser detenidas... durante no más de 15 días, multadas o por lo menos amonestadas, y las responsabilidades a que hubiere lugar se investigarán en el caso de la persona responsable, de conformidad con la ley»;
- en virtud del artículo 244 del Código Penal, las personas «directamente responsables» de forzar a un trabajador a trabajar recurriendo a «una restricción ilegal de su libertad personal e infringiendo así las disposiciones reglamentarias laborales» deberán ser sentenciadas a una pena de hasta tres años de detención y/o tendrán que pagar una multa «en caso de que las circunstancias sean graves»;
- los inspectores del trabajo también podrán inspeccionar los actos de trabajo forzoso u obligatorio y aplicar sanciones en virtud de las disposiciones administrativas pertinentes.

El Gobierno también menciona que existen tres categorías de personas que «quedan excluidas o no están protegidas por la correspondiente legislación:

1. Los delincuentes que hayan sido objeto de sentencia penal como resultado de la violación de la legislación penal del Estado.
2. Los que hayan sido internados para su rehabilitación por medio del trabajo a causa de actos de violación de la disciplina o de puesta en peligro del orden público o que no tengan una ocupación honesta.
3. Los soldados en período activo.».

Por último, también es necesario mencionar que, según el Gobierno, «no hay categorías de empleos o trabajos o sectores excluidos u omitidos de la legislación relativa (al) principio» de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (en lo sucesivo: «el principio»).

Para evitar malentendidos, es necesario mencionar que el trabajo forzoso impuesto a quienes pertenecen a la categoría mencionada en la excepción 1 *supra*, se califica en el marco jurídico de China como «reforma por medio del trabajo». Este proceso se conoce en mandarín como «Laogai». Con frecuencia se emplea el mismo término para describir las propias instituciones penales en las que los reclusos están obligados a reformarse por medio del trabajo.

A su vez, la «rehabilitación por medio del trabajo», mencionada en la excepción 2 *supra*, se conoce en China como «Lao Dong Jiao Yang» o en su forma abreviada «Lao Jiao». Cabe mencionar que, según los observadores expertos en el derecho penal y las prácticas jurídicas de China, el empleo por parte del Gobierno del término «rehabilitación» en la memoria presentada a la OIT en 1999 con arreglo al seguimiento de la Declaración, contrasta con el término «reeducación» empleado por el Gobierno cuando hace referencia a esta práctica expresándose en inglés. La CIOSL cree que este cambio

manifiesto de terminología puede tener relación con el contexto en que el Gobierno desea presentar el marco institucional y la situación en la práctica [...].

... [La] distinción realizada en el marco institucional de China entre «Laogai» y «Lao Jiao», a saber entre «reforma» por medio del trabajo y «reeducación» o «rehabilitación» por medio del trabajo [carece de sentido].

Tal y como describe el Gobierno el marco institucional, en China está prohibido de forma general el trabajo forzoso, con excepción de las sanciones penales, la «rehabilitación» y el servicio militar. Es necesario analizar el grado de compatibilidad que existe entre la prohibición general y «el principio» tal y como se aplica en la práctica.

La definición de trabajo forzoso u obligatorio de acuerdo con la legislación de China, en el sentido de que se refiere exclusivamente al que se exige en el marco de una relación laboral, mediante «la violencia, la intimidación o la restricción ilegal de la libertad personal», dista mucho de lo establecido en la norma pertinente de la OIT. [...]

La interpretación restrictiva del «principio» de conformidad con la actual legislación china parece tener dos aspectos: por una parte, el derecho restringe la aplicabilidad del principio limitando la definición de trabajo forzoso u obligatorio a tres circunstancias mediante las que se impone dicho trabajo, a saber: la violencia, la intimidación o las limitaciones de la libertad personal. Por otra parte, restringe el campo de aplicación [...] al ámbito del empleo o, más precisamente, al de la relación contractual.

[...] Se pueden imponer trabajos forzosos u obligatorios de otras maneras, distintas de las previstas en el marco institucional de China. Además de la violencia, la intimidación o la limitación física de la libertad, existen otras formas de imponer trabajo forzoso u obligatorio... Entre ellas se incluyen el trabajo en condiciones de servidumbre, la servidumbre, la esclavitud y muchas otras formas que han podido existir o que existen aún en algunos países; estas prácticas han sido objeto de estudio por parte de muchos gobiernos y los órganos de control de la OIT han expresado numerosas observaciones al respecto.

[No se reproducen las referencias a la memoria presentada por otro país.]

Además, la CIOSL señala que en el marco jurídico de China se define el trabajo forzoso u obligatorio como aquel que tiene lugar *exclusivamente* en el marco de una relación laboral. Los artículos procedentes del Código Penal y del Trabajo que menciona el Gobierno hacen referencia específicamente a la «entidad empleadora». El primero guarda relación con la «mano de obra» no calificada y el segundo, con los «trabajadores» y el derecho de rescindir «el contrato de trabajo». Según la CIOSL, dicha limitación es incompatible con la prohibición general [...]. Por ejemplo, puede no abarcar los fenómenos antes mencionados del trabajo en condiciones de servidumbre, la servidumbre o la esclavitud. La naturaleza de estos fenómenos anula la propia existencia de un contrato o hace que sea casi imposible que los trabajadores puedan rescindirlos. En términos más inmediatos, la restricción contractual no parece cubrir ninguna de las violaciones que puedan tener lugar en el sector informal, que está en franca expansión en China como resultado de la rápida transformación socioeconómica del país. Asimismo, tampoco parece aplicable en el marco del trabajo forzoso u obligatorio impuesto en el contexto de la trata de seres humanos, incluida la prostitución forzosa.

A pesar de las reservas de la CIOSL sobre la interpretación restrictiva del «principio» antes mencionada, cabe señalar que, en la práctica, en China se hace uso de numerosos tipos de sanciones para obligar a los trabajadores a trabajar en contra de su voluntad. En algunas áreas, ya sea en el sentido geográfico o industrial del término, estas sanciones son tan comunes que constituyen, en efecto, una pauta amplia y casi sistemática, que tiene

efectos considerables en el entorno no sólo de las relaciones de trabajo como tales, sino también de la sociedad en su conjunto. Estas prácticas, que son de por sí completamente incompatibles con «el principio», incluyen todos los criterios enumerados en las leyes chinas pertinentes (por ejemplo, «la violencia, la intimidación y la restricción ilegal de la libertad personal»), pero no se limitan a esta lista. Existen otras sanciones, como los descuentos ilícitos del salario, la imposición de horas extraordinarias obligatorias no remuneradas, las amenazas de despido, etc.

Según la información detallada de que dispone la CIOSL, las prácticas mencionadas más adelante se llevan a cabo con frecuencia en las fábricas que producen diferentes bienes de consumo para la exportación, tales como textiles, calzado, radios, equipos de televisión y de deporte, bolsos, bicicletas y muchos otros productos de consumo. Todos ellos parecen constituir serios obstáculos para eliminar el trabajo forzoso u obligatorio. La prueba más reciente de que dispone la CIOSL tiene relación con 17 fábricas situadas en las provincias de Guangdong, Shandong y Jiangsu, que cuentan en total con una mano de obra de producción de 62.300 trabajadores. La mayoría de estas fábricas son de propiedad extranjera o cuentan con capital mixto. Esta información corrobora los numerosos informes examinados por la CIOSL en años anteriores.

El confinamiento de los trabajadores en locales de los empleadores, incluida la residencia obligatoria en viviendas comunes en los terrenos de la empresa, es casi sistemático. Los dormitorios se cierran desde el exterior. El documento de identificación personal se confisca a la llegada y se reemplaza por una tarjeta de identificación de la empresa. Esta última se debe entregar a los guardias en cuanto el trabajador abandona el terreno de la empresa. En algunas circunstancias, los empleadores distribuyen permisos de residencia caducados, y las fuerzas de seguridad locales tienen conocimiento de ello. Si los trabajadores son detenidos con esa identificación fuera de la empresa pueden ser expulsados y obligados a volver a su región de origen, que a menudo está muy lejos. Es relativamente común que las instalaciones de producción comercial estén rodeadas de alambrada y protegidas por guardias armados que vigilan desde torres de vigilancia.

[Se hacen declaraciones a modo de quejas con referencia a las condiciones de trabajo.]

[...] Los trabajadores estiman que las reclamaciones ante las autoridades laborales locales no sirven de nada. Según los trabajadores los intentos de organizarse independientemente o de declararse en huelga dan lugar automáticamente a penas de cárcel severas.

[Se hacen declaraciones a modo de quejas con referencia a las condiciones de trabajo.]

Cabe mencionar que la gran mayoría de [los trabajadores implicados] son mujeres jóvenes, que pertenecen generalmente al grupo de edad de entre 17 y 26 años.

Por último, la CIOSL señala con respecto a la descripción del Gobierno del marco institucional, que las personas responsables de restringir la libertad personal de los trabajadores, como se ha mencionado anteriormente, pueden ser detenidas durante 15 días o más, multadas o por lo menos amonestadas, de conformidad con el Código del Trabajo. Así pues, también se plantea la cuestión de saber si las sanciones muy leves previstas en la ley por restringir la libertad personal de los trabajadores e imponerles trabajos constituyen un elemento de disuasión para evitar que ocurran estas situaciones [...].

La posibilidad de imponer meras multas como un medio para evitar la imposición del trabajo forzoso parece una medida insuficiente. La CIOSL observa correctamente que

existen disposiciones en el Código Penal que permiten penas de cárcel de hasta tres años para los casos en que se impone el trabajo forzoso en circunstancias «graves». Sin embargo, el mismo artículo del Código Penal también prevé una simple multa, como una sanción concurrente o alternativa. A pesar de que la CIOSL no tiene constancia de que se haya impuesto una pena de cárcel en los últimos tiempos en China por imponer trabajos forzados u obligatorios, llega a la conclusión de que las sanciones previstas por la ley son inadecuadas o no se cumplen en la práctica.

Las prácticas antes descritas sugieren que la aplicación de la prohibición del trabajo forzoso, incluso según la definición dada en el marco institucional, es problemática en el mejor de los casos y catastrófica en el peor. Como muestran las situaciones descritas, la imposición del trabajo por medio de la violencia, la intimidación o la limitación de la libertad personal, y en el marco de una relación contractual, que es ilegal en virtud de la Constitución y las leyes de China, está de hecho muy extendida en algunos tipos de empresas, sobre todo en el sector industrial de exportación.

Se plantea la cuestión de saber si dichas situaciones son compatibles con las normas internacionales relativas al trabajo forzoso u obligatorio. Teniendo en cuenta el objetivo estrictamente promocional del seguimiento de la Declaración de la OIT y de las memorias anuales, la CIOSL se abstiene intencionadamente de especificar casos concretos, ya sean individuales o colectivos, o de indicar las empresas en las que se sabe que estas situaciones se dan de forma permanente. La CIOSL tampoco hace referencia a informes concretos, estudios u otras publicaciones sobre estos problemas. Dado que anteriormente no ha tenido la oportunidad de analizar el problema del trabajo forzoso u obligatorio en China, lamenta las posibles imprecisiones o la falta de detalles que puedan dar lugar a una impresión falsa de quejas no fundamentadas.

De hecho, abundan pruebas que muestran que existen situaciones como las descritas anteriormente, y la existencia de estas prácticas está en conocimiento tanto de la población china como de la comunidad internacional. [Se hace referencia a la migración de los trabajadores dentro del país y a las condiciones de trabajo.] El propio Gobierno hace frente a estos problemas de diferentes maneras, por ejemplo emite directrices destinadas a resolver con mayor eficacia estos problemas o informa acerca de las posibles penas que podrían recaer sobre las personas responsables de violar gravemente los derechos laborales, incluido el trabajo forzoso. Este es particularmente el caso cuando los hechos de los que están acusadas las personas implicadas han ocasionado el fallecimiento de trabajadores a gran escala, y se han dado a conocer públicamente.

Asimismo, las instituciones internacionales y las agencias multilaterales, así como numerosos empleadores y, en particular, los inversores extranjeros activos en China cuentan con grandes cantidades de informes, estudios, testimonios y otras pruebas que indican que los derechos de los trabajadores se violan de forma generalizada y, en particular, que en China existen prácticas laborales consideradas como trabajo forzoso u obligatorio por el derecho internacional. De hecho, ante lo que algunos empleadores consideran una amenaza real o posible para la confianza del público en general, y en particular la de sus clientes, muchos empleadores, sobre todo las empresas multinacionales que invierten en China, han hecho ellos mismos investigaciones durante los últimos años en sus propias fábricas instaladas en China o en las de sus subcontratistas. Algunos empleadores han cambiado de proveedores, se han trasladado o han llegado incluso a abandonar sus negocios como resultado de ese problema. Otros se han mantenido en silencio o, en ocasiones, han intentado ocultar la naturaleza y el alcance de sus propias conclusiones.

En vista de lo mencionado anteriormente, el Gobierno puede plantearse tomar medidas apropiadas con el fin de que, en primer lugar, [...se enmiende...] la definición

legal de trabajo forzoso u obligatorio y, en segundo lugar, que las leyes existentes sobre la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio se apliquen plenamente en las empresas instaladas en China, y que se preste especial atención a las instalaciones de producción situadas en zonas económicas especiales o en zonas francas industriales.

Aparte del servicio militar y la «rehabilitación por medio del trabajo», que no parecen estar en conflicto con el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la única excepción prevista en el marco jurídico de China es la de «los delincuentes que hayan sido objeto de sentencia penal como resultado de la violación de la legislación penal del Estado». No se proporciona explicación alguna sobre la naturaleza o el alcance de los delitos contemplados por la legislación en cuestión.

En vista de lo mencionado anteriormente, cabe suponer que el Gobierno se refiere al conjunto del derecho penal de China. Por ejemplo, se deduce que las leyes penales a las que hace referencia el Gobierno deben incluir la ley sobre la puesta en peligro de la seguridad estatal, que reemplazó a la antigua ley sobre los delitos contrarrevolucionarios cuando China revisó su Código Penal en 1997. Ambas leyes incluyen el «Laogai» entre las sanciones previstas para los delitos en cuestión.

En este contexto, cabe observar que, además de todos los delitos graves del derecho común que se castigan en la legislación pertinente de todos los países civilizados, el derecho penal y la práctica judicial también castigan ciertos actos o actividades que difícilmente son considerados delitos por la comunidad internacional. A este respecto, la CIOSL señala que muchos trabajadores chinos han sido sentenciados a largos períodos de «Laogai». En especial, muchos de ellos han sido sentenciados a penas de «Laogai» después de haber sido declarados culpables en virtud de la ley sobre la puesta en peligro de la seguridad estatal o, durante el período de 1989-1997, en virtud de la ley sobre los delitos contrarrevolucionarios. La CIOSL cree firmemente que los actos por los que estos trabajadores fueron acusados no constituyen motivos legítimos para ser condenados a trabajos forzados u obligatorios [...]. Los motivos de esos casos incluían, por ejemplo, tener puntos de vista opuestos al sistema político establecido, cometer infracciones en materia de disciplina laboral o participar en huelgas [...].

De acuerdo con las estadísticas oficiales, en el decenio de 1989-1998 se celebraron 3.017 procesos por delitos contrarrevolucionarios o que ponían en peligro la seguridad del Estado. El año en que se celebró el mayor número de procesos (728) fue 1990; seguido por 1989, año en que se celebraron 448 procesos. Según el Ministerio de Justicia, a finales de 1999, 1.900 personas estaban detenidas en centros del Ministerio por ambas categorías de delitos; entre ellas figuraban 1.300 detenidos acusados de delitos contrarrevolucionarios antes de que la ley fuera reemplazada, en 1997. Desde enero de 1998, han sido encarceladas 600 personas por delitos contra la seguridad del Estado. El Ministerio de Justicia tiene bajo su administración diversas instituciones, entre ellas prisiones e instituciones de reforma por medio del trabajo («Laogai chang», o campos de trabajo).

Tanto los detenidos como los reclusos de los «Laogai chang» realizan trabajos forzados, pero la segunda categoría de presos suelen tener sentencias de más de cinco años. Según fuentes expertas de la CIOSL, aproximadamente el 50 por ciento de los presos han sido sentenciados tan sólo por ejercer su derecho de libertad de expresión y/o de asociación.

[Figura una declaración a modo de queja sobre la presunta imposición del «Laogai» a los activistas laborales independientes durante el período de 1989-2000, no reproducida.]

Dado al carácter estrictamente promocional del seguimiento de la Declaración, así como la necesidad de evitar cualquier tipo de examen doble, los siguientes comentarios no hacen referencia a casos específicos.

Desde 1989, la CIOSL ha registrado numerosos casos en que los trabajadores han sido sentenciados a penas de «Laogai» por llevar a cabo actividades laborales colectivas e independientes o por haber intentado hacerlo. [Se formulan declaraciones a modo de quejas y se hace referencia a los procedimientos de control de la OIT, no reproducidas.]

El alcance que tiene en China la prohibición de realizar huelga puede ser en algunos casos asombroso. La CIOSL estima que las huelgas son ilegales en virtud de la legislación china y se pueden castigar, de hecho, con el trabajo forzoso, lo cual contraviene directamente el principio.

Sin embargo, la CIOSL desea hacer hincapié en que las autoridades chinas no ocultan la existencia de conflictos laborales ni niegan que en ocasiones éstos dan lugar a huelgas. [Se hace referencia a otros asuntos que no están relacionados con la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.]

Se han pronunciado otras sentencias de «Laogai» contra trabajadores chinos por el intento de crear organizaciones de trabajadores independientes y por otros actos relacionados con dicho intento que las autoridades judiciales consideran amenazadores para la seguridad del Estado, como pueden ser dar a conocer secretos de Estado, e incitar a la inestabilidad social o provocarla. Según el Gobierno, estas penas se pronunciaron de conformidad con los procedimientos judiciales, teniendo en cuenta sobre todo los derechos de los acusados, y las personas condenadas fueron tratadas correctamente durante su detención.

La CIOSL considera, por el contrario que las personas condenadas a trabajos forzosos no tuvieron un juicio justo según criterios elementales, y se les negó su derecho a contar con un abogado y su derecho a apelar. También considera que fueron objeto de violencia física o incluso de tortura infligida por el personal de la cárcel, y algunos de los familiares de los condenados recibieron un trato igual; señala asimismo que se les negó sistemáticamente una atención médica adecuada en las instituciones de «Laogai» [...].

Como se mencionó en la introducción, en la mayor parte de las páginas de la memoria que presentó el Gobierno en 1999 relacionadas con «el principio» se describe con mucho detalle lo que se denomina la «rehabilitación» (anteriormente «reeducación») por medio del trabajo, o «Lao Jiao». Según el Gobierno, esta práctica no es incompatible con el principio.

La CIOSL observa, a partir de la descripción del Gobierno, que se pueden imponer penas de «Lao Jiao» por las razones siguientes: por violar las «normas de seguridad pública»; por negarse a trabajar por mucho tiempo; por tener «dificultad para ganarse el sustento» debido a un despido anterior provocado por la falta de disciplina o por poner en peligro el orden público; y por otros «delitos menores» respecto de los cuales no existe la «responsabilidad penal».

El Gobierno también añade que «como la rehabilitación por el trabajo constituye una medida obligatoria de educación y reforma, y no una sanción penal, la decisión de si una persona concreta ha de ser internada para rehabilitarse por el trabajo no la adopta un tribunal popular sino que es examinada y aprobada por las comisiones administrativas de rehabilitación por el trabajo de las provincias [...] y de las grandes o medianas ciudades». Las «comisiones administrativas» en cuestión «estarán compuestas por personas responsables de los asuntos civiles, la seguridad pública y los departamentos de trabajo».

Las personas implicadas no están presentes en el momento en que la comisión «Lao Jiao» anuncia su decisión. Esto se deduce claramente del orden del procedimiento descrito: en primer lugar, los organismos de seguridad pública investigan los casos, que someten después a la comisión, la cual decide si se impone la penal de «Lao Jiao» y, en caso de ser así, por cuánto tiempo (según el Gobierno, hasta tres años con la posibilidad de prolongarla otro año). Sólo después de esto se notifica al respecto a la persona de que se trata.

La CIOSL recuerda en este sentido que [...] el trabajo forzoso [no se debe] imponer si se cumplen las garantías establecidas en los principios generales del derecho reconocido por la comunidad internacional, tales como la presunción de inocencia, la igualdad ante la ley, la regularidad y la imparcialidad de los procedimientos, la independencia y la imparcialidad de los tribunales, las garantías necesarias para la defensa, una definición clara de la infracción y la noretroactividad del derecho penal.

Con respecto a ello, la CIOSL considera que la [...] distinción que hace el Gobierno entre el «Laogai» y el «Lao Jiao» no guarda relación con el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

En vista de los comentarios ya extensos sobre el «Laogai», la CIOSL no desea hacer más comentarios en detalle sobre la descripción del Gobierno del «Lao Jiao». Sin embargo, es necesario examinar varios temas más detalladamente, incluidas las declaraciones en el sentido de que las personas implicadas tienen derecho a apelar la «decisión» de las comisiones de «Lao Jiao», con la asistencia de abogados; que sus «derechos e intereses legítimos están salvaguardados»; que disfrutan de plena libertad de religión, de propiedad y de correspondencia; que no se les impone un castigo o maltrato físico [...].

[...] Las disposiciones relativas a las condiciones adecuadas de trabajo, incluido el menor número de horas de trabajo y las cuotas de producción más bajas que en la sociedad en general, la seguridad y la salud en el trabajo, la formación profesional y la adquisición de calificaciones técnicas deberían también examinarse en relación con la práctica.

Fuentes de la CIOSL sugieren que algunas de las situaciones antes descritas pueden estar ocurriendo de hecho. [Se hace referencia a varios casos relacionados con los activistas laborales independientes supuestamente detenidos en instituciones de «Lao Jiao»... y cuyas penas fueron prolongadas por un año o más.]

[Con respecto a las condiciones de vida en estas instituciones, se hace referencia al informe del Relator Especial de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sobre la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, 53.º período de sesiones de la Comisión, documento núm. E/CN.4/1997, punto 8, a), en «China» y las declaraciones del Gobierno al Comité contra la Tortura.]

Según el Gobierno, 240.000 personas fueron detenidas en instituciones de «Lao Jiao» en 1999; el 40 por ciento de ellas por delitos de «robo, fraude y juego», otro 40 por ciento por «delitos repetidos de venta de drogas, prostitución y frecuentación de la misma» y el 20 por ciento restante por «delitos de alteración del orden público, como reunir multitudes para provocar altercados y disturbios». Fuentes fidedignas de China elevan este número aproximadamente a 300.000 personas. Si esta cifra fuera correcta, representaría un incremento del 25 por ciento en un año. Sin embargo, parece que 230.000 personas ya estaban «internadas» en instituciones de Lao Jiao a mediados de 1997, según estadísticas oficiales. Cálculos más conservadores sitúan por consiguiente la tasa de crecimiento anual en el 10 por ciento o más para el período de 1997-2000.

Para la CIOSL, este marcado aumento del número de personas internadas en instituciones de «Lao Jiao» puede tener relación con el aumento considerable de las

protestas de los trabajadores y de los campesinos en toda China durante el año pasado. La Oficina General de la Federación de Sindicatos de Hunan realizó un análisis sobre las manifestaciones callejeras llevadas a cabo por los trabajadores descontentos en la provincia Hunan en 1998, y los resultados del mismo se dieron a conocer en una publicación de la Federación de Sindicatos de China (ACFTU) en 1999. Estos resultados mostraron un marcado aumento del número de protestas en comparación con 1997. Según las estadísticas proporcionadas tanto por el servicio local de la ACFTU como por el Departamento del Trabajo, en 1998 tuvieron lugar en esta provincia 247 protestas y manifestaciones callejeras en las que participaron 33.318 personas. Esto representa un aumento del 100,8 por ciento en el número de protestas en comparación con 1997 (123) y un aumento del 79,4 por ciento en el número de personas que participaron (18.751). En una tercera parte de las protestas participaron 100 personas o más, lo que implica un aumento de más del 100 por ciento en un año.

De acuerdo con este mismo informe, hubo 93 casos (el 37,7 por ciento) de protestas debidas a la violación de los derechos jurídicos de los trabajadores durante una reestructuración. [...] En el estudio no se mencionan las consecuencias de estas protestas, sobre todo si alguno de estos incidentes, en los que participaron miles de trabajadores, dio lugar a sanciones administrativas o judiciales contra alguno de los participantes. Sin embargo, no es difícil imaginar que al menos algunos de los trabajadores que participaron en las protestas pueden haber contribuido al aumento del 25 por ciento en la población que cumple penas de «Lao Jiao» desde 1999, o pueden estar entre las 600 personas sentenciadas a penas de «Laogai» desde 1997, en virtud de la ley revisada sobre la seguridad estatal.

Se recuerda que «no hay categorías de empleos o trabajadores o sectores excluidos u omitidos de la legislación relativa (al principio) de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Esta afirmación [del Gobierno] probablemente debe entenderse como una alusión al alcance ocupacional de la prohibición general del trabajo forzoso u obligatorio: no se debe excluir ocupación alguna. Sin embargo, también guarda relación con el principio universal de no discriminación con respecto al goce de los derechos humanos, en este caso, el derecho a no ser sometido a un trabajo forzoso u obligatorio [...].

El informe del Gobierno no hace alusión alguna a la posibilidad de que las personas que pertenecen a una categoría específica de la población puedan ser sentenciadas con más frecuencia que otras a las penas de «Laogai» o de «Lao Jiao». Por consiguiente, surge la cuestión de saber si existen pruebas que indican qué categorías específicas de la población pueden estar sufriendo en la práctica un trato diferencial con respecto al «principio». A este respecto, la CIOSL observa que, aunque al parecer no se dispone de información sobre la discriminación sistemática contra determinados «empleos o trabajos o sectores», en el sentido estrictamente profesional, se dispone de amplia información sobre la imposición de penas de «Laogai» y de «Lao Jiao» a escala diferencial entre las personas pertenecientes a determinados grupos religiosos o nacionales.

En un ámbito determinado, la tasa extremadamente alta de sentencias de trabajo forzoso impuestas a una categoría particular de ciudadanos, en comparación con la población en general, parece infringir tanto el derecho nacional como el propio principio de la OIT. Se trata del clero que pertenece a confesiones o grupos religiosos específicos. El hecho de encabezar o tener funciones de responsabilidad dentro de los diferentes grupos o confesiones religiosas se considera oficialmente una ocupación, o incluso una profesión, en muchos de los países que cuentan con diferentes tradiciones y culturas, en las diferentes partes del mundo [...].

A este respecto cabe recordar que, en China, la minoría perteneciente a la religión Católica está dividida en dos facciones. El Gobierno de China reconoce una de ellas, pero no la otra. Se sabe que los miembros, y sobre todo el clero de esta última facción, generalmente denominada «Iglesia Católica no declarada», han tenido que cumplir a menudo sentencias de «Lao Jiao». La principal causa de esas sentencias de trabajo forzoso es el ejercicio de las funciones religiosas sin el consentimiento del Estado.

[...] A este respecto, es necesario recordar que los sacerdotes de la «Iglesia Católica no declarada» no constituyen la única categoría específica de ciudadanos a los que se imponen sentencias de trabajo forzoso relacionadas con sus creencias o actividades religiosas con una frecuencia relativamente mayor en comparación con la población en general. Por ejemplo, los miembros de la Iglesia Protestante no declarada o «de las casas» (denominada así porque las ceremonias religiosas se celebran en locales privados) y sobre todo el clero, también son con frecuencia sentenciados a trabajos forzosos u obligatorios.

De modo similar, es sabido que la imposición de las sentencias de «Laogai» o de «Lao Jiao» es frecuente de manera desproporcionada entre los miembros del grupo nacional tibetano. En particular, se aplica también una represión de esta índole a los miembros del clero budista, tanto a las monjas como a los monjes. ... [El] problema reside en saber si esta ocupación específica, en la práctica, puede dar lugar a violaciones de las disposiciones jurídicas que garantizan la no discriminación entre los diferentes «empleos o sectores» en la aplicación del «principio» [...].

Ultimamente, un nuevo grupo de ciudadanos ha sido objeto de una represión considerable por motivos religiosos, a saber, los miembros y los dirigentes del Falungong, un movimiento espiritual y místico que, según se sabe, cuenta con millones de miembros y simpatizantes. El Gobierno lo considera una «secta herética». Varios miembros veteranos del movimiento han sido sentenciados a penas severas de «Laogai», mientras que cientos de personas si no miles fueron sentenciadas a penas de «Lao Jiao». [...] Las fuerzas de seguridad detienen sistemáticamente a los miembros de ese movimiento. Informes fidedignos sugieren que muchos de ellos son sentenciados a penas de «Lao Jiao». De ser así, se pondría en duda la afirmación del Gobierno, según la cual: es evidente que los ciudadanos [...] no han de ser internados para su rehabilitación por el trabajo en razón de sus opiniones políticas o de sus actividades religiosas normales». También vale la pena mencionar que, en noviembre de 1999, la Comisión Permanente del Congreso Nacional del Pueblo de China adoptó una ley que otorgaba a la policía y a las autoridades judiciales el derecho a considerar actos delictivos la publicación de material de «culto».

Corea, República de

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

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

Este principio está reconocido en:

- la Constitución:
 - artículo 10 (respeto por la dignidad y valor humanos): «Se reconocerá a todos los ciudadanos el valor y dignidad humanos, y tendrán derecho a buscar la

felicidad. Será deber del Estado confirmar y garantizar los derechos humanos fundamentales e inviolables de los individuos.»;

- artículo 12, párrafo 1 (libertad personal): «Todos los ciudadanos disfrutarán de libertad personal. Nadie será arrestado, detenido, buscado, capturado o interrogado, excepto en los casos dispuestos por la ley. Nadie será castigado, objeto de restricciones preventivas o sujeto a un trabajo involuntario excepto en la manera dispuesta por la ley y por medio de procedimientos legales.»;
- artículo 15 (libertad para escoger ocupación): «Todos los ciudadanos disfrutarán de libertad de ocupación.»;
- el artículo 6 (prohibición del trabajo forzoso) de la ley de normas laborales (LSA): «Un empleador no forzará al trabajador a trabajar contra su libre voluntad empleando la violencia, la intimidación, la detención u otros medios que restrinjan injustamente la libertad mental o física.»;
- el artículo 460 de la ley de enjuiciamiento criminal: la sentencia de prisión se ejecutará bajo la dirección de un fiscal público y de conformidad con una decisión de los tribunales.

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

* Como preparación de la ratificación de los Convenios núms. 29 y 105, el Gobierno de Corea consultó a expertos de la OIT sobre estos Convenios, del 28 al 30 de abril de 1998, para recabar su asesoramiento respecto de si el sistema jurídico de Corea está de conformidad con lo dispuesto en esos dos instrumentos. El resultado de esa consulta fue el siguiente: ciertas leyes y disposiciones reglamentarias nacionales podrían estar en contradicción con los principios formulados en esos Convenios en la forma siguiente³:

— *Convenio núm. 29:*

Este Convenio estipula en su artículo 2, párrafo 2, que el término «trabajo forzoso u obligatorio» no comprende «cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tengan carácter puramente militar». Ahora bien, los artículos 26 a 33 de la ley del servicio militar de Corea estipulan que los conscriptos del sistema del servicio militar pueden servir como personal del servicio público a efectos de los intereses públicos en los organismos nacionales del Gobierno, las administraciones locales, las organizaciones públicas y los servicios de bienestar social. Por lo tanto, el régimen especial que se aplica al personal destinado a servir los intereses públicos podría estar, al parecer, en contradicción con las disposiciones del Convenio.

No obstante, en la práctica, no es posible desplegar toda la mano de obra sujeta a obligaciones militares para que trabaje o sirva en cometidos de carácter puramente militar. Por lo tanto, el personal de la función pública tiene que servir a los intereses públicos en los organismos gubernamentales nacionales y en las administraciones

³ Todos los textos precedidos de un (*) fueron proporcionados por el Gobierno como aclaración del texto que sigue inmediatamente después.

locales en los períodos ordinarios y ser inmediatamente transferido a las fuerzas de combate en los momentos de emergencia nacional. Es decir, el personal de la función pública es una fuerza militar que ha de estar preparada para cualquier emergencia. Al completar el período obligatorio de servicio, se integra en las fuerzas de reserva y puede ser movilizado en tiempo de guerra al igual que quienes han terminado su servicio militar activo.

— *Convenio núm. 105:*

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

Sin embargo, la ley de seguridad nacional prohíbe que los funcionarios públicos participen en actividades políticas o colectivas y prevé sanciones penales de hasta un año de prisión y una multa de hasta dos millones de won en el caso de que se viole dicha disposición.

La ley de manifestaciones y asambleas prevé sanciones penales de hasta dos años de cárcel o una multa de hasta dos millones de won en el caso de quienes organicen una asamblea o una manifestación prohibidas o en caso de que se haya notificado previamente su prohibición.

La ley de seguridad nacional prevé penas de prisión para las actividades antiestatales. Quienes a sabiendas elogien, alienten, divulguen o simpaticen con actividades de organizaciones antiestatales, sus miembros o quienes actúan en nombre de una organización que pueda poner en peligro la existencia y la seguridad de la nación y el orden social democrático, y quienes cometan un atentado para derrocar al Gobierno serán castigados con penas de hasta siete años de cárcel. Quienes, con el mismo propósito, produzcan, importen, fotocopien, transporten, distribuyan, vendan o adquieran documentos, publicaciones y otro material similar serán castigados con penas de menos de siete años de cárcel.

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

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

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

- en el caso de que un funcionario público que, abusando de su autoridad oficial, fuerce a una persona a realizar cualquier tipo de trabajo al que no está obligada (artículo 123 del Código Penal: abuso de autoridad);
- en el caso de que una persona obligue a otra a llevar a cabo cualquier tipo de trabajo al que no esté obligada, sirviéndose de la violencia o de la intimidación (artículo 324 del Código Penal: coerción) o

- en el caso de que una persona arreste, recluya, capture o tome a otra persona como rehén y le obligue a llevar a cabo trabajos a los que no está obligada (artículo 324-2 del Código Penal: coerción a rehenes).

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

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

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

La División de Normas Laborales de la Oficina de Normas Laborales del Ministerio de Trabajo coordina y controla: la aplicación de la ley de normas laborales; la supervisión de la aplicación de la ley; la inspección del trabajo en los lugares de trabajo, y las medidas que deben tomarse contra las infracciones de la LSA.

La División de Normas Laborales determina también si los empleadores cumplen o no con su obligación de atenerse a las disposiciones legales con respecto a la prohibición del trabajo forzoso, y decide las medidas que deben tomarse en caso de no cumplimiento. Bajo la dirección y supervisión de la División de Normas Laborales del Ministerio de Trabajo, los inspectores del trabajo de las 46 oficinas laborales regionales llevan a cabo inspecciones de los lugares de trabajo, piden a los empleadores que presenten informes o que comparezcan, y actúan como funcionarios responsables del cumplimiento de la ley en caso de infracción, con el fin de garantizar que los empleadores cumplan plenamente sus obligaciones con respecto a la prevención y eliminación del trabajo forzoso.

La aplicación de sanciones penales en los casos de infracción de las disposiciones que prevén la eliminación del trabajo forzoso, antes mencionadas, incumbe a la policía, la fiscalía y los tribunales.

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

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

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

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se han recibido observaciones.

Corea, República de

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La República de Corea no ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), ni el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

La Constitución prevé que nadie será castigado, objeto de restricciones preventivas o sujeto a un trabajo involuntario excepto en la manera dispuesta por la ley y por medio de procedimientos legales.

No hay pruebas de que exista trabajo forzoso en la República de Corea.

República Democrática del Congo

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Desde la presentación de la memoria inicial no ha habido ningún cambio ni en la legislación ni en la práctica.

Evaluación de la situación en la práctica

Las estadísticas siguen sin estar disponibles debido a la falta de medios materiales y financieros.

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

a) Medios desplegados por nuestro Gobierno

El procedimiento de ratificación iniciado va a finalizar muy pronto.

b) Las condiciones

En esta materia, no hemos contado con ninguna asistencia de la OIT.

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

Empleadores

— Federación de Empresas del Congo (FEC);

- Asociación Nacional de Empresas de Cartera (ANEP);
- Confederación de Pequeñas y Medianas Empresas Congolesas (COPEMECO).

Trabajadores

- Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC);
- Confederación Sindical del Congo (CSC);
- Confederación Democrática de Trabajadores del Congo (CDT);
- Central Sindical Interprofesional de Trabajadores y Ejecutivos del Congo (SOLIDARITE);
- Organización de Trabajadores Unidos del Congo (OTUC);
- Cooperación de Sindicatos de Empresas Públicas y Privadas del Congo (COOSEPP).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se ha recibido ninguna observación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Estados Unidos

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

No hay ninguna modificación ni información suplementaria de las que informar.

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

La Federación Estadounidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y el Consejo de Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB) tuvieron la oportunidad de formular comentarios sobre la memoria durante su redacción. Actualmente, se les envían ejemplares en aplicación del artículo 23 de la Constitución de la OIT.

Estados Unidos

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Los Estados Unidos no han ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT. En 1991, ratificaron el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) de la OIT.

El trabajo forzoso está legalmente prohibido en los Estados Unidos. [Se hace referencia a la aplicación de un convenio ratificado.]

Actualmente en Estados Unidos 27.000 reclusos federales y estatales de un total de 1,2 millones cobran un sueldo por el trabajo que realizan, que oscila entre 0,23 y 1,15 dólares de los Estados Unidos al día. Hoy en día diferentes partes defienden el aumento significativo del número de dichos trabajadores. Los reclusos trabajan en varios sectores, incluidos los relacionados con productos objeto de comercio internacional como el montaje de paneles de circuito de ordenadores, la industria de la confección, la industria automovilística, la alimentación, los sistemas de telemarketing y de reservas telefónicas para hoteles y compañías aéreas [... se cita una compañía aérea] y la introducción de datos por ordenador. Existen pruebas que indican que al menos tres estados están exportando bienes producidos en las prisiones, en parte con el fin de evadir las leyes que restringen el comercio de bienes producidos en las cárceles entre los estados de los Estados Unidos. Los reclusos que se niegan a realizar este trabajo pierden la oportunidad de ser puestos en libertad anticipadamente, se les niegan ciertos privilegios, se les envía a instituciones de máxima seguridad o pueden estar encerrados en sus celdas 23 horas al día.

Algunos de los trabajos que se realizan en los territorios bajo el control del Gobierno Federal equivalen al trabajo forzoso. Desde los años ochenta la mancomunidad estadounidense de las Islas Marianas del Norte ha desarrollado una industria textil basada en la posibilidad con que cuentan estas islas de exportar productos libres de impuestos y sin cuotas a los Estados Unidos. Esta situación, junto con el control local de las leyes relativas al salario y a la inmigración, ha provocado un efecto práctico por el que se ha establecido un sistema de servidumbre forzoso en el territorio. Las autoridades locales permiten a las empresas de propiedad extranjera contratar a miles de trabajadores extranjeros, principalmente a mujeres jóvenes procedentes de otros países [se nombran]. Las agencias privadas buscan a estos trabajadores, por lo que piden comisiones exorbitantes. Estas comisiones se pagan por adelantado o se deducen del salario mediante un acuerdo por el que se establece que los trabajadores deben mantenerse en el mismo empleo de la misma fábrica, que a su vez tiene vínculos con la agencia que busca a estos trabajadores.

Además del abuso que sufren por el pago de comisiones, a estos trabajadores extranjeros se les pide rutinariamente que firmen contratos de trabajo en los que se comprometen a no solicitar aumentos de sueldos, a no buscar otro empleo y a no afiliarse a un sindicato. A estos trabajadores se les dice que la violación del contrato tiene como resultado el despido y la deportación, y que los trabajadores implicados deben pagar los gastos de viaje para volver a su país de origen.

Existen motivos para preocuparse seriamente por la producción a escala comercial realizada por reclusos en los Estados Unidos y por las prácticas equivalentes al trabajo forzoso realizado por trabajadores extranjeros explotados (principalmente por mujeres) en los territorios dependientes de los Estados Unidos.

Etiopía

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Quisiéramos hacerles notar que, tras haber remitido nuestra memoria inicial a la OIT, el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), se presentó a la autoridad

competente para ser estudiado, junto con nuestras sugerencias y consejos con respecto a las posibilidades para su ratificación.

Por lo tanto, informaremos a la Oficina del resultado, tan pronto como se tome una decisión a este respecto.

Filipinas

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Quisiéramos comunicar que el instrumento relativo a este principio está en proceso de ser examinado para ratificación y que no se han introducido cambios sustanciales desde que el año pasado se presentó el informe inicial, en virtud del seguimiento a la Declaración.

[Se hace referencia a asuntos relacionados con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que no se tratan en el informe anual para 2001.]

Mantendremos a la OIT informada sobre la evolución de la ratificación de los convenios fundamentales relativos a los principios y derechos en cuestión [se hace referencia a los principios y derecho relativos tanto al trabajo forzoso como al trabajo infantil].

Filipinas

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Filipinas no ha ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT, pero en 1960 ratificó el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

El ley prohíbe el trabajo forzoso. Sin embargo, más de 300.000 niños trabajan en situación de servidumbre, como empleados de servicio doméstico para saldar un «préstamo» adelantado a los padres y que los niños están obligados a pagar con su trabajo. Además, existen informes procedentes de la provincia de Bulacan, cerca de Manila, que indican que en algunas granjas se emplea a trabajadores menores de cierta edad y se les impide abandonar el lugar.

A pesar de que el trabajo forzoso está prohibido en general, muchos niños trabajan en el servicio doméstico y en el sector rural en condiciones parecidas a las de la servidumbre.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

Las siguientes observaciones hacen referencia a la memoria presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), que expone que aunque la legislación filipina prohíbe el trabajo forzoso, existen unos 300.000 niños prácticamente en situación de servidumbre que trabajan como empleados domésticos y

granjeros. A continuación se indican las observaciones del Gobierno filipino con respecto a esta cuestión:

- 1) El Gobierno filipino, por medio del Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE), pone en tela de juicio las afirmaciones de la CIOSL, sobre todo debido al hecho de que ésta no cita las fuentes de las estadísticas. Además, el entorno laboral mencionado contribuye a que la situación de dichos niños no sea inmediatamente visible y, por consiguiente, tampoco sea fácil de detectar.
- 2) Sin embargo, aunque se rebatan las cifras así presentadas, el DOLE admite que en el país existen niños que trabajan, y ha instaurado ciertas medidas a fin de corregir esta penosa situación. El Programa Sagip Batang Manggagawa (Salvad al Niño Trabajador), fundado en 1994, constituye un ejemplo concreto de ello. Dicho programa se vale principalmente de un equipo interinstitucional de intervención rápida a fin de detectar, seguir de cerca, socorrer y proporcionar medidas de rehabilitación o reinserción a los niños rescatados de condiciones de trabajo peligrosas y explotadoras. Así, en la zona de Bulacan en particular, SE ha entablado una acción contra un empleador de una granja porcina que contrataba a menores en su establecimiento. El caso en cuestión acabó con la condena del empleador, mientras que los niños, las víctimas, disfrutaron de los beneficios en virtud del Programa Conjunto de Protección de Testigos del Departamento de Bienestar Social y Desarrollo y Departamento de Justicia (DSWS-DOJ). Los niños rescatados fueron devueltos a sus padres. El DOLE se compromete, por medio del programa SEM, a seguir investigando de cerca el asunto, concentrando sus esfuerzos en condenar a los empleadores culpables y liberar a los niños de las situaciones de explotación laboral.

[Se hace también referencia a la ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que no abarca el examen anual de 2001.]

- 3) Con anterioridad a dicha ratificación, el DOLE emitió la Orden Departamental núm. 4 de la serie de 1999 relativa a los trabajos y actividades peligrosas de las personas menores de 18 años.

Islas Salomón

El Gobierno no ha transmitido a la Oficina ningún informe para el examen anual de 2000 y 2001.

Islas Salomón

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Las Islas Salomón ratificaron el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) en 1985. No han ratificado el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

La Constitución de las Islas Salomón prohíbe el trabajo forzoso. Sin embargo, [... es necesario aclarar ...] diferentes exclusiones de [... los términos «trabajo forzoso» ...] incluidos los servicios comunitarios y los funcionarios públicos. [... Se hace referencia a la aplicación de un convenio ratificado.]

No se han presentado informes en materia de trabajo forzoso en las Islas Salomón.

Japón

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En cuanto a las condiciones de la prohibición de las diversas formas de trabajo forzoso en el Japón, no hay ninguna modificación que introducir en la memoria precedente ni nada que añadirle.

La frase que figura en la memoria anterior:

Para la aplicación de la ley sobre normas del trabajo, se han establecido, en el Ministerio de Trabajo, la oficina de las normas del trabajo, y como dependencias locales; las oficinas de las normas del trabajo y las oficinas de inspección de las normas del trabajo en las prefecturas; todas esas oficinas están dotadas con el personal necesario.

Debe modificarse de la siguiente manera:

Para la aplicación de la ley sobre normas del trabajo, se han establecido, en el Ministerio de Trabajo, la oficina de las normas del trabajo, y como dependencias locales; las oficinas del trabajo y las oficinas de la inspección de las normas del trabajo en las prefecturas; todas esas oficinas están dotadas del personal necesario.

Evaluación de la situación en la práctica

El contenido de la memoria precedente deberá cambiarse como sigue:

1. En el marco del artículo 5 de la ley sobre las normas del trabajo (prohibición del trabajo forzoso) se sometió a la fiscalía el número siguiente de violaciones.

	Número de violaciones durante la inspección periódica	Número de casos presentados a la oficina de la fiscalía
1995	0	1
1996	0	1
1997	0	1
1998	1	0
1999	0	2

2. El número de violaciones y casos presentados a la fiscalía en el marco del artículo 122 (trabajo obligatorio en prisión impuesto al capitán por obligar a una persona a ejecutar a bordo del buque un acto al que no está obligada, mediante abuso de su autoridad) de la ley sobre la gente de mar es el siguiente.

	Número de violaciones durante la inspección periódica	Número de casos presentados a la oficina de la fiscalía
1995	0	0
1996	0	0

1997	0	0
1998	0	0
1999	0	0

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

No hay ninguna modificación que introducir en la memoria precedente ni nada que añadirle.

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

Organizaciones de empleadores: Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón.

Organizaciones de trabajadores: Confederación de Sindicatos del Japón.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se debe añadir la siguiente frase a la memoria precedente.

La Confederación de Sindicatos del Japón solicita «que se ratifiquen rápidamente las normas fundamentales del trabajo de la OIT y promueve la conclusión de un acuerdo sobre su necesidad general». (Solicitud de un sistema normativo para 2000 y 2001.)

Japón

Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Asociaciones de Empleadores del Japón (Nikkeiren)

Nikkeiren concede gran importancia a la Declaración de la OIT de 1998 y considera que Japón debería examinar inmediatamente el tema con miras a ratificar los Convenios núms. 29 y 111. [Se hace también referencia a la ratificación del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que no se trata en el informe anual para 2001.] En lo que respecta a los Convenios núms. 29 y 111, es necesario que los socios tripartitos adopten una acción conjunta para examinar las dificultades y los obstáculos que puede plantear la ratificación y para estudiar las medidas necesarias para hacer frente a los mismos.

Japón

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

Está prohibido que los empleados de la administración tanto a nivel local como central, y los de las empresas públicas se declaren en huelga y se toman medidas

disciplinarias contra quienes incumplan esta norma. Además, los instigadores de las huelgas «ilegales» pueden ser condenados a hasta tres años de prisión o a pagar multas de hasta 100.000 yenes. La pena de prisión no se halla de conformidad con el Convenio.

Se prohíbe a los empleados de la Administración central y municipal participar en cualquier actividad política. Como se describe en el párrafo anterior, quienes transgredan esta norma pueden verse obligados a cumplir penas de prisión o pagar multas. Esto no se considera conforme al Convenio, que rechaza el trabajo forzoso como castigo por llevar a cabo actividades políticas.

JTUC-Rengo ha venido instando a Japón a que ratificase lo antes posible el Convenio núm. 105.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de JTUC-Rengo

[Las observaciones siguientes fueron presentadas en referencia a los comentarios de JTUC-Rengo sobre la memoria remitida por el Gobierno para realizar el primer examen anual. Dado que no fue posible incluir las observaciones del Gobierno en dicha compilación de memorias, se reproducen en la compilación para el segundo examen anual. La memoria del Gobierno y los comentarios de JTUC-Rengo pueden consultarse en el GB.277/3/2, págs. 226-236.]

Como se confirmó en la 274.^a reunión del Consejo de Administración, las organizaciones de empleadores y trabajadores han de emitir comentarios cuando la Oficina procede a la compilación de las memorias anuales en el marco del seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así pues, el Gobierno japonés no interpone objeción alguna al proceso por el cual JTUC-Rengo emite comentarios sobre los convenios fundamentales que no se han ratificado en el contexto del marco del seguimiento.

Ahora bien, pedir a los gobiernos que hagan observaciones sobre los comentarios presentados al Director General por las organizaciones de trabajadores, y reflejar estos comentarios y observaciones en la compilación de las memorias anuales, son cuestiones que, según lo establecido, no forman parte del seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Gobierno japonés opina que estas iniciativas son contrarias al objetivo global del seguimiento anual, según lo estipulado en el párrafo 2 de la sección 1 del anexo de la Declaración de la OIT, y que pueden conducir a la creación de nuevos mecanismos para supervisar la postura de los Estados Miembros respecto a temas que se tratan en los convenios no ratificados.

Anteriormente, el Consejo de Administración no formuló ninguna norma respecto a: 1) la relación entre las memorias redactadas por los gobiernos y los comentarios presentados por las organizaciones de trabajadores y empleadores, y 2) el trato dado a los comentarios de las organizaciones de trabajadores o empleadores. Al Gobierno japonés le gustaría conocer la opinión de la Oficina sobre las cuestiones planteadas en los puntos 1) y 2) anteriores, así como de qué forma se tratarán las observaciones del Gobierno que se presentarán en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El Gobierno japonés considera conveniente discutir dichas cuestiones en la reunión del Consejo de Administración, en función del contenido de la respuesta que dé la

Oficina⁴. El Gobierno del Japón desea reservarse el derecho de manifestar su postura respecto a los comentarios de JTUC-Rengo hasta que la Oficina responda a estas cuestiones.

Al mismo tiempo, en cuanto a los comentarios de las organizaciones de trabajadores o de empleadores, el Gobierno japonés también pide que, hasta que la Oficina dé una respuesta clara a las cuestiones anteriores, no refleje de modo alguno los comentarios de JTUC-Rengo en la compilación de la memoria anual.

Además, el Gobierno japonés desea manifestar públicamente que los comentarios presentados por JTUC-Rengo sobre los convenios ratificados no deberían reflejarse en la compilación de las memorias anuales, dado que los convenios ratificados no son objeto del seguimiento anual⁵. En lo que concierne al Informe Global que se preparará bajo la responsabilidad del Director General, no hay consenso en cuanto a la forma en la que se tratarán los comentarios de las organizaciones de trabajadores o empleadores; y en opinión del Gobierno, los comentarios presentados por JTUC-Rengo no deberían tenerse en cuenta.

El objetivo global del seguimiento es alentar los esfuerzos de los Miembros de la Organización por promover los principios y derechos fundamentales que se reafirman en la Declaración de la OIT. El objetivo del seguimiento es de carácter estrictamente promocional. El Gobierno japonés opina que debería llevarse a cabo partiendo de la idea de que no debería conducir al establecimiento de nuevos mecanismos de control y no debería dar lugar a la duplicación del sistema de presentación de informes sobre los convenios no ratificados que ya se halla establecido en la Constitución.

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Japón solamente ha ratificado uno de los principales convenios de la OIT sobre la eliminación de todas formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Japón ratificó el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) en 1932. No ratificó el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). La ley sobre las normas del trabajo prohíbe el uso del trabajo forzoso y no se han recibido informes de trabajo forzoso en Japón.

Lesotho

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está reconocido en Lesotho.

⁴ Nota de la Oficina: cabe hacerse referencia a la declaración del asesor jurídico en la reunión de marzo de 2000 del Consejo de Administración.

⁵ Nota de la Oficina: la Oficina ha rectificado este error. Las referencias presentadas por JTUC-Rengo relativas a los comentarios ratificados se eliminaron posteriormente de la compilación.

La Constitución de Lesotho de 1992, en su artículo 9, reconoce el principio de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. La ley núm. 24 del Código del Trabajo de 1992, principal instrumento regulador de cuestiones sobre empleo y trabajo, también reconoce el principio en su artículo 7.

Lesotho es parte en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Se enviaron copias del Código del Trabajo y de la Constitución a la OIT.

El trabajo forzoso se define en el Código del Trabajo como todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenazas de algún tipo de castigo y para el que dicha persona no se ha ofrecido voluntaria.

Las personas y categorías excluidas de la definición son :

- todo trabajo o servicio exigido en virtud de una ley de servicio militar obligatorio para realizar labores de carácter puramente militar;
- todo trabajo o servicio exigido a una persona como consecuencia de una pena impuesta por un tribunal, siempre que dicho trabajo o servicio se realice bajo la supervisión y el control de una autoridad pública, y que dicha persona no sea contratada o puesta a disposición de ninguna persona, empresa o asociación privada o cualquier otro órgano de dichas características;
- todo trabajo o servicio exigido en caso de emergencia, es decir, en caso de guerra o calamidad como por ejemplo, incendios, inundaciones, hambrunas, terremotos, enfermedades epidémicas o epizooticas violentas, invasión de animales, plagas de insectos o enfermedades o plagas de las plantas y, en general, en circunstancias que pudieran poner en peligro la existencia o el bienestar de parte de o de toda la población;
- servicios comunitarios menores realizados por miembros de una comunidad que redundan en su interés directo.

El Código del trabajo prevé penas para toda persona que exija, cause o permita el trabajo forzoso. Dicha persona será multada con una suma de dinero no superior a 2 millones de maloti (el equivalente a 316 dólares de los Estados Unidos [cuando se presentó el informe]) o encarcelada por un período no superior a un año.

Todo jefe o funcionario público que obligue a la población bajo su mando o a cualquier otra persona a trabajar para una empresa pública o privada recibirá la misma pena mencionada anteriormente ⁶.

El Departamento de Trabajo está realizando una campaña para sensibilizar a los trabajadores de los sectores de los textiles, la construcción y el transporte sobre sus derechos, incluida la prohibición del trabajo forzoso.

⁶ En el artículo 7, 2) del Código del Trabajo se hace hincapié en la prohibición del trabajo forzoso por parte de jefes o funcionarios públicos. Ello se debe a que en el pasado los jefes solían recurrir a miembros de la población bajo su mando o supervisión para trabajar en sus campos, por ejemplo, labrando o desherbando. Nadie podía negarse. Estas personas no eran remuneradas por su trabajo, sino que lo único que recibían era comida. Debería señalarse que la pena impuesta a alguien que obligue a una persona a trabajar para ella es la más severa del Código. Esto demuestra la seriedad con que el Gobierno toma dichas infracciones.

Evaluación de la situación en la práctica

No existen indicadores ni estadísticas disponibles sobre el trabajo forzoso u obligatorio.

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

La ratificación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), por el Gobierno del Reino de Lesotho se encuentra en su etapa final. Se espera que el instrumento de ratificación sea depositado en la oficina del Director General de la OIT antes de que finalice el año 2000.

Los objetivos del Gobierno en relación con la abolición del trabajo forzoso u obligatorio pueden lograrse si se aumentan los recursos humanos y financieros. Se necesitan más inspectores, y mejor pagados.

La asistencia técnica proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo en materia de formación de inspectores sería muy positiva.

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

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores a quienes se ha transmitido una copia de la memoria son las siguientes:

- Asociación de Empleadores de Lesotho (ALE);
- Congreso de Organizaciones Sindicales de Lesotho (COLETU);
- Congreso de Sindicatos de Lesotho (LTUC);
- Federación de Sindicatos Democráticos de Lesotho (LFDU).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Gobierno de Lesotho no ha recibido ninguna observación sobre las medidas de seguimiento que se han tomado o deben tomarse en relación con la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Lesotho

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La ley de 1987 sobre el empleo prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio y ningún informe muestra constancia de que exista.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

En Lesotho se reconoce el principio de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Confirmamos plenamente la observación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres de que en Lesotho el trabajo forzoso está prohibido y que no hay ninguna notificación de su existencia. Ahora bien, no es correcto afirmar que existe una ley de empleo de 1987. La única disposición legislativa que rige cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo es la orden núm. 24 del Código de Trabajo de 1992.

Madagascar

Considerando que Madagascar ratificó, con fecha 1.º de noviembre de 1960, el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), esta memoria se basa esencialmente en el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), cuyo estudio se está realizando en vista de su presentación para ratificación. El Gobierno reconoce que ambos convenios son complementarios; no obstante se habrá de tomar medidas antes de la ratificación del Convenio núm. 105. [Se hace referencia a la aplicación del Convenio núm. 29.]

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Los siguientes instrumentos reconocen el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio:

- el Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso, 1930, ratificado el 1.º de noviembre de 1960;
- la ley constitucional núm. 98-001 del 8 de abril de 1998 sobre la revisión de la Constitución;
- la ley núm. 94-029 del 25 de agosto de 1995 relativa a la promulgación del Código del Trabajo;
- la ley núm. 68-018 del 6 de diciembre de 1968 y la ordenanza núm. 78-002 del 6 de febrero de 1978 relativas a los principios generales del servicio militar;
- el decreto núm. 59-121 del 27 de octubre de 1959, modificado mediante el decreto núm. 63-167 del 6 de marzo de 1967 sobre la organización de los servicios penitenciarios;
- el decreto núm. 92-353 que estipula las condiciones de demanda judicial así como las modalidades de cumplimiento de las obligaciones del servicio militar.

Madagascar reconoce el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio por medio de los instrumentos jurídicos mencionados. Queda confirmado dicho reconocimiento mediante:

La definición del trabajo forzoso u obligatorio, tal y como consta en las disposiciones del Convenio núm. 29, inspiró el derecho positivo nacional. En efecto, en

conformidad con el artículo 83 (2) núm. VIII de la Constitución: «*los tratados o acuerdos regularmente ratificados o aprobados gozan desde su publicación de una autoridad superior a aquella de las leyes a reserva de su cumplimiento por la otra parte*».

La Constitución que:

- i) en su preámbulo considera la Carta internacional de los derechos humanos así como la Carta africana de los derechos humanos parte integrante de su derecho positivo;
- ii) confiere a la ley la definición de los principios fundamentales que rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores (Código del Trabajo).

El Código del Trabajo que prohíbe en su artículo 3 el trabajo forzoso u obligatorio, asimismo lo define como «*todo trabajo o servicio exigido de un individuo mediante amenazas y para el cual el susodicho individuo no se ha presentado voluntariamente*». Sin embargo esta definición no se aplica:

- a las categorías de personas sometidas a una condena por decisión judicial a condición de que el trabajo o servicio sea realizado al cuidado y bajo el control de las autoridades y que sea de interés público;
- a las siguientes categorías de trabajo:
 - i) todo trabajo, servicio o socorro requerido en caso de accidente, naufragio, inundación, incendio o cualquier otra situación de emergencia así como en el caso de latrocinio, depredación, flagrante delito, que sea público o de ejecución judicial;
 - ii) todo trabajo de interés general realizado en cumplimiento de un convenio que, tras ser libremente aceptado por los miembros de la *Fokonolona*, o en el marco de pequeñas tareas para la localidad, se convierte en obligatorio;
 - iii) todo trabajo de interés general cuando es exigido de conformidad con las disposiciones legales sobre la organización de la defensa nacional o realizado voluntariamente en el marco del servicio militar;
 - iv) todo trabajo que se exige a una persona como consecuencia de una condena dictada por un tribunal a condición de que dicho trabajo o servicio sea ejecutado al cuidado o bajo el control de las autoridades y que sea de interés público.

El Código del Trabajo sanciona severamente el trabajo forzoso con una multa y una pena de prisión (multa de 50.000 a 500.000 francos malgaches (FMG) (1 dólar = 6.800 FMG aproximadamente, según curso del mes de septiembre de 2000) y pena de prisión de uno a tres meses) o con una de las dos penas únicamente y, en caso de recidiva, con una multa de 800.000 FMG y una pena de prisión de seis meses).

La Inspección del Trabajo ha de comprobar la violación de las disposiciones del artículo 3 del Código del Trabajo sobre el trabajo forzoso cometida por la empresa (pública o privada) de que se trate. A continuación, se remite la comprobación de la infracción al fiscal de la República encargado de procesar las violaciones para que el tribunal pueda dictar las sanciones pertinentes.

Evaluación de la situación en la práctica

No existe en la actualidad ningún indicador ni estadística para evaluar la situación del trabajo forzoso en Madagascar. Esta falta de datos sobre la cuestión justifica la conveniencia de investigar la situación del trabajo forzoso a escala nacional.

Sin embargo, la situación actual propende a demostrar la existencia de trabajo forzoso mediante la cesión de presos a particulares o a empresas privadas y por medio del servicio militar.

[Referencia a la aplicación del Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso, 1930.]

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

Además de la ratificación del Convenio núm. 29, las primeras medidas con miras a la promoción de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio apuntan a integrar sus disposiciones en los textos sobre la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.

Puesto que la opinión pública no siempre considera la cesión de presos a empresas privadas y las actividades no exclusivamente militares como trabajos forzados, las medidas encaminadas a promover la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso siguen escasas.

Sin embargo, junto con la sección de derechos humanos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Madagascar ha iniciado una campaña de concienciación acerca del trabajo forzoso u obligatorio.

Además, durante las sesiones de formación sobre normas y declaración congregadas en Antananarivo y Antsirabe con motivo de la misión del experto para las normas de la OIT, se tocó la cuestión de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio en el país.

Se avaló entonces la conveniencia de organizar, junto con la OIT, un seminario nacional sobre el trabajo forzoso u obligatorio, con la participación de los diferentes ministerios y demás partes interesados. Durante este seminario, se examinarán tanto los problemas nacionales de cumplimiento del principio de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, como soluciones necesarias en la legislación y en la práctica. Se tocará asimismo la cuestión de la ratificación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

El Gobierno contempla desplegar mayores esfuerzos con miras a la eliminación efectiva del trabajo forzoso en Madagascar.

Respecto de la abolición efectiva del trabajo forzoso, el mayor escollo para Madagascar es la derogación de los textos incriminados relativos al trabajo penitenciario y al servicio militar.

Así, se insta a la asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo encaminada a realizar un estudio o investigación nacional sobre la situación del trabajo forzoso en el país. El estudio apuntará a:

- i) analizar todos los aspectos de la cuestión;
- ii) proporcionar estadísticas nacionales e indicadores;
- iii) destacar todos los problemas institucionales y prácticos relativos a la abolición del trabajo forzoso;
- iv) formular recomendaciones sobre cómo promover la abolición del trabajo infantil.

Tras realizar el estudio, los resultados servirán de base para la discusión en el marco de un seminario o de un foro tripartito de concienciación que contará con la participación de los interlocutores sociales, los ministerios de justicia y las fuerzas armadas así como las organizaciones no gubernamentales interesadas por la cuestión. El foro podrá formular recomendaciones o dar validez a las recomendaciones del estudio con miras a la elaboración de una estrategia nacional dirigida a promover la abolición del trabajo infantil.

Esta estrategia nacional debería, en un principio, dar lugar a la derogación de los textos incriminados [referencia a la aplicación del Convenio núm. 29], con miras a la ratificación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Finalmente, conllevará un plan de acción nacional tripartito que fijará los objetivos, los plazos de cumplimiento, los resultados esperados, la evaluación tripartita así como las acciones de seguimiento, etc.

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

Esta memoria se ha enviado a:

Organizaciones de empleadores

- Agrupamiento de Empresas de Madagascar (GEM)
- Fivondronan'ny Mpandraharaha eto Madagasikara (FIVMPAMA)
- Sindicato de las Industrias de Madagascar (SIM)
- Consejo Nacional Económico y Social (CONECS)
- Agrupamiento de las Empresas Francas e Interlocutores (GEFP)

Sindicatos de trabajadores

- Sindicato por la Rehabilitación Económica de Madagascar (SEREMA)
- Fivondronan'ny Sendika Revolisionera Malagasy (FISEMARE)
- Sendika Tolon'ny mpiasa (TM)
- Sendika Reharehan'ny Mpiasa Movondrona (SRMM)
- Syndikan'ny Mpiasa Mitolona (SYMPIMITO)
- Sendika Kristianina Malagasy (SEKRIMA)

- Firaisan'ny Sendikan'ny Mpiasan Madagasikara (FISEMA)
- Unión de los Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)
- Fivondronan'ny Mpiasa Malagasy (FMM)
- Sindicato Autónomo por la Agrupación de los Trabajadores

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Gobierno remitirá de inmediato a la OIT los eventuales comentarios de los interlocutores sociales.

Madagascar

Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM)

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está legalmente reconocido en nuestro país (en el artículo 3 de la ley núm. 94-029, que contiene el Código de Trabajo) y en virtud de la ratificación del Convenio núm. 29 de la OIT.

El trabajo forzoso, que se contempla en el artículo 3 del Código del Trabajo, está definido como «un trabajo o servicio que se exige a una persona bajo la amenaza de cualquier tipo de pena, y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente».

En caso de necesidad, ciertas personas o categorías de personas quedan excluidas de la aplicación de este principio a causa de trabajos de interés general y/o siniestros, o a consecuencia de cataclismos naturales u otros accidentes, así como en caso de condena dictada por los tribunales de justicia.

Las categorías de trabajos que se citan a continuación constituyen excepciones a esta legislación (artículo 3 del Código del Trabajo):

- los trabajos, servicios o auxilios que se requieren en caso de accidente, naufragio, inundación, incendio u otras calamidades, así como en caso de bandolerismo, pillaje, delito flagrante, alteración del orden público o cumplimiento de sentencia judicial;
- los trabajos de interés colectivo ejecutados en aplicación de un acuerdo libremente consentido por los miembros de la *Fokonolona* (comunidad aldeana: institución básica de la organización social de Madagascar) y que, por lo tanto, es de obligado cumplimiento, o que se inscriban en el contexto de los trabajos comunitarios de la aldea;
- los trabajos de interés general, cuando son urgidos en virtud de las disposiciones legislativas que se refieren a la organización de la defensa nacional o realizadas voluntariamente en el marco del servicio nacional.

Todo trabajo que se exija a una persona a consecuencia de una sentencia condenatoria pronunciada por decisión judicial, a condición de que ese trabajo o servicio sea ejecutado bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que esté destinado a obras de interés público.

El decreto núm. 70-250, de 25 de mayo de 1970, determina la creación de una comisión encargada de proponer las medidas de armonización de la legislación nacional [con dos convenios ratificados]. Esta comisión examinará los textos que se refieren a la organización de los servicios penitenciarios, los artículos 3 y 4 del Código del Trabajo, las medidas destinadas a mejorar la recaudación de los impuestos directos, que tienden a reprimir la comisión de las obligaciones fiscales, así como los actos que atenten contra el buen crédito de la nación.

Evaluación de la situación en la práctica

Madagascar ha ratificado el Convenio núm. 29 de la OIT, pero no el Convenio núm. 105, porque las disposiciones de los textos nacionales van mucho más allá de lo dispuesto en dicho Convenio.

Ello no obstante, las prácticas que se pueden observar en las empresas establecidas en zonas de libre comercio en lo referente a las horas extraordinarias, son un tanto ambiguas. Por una parte, los empleadores abusan de las horas extraordinarias y, por otra, los trabajadores se acomodan a ello, para mejorar sus ingresos. El problema suele provenir de la retribución de estas horas.

El gran número de personas en situación de subempleo o en franco desempleo, la dificultad de encontrar trabajo, el afán por mantener a toda costa el que se tiene, etc., todo ello hace que el trabajador no insista en ciertos derechos fundamentales, sobre todo en relación con la duración del trabajo, la higiene y la seguridad en el trabajo.

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

Hubo un tiempo en que era moneda corriente el recurso a la mano de obra penal, pero desde principios del decenio de 1980 esta práctica ha quedado prohibida.

Los medios desplegados por el Gobierno se ciñen a los límites de las disposiciones prescritas [un convenio ratificado] y en los textos nacionales ya existentes. Sin embargo, se acaba de crear una comisión encargada de revisar el Código Penal.

La USAM ha presentado propuestas de enmienda y mejoramiento de las disposiciones relativas a todo ello en el ámbito de la legislación de la reglamentación del trabajo.

Las acciones de la organización están consignadas en las notas sobre las labores de la Conferencia de los Trabajadores Malgaches (CTM), una plataforma que agrupa las principales centrales sindicales del país.

El desarrollo del diálogo social en el marco del respeto a las disposiciones del Convenio núm. 144, que nuestro país acaba de ratificar, debería contribuir a la consecución de este objetivo.

Malasia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

En primer lugar, debe mencionarse que el Departamento de Prisiones de Malasia no somete a sus reclusos a trabajo obligatorio.

La respuesta a la pregunta de si el Departamento de Prisiones de Malasia practica el trabajo forzoso entre los reclusos se halla en las disposiciones del artículo 6 de la Constitución Federal de Malasia, donde se establece que:

- 1) Nadie puede ser retenido en régimen de esclavitud.
- 2) Todas las formas de trabajo forzoso están prohibidas, aunque el Parlamento, por ley, puede contemplar el servicio obligatorio con fines nacionales.
- 3) El trabajo inherente al cumplimiento de la pena de reclusión impuesta por el tribunal no se considerará trabajo forzoso, de acuerdo con el espíritu de este artículo.

Habida cuenta de las disposiciones anteriores establecidas en el artículo 6 de la Constitución Federal de Malasia, queda claro que actualmente ninguno de los reclusos de las cárceles malasias realizan trabajos forzosos.

En Malasia, el programa de reinserción social de los infractores de la ley está orientado a la preparación de los presos para su posible retorno a la comunidad como personas socialmente productivas que respetan la ley. Por ello, el sistema penal concede gran importancia al trabajo en la prisión. Desempeña una función importante, y no meramente por utilizar el trabajo de los reclusos de forma constructiva, sino también por ser útil de cara al propósito de reforma y reinserción. Los principales objetivos son los siguientes:

- i) cultivar buenos hábitos de trabajo;
- ii) impartir formación profesional dirigida tanto a los delincuentes adultos como a los jóvenes, con el fin de que adquieran nuevas capacidades o de fomentar las que ya poseen para que dispongan de un potencial de empleo tras su salida de prisión; y
- iii) realizar un trabajo productivo y remunerado durante su período de encarcelamiento para superar el problema de la inactividad.

Para alcanzar estos objetivos, todos los reclusos, excepto aquellos, que según la certificación médica no disfruten de buenas condiciones físicas, realizan un trabajo a tiempo completo. Ahora bien, en el marco de la legislación carcelaria, no se requiere que quienes se hallen en régimen de prisión preventiva trabajen, excepto para mantener limpios los lugares en los que se encuentran reclusos.

Evaluación de la situación en la práctica

El Departamento de Prisiones no practica el trabajo forzoso.

Ninguno de estos reclusos es extranjero.

Los reclusos no producen bienes con fines privados/comerciales.

Ningún producto elaborado en las cárceles se exporta a [...] ningún país.

En la actualidad, cerca de 8.000 reclusos participan en el programa profesional. El Gobierno facilita instructores calificados en relación con distintos oficios para impartir formación profesional a los presos. Los oficios tradicionales como los servicios de lavandería, carpintería, confección de prendas, trabajo en metales y reparación de calzado son populares en las cárceles. El salario que se paga a los presos depende del grado salarial en el que se hallen.

En cuanto la mano de obra carcelaria, la legislación garantiza lo siguiente a los presos que participan en el programa profesional:

- i) la necesidad de encontrarse en buen estado de salud, que ha de constar en una certificación médica;
- ii) horas normales de trabajo;
- iii) un día y medio de descanso por semana;
- iv) un medio ambiente de trabajo seguro y saludable; y
- v) remuneración por su trabajo.

En el curso de los años, el Departamento de Prisiones de Malasia se ha percatado de que actualmente las actividades industriales tradicionales que se llevan a cabo en las instituciones penales no son muy eficaces a la hora de fomentar las capacidades profesionales y la reinserción de los presos. En vista de lo anterior, el Departamento de Prisiones de Malasia ha adoptado un nuevo enfoque: emprender planes conjuntos con el sector privado a fin de:

- i) superar el problema que supone proporcionar empleo a un número cada vez mayor de presos;
- ii) familiarizar o poner en contacto a los presos con una tecnología más moderna y sofisticada con el fin de que adquieran competencias más adaptadas al mercado;
- iii) aumentar los salarios de los presos; y
- iv) ofrecer y crear oportunidades de empleo para los reclusos, con la esperanza de que una vez en libertad puedan ser contratados por compañías privadas.

En el marco del plan conjunto, el Departamento de Prisiones facilita la mano de obra (presos) y los locales donde tienen lugar los talleres (dentro de la prisión), y las compañías privadas aportan la maquinaria, las materias primas, las competencias técnicas y se encargan del marketing y de la venta de los productos. También se exige a las empresas participantes que paguen una cuantía por el alquiler de los locales de la prisión destinados a los talleres, el agua y la electricidad, la cobertura del seguro y los salarios regulares a los presos.

Los reclusos con penas largas que han estado en la cárcel durante un período de seis meses y han hecho gala de buena conducta tienen el privilegio de poder participar en este plan conjunto. Ha de señalarse que no existe coacción alguna, sino que participan de forma voluntaria tras haberse certificado que gozan de buena salud. La remuneración es prácticamente la misma que recibirían fuera de la prisión, teniendo en cuenta el número de horas trabajadas.

Los beneficios de dicho plan se reparten del siguiente modo:

- 50 por ciento para los ingresos gubernamentales;
- 40 por ciento para el recluso; y
- 10 por ciento para el fondo fiduciario especial.

Actualmente existen 32 talleres conjuntos (todos ellos en el interior de los recintos carcelarios) donde se emplea a 1.868 reclusos. Sus actividades abarcan el montaje de piezas electrónicas, la fabricación de productos plásticos, depósitos de monedas, juguetes, muebles de mimbre, etc.

Todos los reclusos participan de forma voluntaria en el proyecto conjunto. La formación que reciben en el contexto del proyecto se considera parte integrante del programa de reinserción. Los presos no están obligados a trabajar en el marco del proyecto, sino que lo hacen por su propia voluntad, y de negarse a participar no reciben castigo alguno. Con anterioridad a su participación en dicho proyecto, se les hará un examen médico para evaluar su estado de salud. Todos los reclusos realizan dicho trabajo en los barracones de la prisión bajo la supervisión del personal carcelario. Reciben una paga por el trabajo que efectúan y tienen derecho a descansar los fines de semana, así como durante las vacaciones oficiales.

Malasia

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Malasia tan sólo ha ratificado uno de los principales convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso. El trabajo forzoso no es un problema generalizado en Malasia, aunque la confiscación de los pasaportes de los trabajadores extranjeros por parte de algunos empleadores presenta elementos coactivos.

Malasia ratificó el Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en 1957. En 1958 ratificó el Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), pero lo denunció en 1990.

No se han realizado informes sobre el trabajo forzoso en Malasia. Sin embargo, muchos trabajadores extranjeros contratados que vienen a Malasia son objeto de una situación extremadamente abusiva en la que los empleadores confiscan sus pasaportes. En esas circunstancias, la naturaleza de su empleo tiene elementos claros de coacción. Es absolutamente necesario investigar con mayor profundidad la situación de dichos trabajadores. Además, [...] algunas leyes [...] permiten aplicar penas de prisión con trabajo obligatorio a las personas que expresan opiniones opuestas al orden establecido o que participan en huelgas.

Malasia tomó la decisión de denunciar el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) como respuesta a las continuas críticas de la existencia en Malasia del trabajo penitenciario obligatorio impuesto por expresar opiniones opuestas al orden político, social o económico establecido. [Se hace referencia a la Comisión de la Conferencia de la OIT sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.]

En conclusión, si bien no hay pruebas de que en Malasia existe el trabajo forzoso en sus formas más comunes, algunos aspectos del trato que dan los empleadores a los trabajadores migrantes presentan elementos de coacción que requieren ser estudiados. Además, es necesario que el Gobierno proporcione garantías de protección jurídica contra el trabajo forzoso y que vuelva a ratificar el Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

1. El Gobierno desea dejar constancia de que Malasia es uno de los pocos países que ha ratificado al menos uno de los convenios fundamentales de la OIT en cada una de las cuatro categorías. El bienestar de todos los trabajadores, nacionales y extranjeros, que contribuyen al desarrollo de nuestra economía es una preocupación constante del Gobierno de Malasia. Los trabajadores extranjeros que se encuentran legalmente en el país están sometidos a las mismas leyes laborales que los nacionales mientras dura su empleo en Malasia. El Departamento de Trabajo, perteneciente al Ministerio de Recursos Humanos, tiene potestad para hacer cumplir las leyes laborales. Toda infracción de la que se tenga conocimiento debe comunicarse inmediatamente a cualquiera de las oficinas estatales o regionales situadas por todo el país.

2. Además de lo anterior, los consulados de los extranjeros que trabajan en Malasia mantienen una comunicación constante con el Departamento de Trabajo, lo que permite informar de cualquier incidente adverso. Por consiguiente, la acusación de que muchos extranjeros que vienen a Malasia se encuentran en una situación extremadamente abusiva es infundada. Si existieran pruebas de tales abusos, el Gobierno no dudaría en tomar medidas severas contra los infractores de conformidad con la ley.

3. Los casos de empleadores que retienen los pasaportes de los trabajadores emigrantes no son habituales aquí. Cuando esto ocurre, se trata de una medida de protección y en su lugar se dispensan tarjetas de identificación especiales emitidas por el Departamento de Inmigración. Estas tarjetas gozan del debido reconocimiento legal y permiten viajar por todo el territorio nacional. Los pasaportes se devuelven a los trabajadores al finalizar su contrato de servicios.

4. El Gobierno de Malasia ha asumido la responsabilidad de informar a la OIT de todo lo que suceda en relación con el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). El Gobierno no impone trabajo forzoso, en ninguna forma, ni dentro ni fuera de las cárceles.

5. Se ha enviado copia de la presente comunicación a la CIOSL.

Mozambique

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

A raíz de las consultas realizadas, incluidos los debates que tuvieron lugar durante un seminario tripartito financiado por la OIT celebrado en noviembre de 1999, se reconoció la importancia de la ratificación del Convenio de la OIT sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Estas medidas no deberán ser contrarias a nuestra legislación nacional, sino que más bien habrán de reforzar las normas pertinentes que se aplican en la actualidad.

Uno de los temas del programa del Gobierno recientemente elegido, será el examen de la cuestión de la ratificación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), que llevará a cabo la Asamblea Nacional.

Namibia

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio se reconoce tanto en la Constitución de Namibia como en la legislación laboral de Namibia (ley núm. 6 de 1992).

El párrafo 2 del artículo 9 de la Constitución de Namibia estipula que no se podrá obligar a nadie a realizar ningún trabajo forzoso.

El párrafo 1 de la sección 108 de la legislación laboral establece que toda persona que ocasione, permita o exija a otra persona que realice cualquier tipo de trabajo forzoso será culpable de delito y se le condenará a las penas que la ley sobre secuestro le imponga.

En los términos de la legislación laboral, el párrafo 2 de la sección 108 incluye en la definición de trabajo forzoso:

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

En la Constitución de Namibia, la expresión «trabajo forzoso» no debería abarcar:

- ningún trabajo exigido en virtud de una sentencia judicial o de la instrucción de un tribunal;
- ningún trabajo exigido a aquellas personas legalmente detenidas que, a pesar de no exigirse en virtud de una sentencia judicial o de la instrucción de un tribunal, sea razonable o necesario en beneficio de la higiene.

La Constitución de Namibia excluye las siguientes categorías de trabajos o sectores:

- todo trabajo exigido a los miembros de las fuerzas de la defensa, de la policía y de la administración penitenciaria de conformidad con sus obligaciones o, en el caso de personas que tienen objeciones de conciencia para servir como miembros de las fuerzas de la defensa, todo trabajo exigido que se les imponga por ley en lugar de dicho servicio;

- todo trabajo exigido durante un período de emergencia pública o en el caso de que una emergencia o calamidad amenace la vida y el bienestar de la comunidad, hasta el punto de que exigir dicho trabajo se pueda justificar razonablemente en las circunstancias de cualquier situación provocada o existente durante ese período o como resultado de esa otra emergencia o calamidad, a fin de tratar dicha situación.

Las medidas para la aplicación de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio incluyen:

- Prohibición administrativa:

El párrafo 1 de la sección 108 de la legislación laboral estipula que toda «persona que ocasione, permita o exija a otra persona que realice cualquier tipo de trabajo forzoso será culpable de delito y se le condenará a las penas que la ley sobre secuestro le imponga». La sentencia por delito de trabajo forzoso es la prisión sin fianza por no menos de un año.

- Material:

El formulario de inspección del trabajo DL1 abarca la detección, el registro y el informe relativo a la presencia del trabajo forzoso en los puestos de trabajo. Los tribunales civiles y los tribunales laborales del distrito son los órganos judiciales responsables de la acción adoptada contra casos de trabajo forzoso.

- Prohibición jurídica:

La legislación laboral es el instrumento jurídico para aplicar el principio.

Evaluación de la situación en la práctica

Los informes procedentes de la Inspección del Trabajo son indicadores que pueden emplearse para evaluar la situación.

En dichos informes no se ha comunicado ningún incidente relacionado con el trabajo forzoso.

No se dispone de más información.

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

En su reunión de agosto de 2000, el Consejo Tripartito del Trabajo recomendó al Ministro de Trabajo la ratificación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)⁷. Si el Ministro estuviera de acuerdo con las recomendaciones, los Convenios se presentarían al Gabinete desde donde procederían al Parlamento para que se procediera a su ratificación.

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

⁷ Las ratificaciones de Namibia de los Convenios núms. 29 y 105 se registraron el 15 de noviembre de 2000, es decir, después de finalizar el plazo para el examen anual de 2001.

- El Gobierno ha tipificado el trabajo forzoso como se indica en los instrumentos jurídicos citados. El Ministerio de Trabajo realiza inspecciones de trabajo periódicas en los lugares de trabajo para controlar las prácticas laborales del país.
- La Organización promueve los principios instando a los Estados Miembros a ratificar los ocho convenios fundamentales, entre los que se cuentan los Convenios núms. 29 y 105 sobre trabajo forzoso.
- El Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia (NUNW), el Sindicato de Servicios Públicos de Namibia (PSUN) y la Federación de Empleadores de Namibia (NEF) son las organizaciones de empleadores y de trabajadores responsables del control del trabajo forzoso en Namibia. El Instituto de Namibia para la Democracia (NID) es una de las organizaciones que promueve, sensibiliza y da cuenta de la Constitución de Namibia y de la democracia en dicho país, a través de diversas iniciativas tales como seminarios y campañas de promoción. A través de estos medios, los empleados y el público de Namibia en general están al corriente de sus derechos en virtud de la Constitución.

Los objetivos del Gobierno son reforzar la capacidad de los inspectores del trabajo y de los interlocutores sociales a fin de eliminar el trabajo forzoso mediante la observación de la Constitución de Namibia y de la legislación laboral.

Las condiciones juzgadas necesarias para alcanzar estos objetivos incluyen la sensibilización en materia de trabajo forzoso entre los inspectores de trabajo que podrían reforzar los mecanismos de aplicación. Los consejos regionales y locales hacen como las administraciones nacionales y podrían sensibilizarse con respecto a la ilegalidad y a la tipificación del trabajo forzoso.

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

Se enviaron copias de la memoria al Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia (NUNW), al Sindicato de Servicios Públicos de Namibia (PSUN) y a la Federación de Empleadores de Namibia (NEF).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se indica a las organizaciones que envíen sus comentarios a la OIT y que envíen copia al Gobierno, si así lo desean.

Namibia

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

La ley prohíbe el trabajo forzoso y el régimen de servidumbre de adultos y niños. Sin embargo, algunos reportajes periodísticos dedicados al trato de los trabajadores agrícolas y domésticos indican que a menudo reciben una compensación insuficiente por su trabajo y son objeto de un control estricto por parte de sus empleadores, en circunstancias equivalentes al trabajo forzoso. Esto ha sido difícil de comprobar porque los inspectores

del Ministerio de Trabajo suelen tener problemas en acceder a las granjas comerciales grandes y de propiedad privada del país para reunir información sobre las posibles violaciones en este terreno.

Nepal

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El artículo 20 de la Constitución de Nepal, 1990, garantiza el derecho contra toda explotación. Prohíbe el tráfico de seres humanos, la esclavitud, la condición de siervo y el trabajo forzoso en cualquiera de sus formas, a excepción del servicio obligatorio con fines públicos exigido por el Estado. La ley penaliza cualquier violación de estas disposiciones. De igual modo, el Código Civil de Nepal establece que ninguna persona podrá exigir un trabajo a un individuo en contra de su voluntad. Las violaciones de las disposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio se ponen en manos de los tribunales del distrito y de las oficinas de las administraciones del mismo para solucionarse.

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

Los dos convenios de la OIT sobre la eliminación de todas las formas del trabajo forzoso u obligatorio están en la línea de la Constitución de Nepal y no existen obstáculos jurídicos para la ratificación de dichos convenios. Recientemente, el Gobierno de Nepal ha eliminado el trabajo en régimen de servidumbre (*kamaiya*) que existía en cinco distritos de las regiones del oeste de Nepal. El Ministro de Reforma y Planificación del Territorio ha comenzado a aplicar una serie de programas destinados a la generación de ingresos y el empleo productivo proporcionando formación en materia de desarrollo de las capacidades a aquellos trabajadores liberados del régimen de servidumbre. Además, el Gobierno de Nepal, en colaboración con la OIT/IPEC y otros organismos internacionales, ha puesto en ejecución una serie de programas integrados con miras a mejorar su calidad de vida y reintegrar a dichos trabajadores en el proceso de desarrollo nacional principal.

El Gabinete ha aprobado la presentación del Convenio núm. 29 (1930) de la OIT al Parlamento Nacional para ratificación. Habida cuenta del cierre de la sesión parlamentaria, este Convenio no podría ratificarse en la sesión presupuestaria actual del Parlamento. Así, el Convenio núm. 29 (1930) se presentará para ratificación al Parlamento Nacional en la próxima sesión de invierno.

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

Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores en el presente contexto son: la Federación General de Sindicatos Nepaleses conocida como GEFONT; el Congreso de Sindicatos de Nepal conocido como NTUC; la Confederación Democrática de Sindicatos Nepaleses conocida como DECONT, y el Consejo de Empleadores de la Federación de la Cámara de Comercio e Industria de Nepal.

Se han remitido copias de la presente memoria a las organizaciones citadas para que presenten sus comentarios y observaciones, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT.

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Gobierno de Nepal ha enviado memorias para observaciones y comentarios tanto a las organizaciones de trabajadores como a las de empleadores, con miras a la aplicación de los Convenios de la OIT sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Dos de las organizaciones arriba mencionadas han enviado comentarios a favor de la ratificación de ambos convenios de la OIT.

Nepal

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

En Nepal, el trabajo en régimen de servidumbre afecta principalmente a dos grupos: los *dalits* («intocables») y la comunidad indígena de los Tharu, situada en la región del oeste. En virtud de los tres estudios realizados por distintas organizaciones en 1992, 1994 y 1995, puede estimarse que entre 70.000 y 110.000 nepalíes de cinco distritos (Kanchanpur, Kailali, Bardiya, Banke y Dang) son explotados como trabajadores en régimen de servidumbre en virtud de lo que se conoce como el sistema *kamaiya*.

La cifra de 70.000 a 110.000 se centra en las comunidades indígenas afectadas por el *kamaiya* y no incluye la forma más común de trabajo en régimen de servidumbre (*haliya*) que afecta a los *dalits* de Nepal.

El artículo 20 de la Constitución del Reino de Nepal, de 1991, prohíbe el trabajo forzoso, al igual que el código civil del país. El 1.º de mayo de 2000, un grupo de *kamaiyas*, bajo las órdenes del Comité de trabajo del movimiento Kamaiya, intentó por primera vez hacer frente a la legalidad de la situación de servidumbre de la legislación nepalí. En el comité de desarrollo de Geta, en el distrito de Kailali, 19 *kamaiyas* sometidos a una situación de servidumbre presentaron un caso contra su amo [citado].

La falta de inclinación para negociar y el rechazo inicial por parte de los funcionarios del Gobierno de registrar el caso se tradujo en una nueva acción por parte de los trabajadores sometidos a una situación de servidumbre. El 20 de mayo de 2000, 20.000 personas organizaron una manifestación, que cerró la capital del distrito, y una sentada en la oficina de la administración del distrito, hasta que finalmente los funcionarios registraron el caso. A mediados de julio tuvieron lugar nuevas manifestaciones en Katmandú.

El 17 de julio de 2000, el Ministro de Reforma y Planificación del Territorio [citado] anunció que el Gobierno de Nepal decidió poner fin a la práctica del trabajo en régimen de servidumbre con efecto inmediato y que todas las deudas pendientes de los trabajadores que se encontraban en dicha situación quedaban anuladas. La Organización Antiesclavitud Internacional entiende que existe un proyecto de ley sobre trabajo en régimen de servidumbre que logrará que se aplique esta declaración y que se debatirá en la sesión actual del Parlamento de Nepal.

Esta noticia es indudablemente un paso muy significativo para Nepal. Actualmente, el Gobierno tiene que adoptar las medidas prácticas necesarias para hacer de esta noticia una realidad. A este respecto, existen varias cuestiones y preocupaciones clave que es necesario abordar.

- 1) ¿Definirá la legislación nacional el concepto de trabajo en régimen de servidumbre que incluye tanto a los sistemas *kamaiya* y *haliya*, y definirá una estrategia clara de aplicación para garantizar que se persiga a los que explotan a los trabajadores que se encuentran en dicha situación?
- 2) ¿Realizará el Gobierno un estudio a escala nacional para identificar a los trabajadores que se encuentran en régimen de servidumbre en todo Nepal y no solamente a los *kamaiya* de la región del oeste?
- 3) ¿Garantizará esta legislación la rehabilitación de los trabajadores en situación de servidumbre a través de la disposición de alternativas viables para obtener unos ingresos sostenibles, incluidos el salario mínimo y los derechos sobre la tierra que han trabajado, a veces a lo largo de generaciones?
- 4) ¿Qué hace el Gobierno para proteger los derechos de los trabajadores que se encuentran en régimen de servidumbre, que se han declarado libres por el decreto gubernamental del 17 de julio de 2000 y que pueden ser expulsados de su tierra por los amos enfurecidos, terminando así sin tierra, ingresos ni medios de supervivencia?
- 5) ¿Cuándo ratificará el Gobierno de Nepal el Convenio núm. 29?

Qatar

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Desde que presentamos nuestro informe inicial no se han introducido cambios ni existe ninguna información adicional a este respecto.

De producirse cualquier cambio, o de adoptarse nuevas medidas con respecto a la Declaración, se facilitará la información pertinente a la OIT.

[En una comunicación posterior, el Gobierno de Qatar presentó nuevamente el informe que facilitó para el primer examen anual (2000). El texto completo del informe puede consultarse en el GB.277/3/2, págs. 242-243.]

Rwanda

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio está reconocido en nuestro país mediante:

- la ley fundamental, el artículo 29 de la Constitución de 10 de junio de 1991, que prohíbe el trabajo forzoso excepto como forma de pena.
- la ley de 28 de febrero de 1967 del Código del Trabajo, en su artículo 4, que prohíbe de forma absoluta el trabajo forzoso.

[Se hace referencia a un convenio ratificado.]

Según el artículo 4 del Código del Trabajo, el trabajo forzoso designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

El nuevo Código del Trabajo, que acaba de adoptar la Asamblea Nacional de transición, retoma esta definición y precisa que el trabajo forzoso u obligatorio no designa:

- el trabajo o servicio exigido a un individuo en virtud de las leyes sobre el servicio militar y destinado a realizar trabajos de carácter puramente militar;
- el trabajo o servicio exigido a un individuo como consecuencia de una condena dictada por una decisión judicial, a condición que el trabajo o servicio se realice durante las horas normales de trabajo bajo la vigilancia y el control de las autoridades públicas y que dicho individuo no se ceda o ponga a disposición de particulares, empresas o personas jurídicas de carácter privado;
- el trabajo o servicio exigido en caso de fuerza mayor, sobre todo en caso de guerra, desastre o amenaza de desastres tales como incendios, inundaciones, hambrunas, terremotos, erupciones y epizootias violentas y, en general, en cualquier circunstancia que ponga o pueda poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia del conjunto o de una parte de la población;
- los trabajos organizados por las colectividades locales una vez aprobados por la población o por los representantes directos de ella y que el jefe considere obligaciones cívicas normales.

El artículo 4 del Código del Trabajo actual se debe interpretar basándose en el artículo 29 de la Constitución, relativo al trabajo forzoso distinto al realizado como forma de pena. Dicho de otro modo, las penas de cárcel como penas de privación de la libertad se cumplen en establecimientos penitenciarios e incluyen la obligación de trabajos (artículo 39 del Código Penal).

El trabajo obligatorio también se puede imponer como medida de disciplina del trabajo en virtud de las disposiciones del decreto de 11 de mayo de 1921 sobre el código disciplinario y penal de la navegación fluvial.

Sin embargo, aún no se han impuesto penas de cárcel a los marinos por cometer faltas de carácter disciplinario, debido al tráfico casi insignificante que se registra en el lago Kivu, única localidad del país en la que parece posible el desarrollo de actividades relativamente parecidas a las actividades marítimas.

La legislación nacional no se pronuncia con respecto a las categorías de empleos, trabajos o sectores excluidos u omitidos.

El artículo 180 del Código del Trabajo, modificado por el decreto ley núm. 35/77 de 10 de noviembre de 1977, castiga al autor de la infracción del artículo 4 de este Código,

con una multa de 10.000 a 50.000 francos de Rwanda; en caso de reincidencia el culpable podrá recibir una pena de cárcel de 15 días a 6 meses, además de una multa.

Evaluación de la situación en la práctica

No se dispone de datos estadísticos.

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

Exceptuando los casos de personas condenadas a penas de cárcel, la práctica del trabajo forzoso u obligatorio no existe en nuestro país.

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

Se ha enviado copia de esta memoria a las siguientes organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores:

- Federación del Sector Privado de Rwanda (FRSP), empleador;
- Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR);
- Consejo de Concertación de Sindicatos Libres (COSYLD);
- Asociación de Sindicatos Cristianos (ASC/UMURIMO).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Se esperan observaciones de las organizaciones profesionales interesadas y se enviarán a la OIT en cuanto se reciban.

Singapur

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Singapur ratificó el Convenio núm. 105 en 1965, si bien posteriormente denunció el Convenio en 1979. La decisión de denunciar el Convenio fue tomada en vista de la imposibilidad de llegar a un acuerdo con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) acerca de las dificultades prácticas a que se enfrenta Singapur respecto de la aplicación del Convenio núm. 105, a pesar de haberse establecido un «contacto directo» con un representante de la OIT en 1975.

Desearíamos explicar que ciertas disposiciones de la legislación mencionadas a continuación (o sea, la ley sobre imprenta y periódicos, la ley sobre publicaciones indeseables, la ley sobre la seguridad interna, la ley de sociedades y la ley sobre conflictos comerciales) que según la CEARC contravienen el Convenio no prevén el recurso al trabajo forzoso. Sin embargo, si una persona es enjuiciada y es encarcelada (en virtud de

esas leyes), estará sujeta a la ley de prisiones que establece que puede obligarse a trabajar a las personas condenadas a penas de prisión. Asimismo, quisiéramos señalar que dicho «trabajo» es voluntario y que fundamentalmente tiene por fin la rehabilitación. Si los reclusos se niegan a trabajar no son ni castigados ni obligados a hacerlo. A este respecto, consideramos que no existe trabajo forzoso u obligatorio en Singapur.

Singapur

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

En 1965, Singapur ratificó el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), pero denunció este último en 1979.

El trabajo forzoso, como tal, está prohibido en Singapur. Sin embargo, [...] los apartados 3, 13 y 16 de la ley sobre personas indigentes de 1989 estipulan que se puede exigir a las personas indigentes que vivan en residencias de protección social y que desempeñen trabajos apropiados para ellos, si no quieren hacer frente a sanciones penales. El Gobierno de Singapur ha declarado que, pese a estas disposiciones, el ingreso de personas a esas residencias y su posible empleo son de carácter completamente voluntario.

Nada indica que exista trabajo forzoso a gran escala en Singapur.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

El Gobierno desea hacer ciertas aclaraciones con respecto a las observaciones de la CIOSL sobre Singapur.

La ley sobre personas indigentes (DPA) es una ley de carácter social que regula la acogida, el cuidado y la protección de estas personas. Dicha ley rige la atención dispensada a las mismas y su rehabilitación en centros institucionales, es decir, residencias.

La ley no estipula que los indigentes estén sujetos a sanción penal si no realizan un trabajo adecuado. De hecho, ningún residente ha sufrido jamás sanciones penales por ese motivo.

Por consiguiente, el artículo 13 de la DPA debe interpretarse en el contexto de los servicios de rehabilitación para personas indigentes y sus disposiciones no constituyen trabajo forzoso tal como éste se contempla en el Convenio de la OIT pertinente. La rehabilitación incluye formación profesional, esfuerzo individual y una contribución al propio mantenimiento en los centros en forma de ayuda. En ninguno de ellos se obliga a los residentes a realizar ningún tipo de trabajo. Estos han de presentar una solicitud por escrito si desean participar en los diferentes programas de empleo. A continuación son enviados al médico encargado para que éste determine si son aptos para el trabajo. Las solicitudes de los residentes que han obtenido el permiso médico se remiten a la comisión de empleo de residencias para la adjudicación de puestos.

Desearíamos aclarar que el artículo 16 constituye una disposición completamente diferente que no debería asociarse al artículo 13. El primero se refiere a las personas que escapan de la residencia en la que se las mantiene legalmente bajo custodia.

Con respecto a la afirmación de que «el Gobierno de Singapur ha declarado que, pese a estas disposiciones, el ingreso de personas en esas residencias y su posible empleo son de carácter completamente voluntario», nos gustaría aclarar que, si bien existe la posibilidad de ingresar voluntariamente en los centros, la permanencia en ellos es preceptiva. Sólo el empleo es totalmente voluntario.

La DPA tiene por objeto ayudar a las personas indigentes tratando de que recuperen la confianza en sí mismas por medio de la participación en actividades interesantes dentro de las residencias y permitiéndoles que adquieran destrezas y experiencia laboral en trabajos fuera de ellas, lo cual contribuirá a su integración en la sociedad.

Esperamos que esta aclaración ayude a comprender mejor el sistema de Singapur.

Sri Lanka

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

[Sólo una de las dos memorias recibidas del Gobierno de Sri Lanka para el primer examen anual podría aparecer en la compilación (GB.277/3/2). Lo que sigue es el texto completo de la memoria sobre trabajo forzoso, junto con la información, entre corchetes, que la actualiza para el segundo examen anual.]

Sri Lanka ha reconocido el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio:

- La libertad individual es un derecho fundamental garantizado por la Constitución de Sri Lanka. A toda violación de esas garantías fundamentales se aplican los artículos 14 y 17 de la Constitución de Sri Lanka.
- Sri Lanka ratificó el Convenio núm. 29, registrado el 5 de abril de 1956.
- La esclavitud fue abolida en Sri Lanka en 1844 por la ordenanza de abolición de la esclavitud núm. 20 de 1844.
- Los artículos 361 y 362 del Código Penal prohíben la compra y la trata de esclavos, y prevén sanciones penales para la violación de esas disposiciones.

El trabajo forzoso u obligatorio no ha sido definido de manera específica. La existencia de cualquiera de sus formas sólo ha podido identificarse mediante el análisis de la legislación de Sri Lanka con respecto a ciertas condiciones que figuran en el artículo 1 del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

Aparentemente, en el país no existe el trabajo forzoso u obligatorio. No obstante, si las restricciones relativas al trabajo forzoso que contiene el artículo 1 se interpretasen de manera estricta, estarían en contradicción con ciertas disposiciones de la ley. Ninguna persona ni categoría de personas está excluida de la aplicación del principio y derecho relativo a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Ciertas categorías de empleos y trabajos estarían excluidas de la legislación y de los reglamentos administrativos relativos al principio en la medida en que algunas disposiciones legislativas y administrativas vigentes son incompatibles con ciertas disposiciones del artículo 1 del mencionado Convenio.

Se trata de:

a) Ley núm. 70 de 1961 de servicio público obligatorio

Esta ley establece el llamado servicio público obligatorio durante un cierto número de años de graduados en la Universidad de Sri Lanka, o en una universidad extranjera, que siguieron posteriormente una formación técnica en una universidad de Sri Lanka, o que se graduaron en medicina en una universidad de Sri Lanka. Fundamentalmente, esto estaba destinado a detener la «fuga de cerebros» que se producía en el país en el momento de la promulgación de la ley. De esta manera, se contaba con los servicios de los profesionales que habían gozado de una enseñanza gratuita, a fin de resolver el problema de la escasez de especialistas en ciertas ocupaciones y profesiones. No obstante, como actualmente esa escasez ha desaparecido, esa ley se ha convertido en letra muerta.

b) Ley núm. 61 de 1979 de servicio público esencial

El objeto de esta ley es asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales, como el abastecimiento de agua y de electricidad, los servicios de la salud, etc., en situaciones de emergencia. Previa declaración, ciertos servicios estatales, empresas públicas, autoridades locales y empresas cooperativas se convierten en servicios esenciales. Toda persona que trabaje en esos organismos deberá cumplir su tarea tal como se lo indique el jefe del organismo. No obstante, esto no impide que los trabajadores cubiertos por la ley se retiren de su empleo.

c) Circular núm. 627 del Tesoro

Esta Circular exige que cada funcionario público que siga una formación en el extranjero por cuenta del Estado durante un determinado período se comprometa, por medio de un acuerdo, a trabajar para el Estado durante un determinado lapso, tras haber finalizado su formación, o a rembolsar al Estado el costo de la misma si decide abandonar el servicio anticipadamente.

d) Ley de conflictos laborales

El artículo 40, 1), *m*) de la ley de conflictos laborales establece que cuando un trabajador comienza o continúa una huelga, participa en ella o realiza cualquier acto de apoyo a la misma en cualquier empresa en que un conflicto laboral ha sido sometido a un tribunal para su solución por arbitraje, será considerado culpable de un delito si aún no se ha tomado una decisión con respecto a dicho conflicto.

El artículo 32, 2) de esta ley establece que, en relación con los sectores esenciales, «ningún trabajador comenzará o continuará ninguna huelga relacionada con un conflicto laboral en un sector esencial, participará en ella o realizará ningún acto de apoyo a la misma, a menos que haya notificado por escrito, en la debida forma — o se haya notificado en su nombre — al empleador la intención de comenzar la huelga, por lo menos con 21 días de anticipación».

La esclavitud fue abolida en 1844 por la ordenanza de abolición de la esclavitud núm. 20 de 1844. El Código Penal de Sri Lanka también prohíbe la esclavitud e impone sanciones penales. Los artículos 361 y 362 del Código Penal establecen lo siguiente:

— Artículo 361: «quienquiera que importe, exporte, traslade, compre, venda o disponga, acepte, reciba, o retenga contra su voluntad a cualquier persona como esclava, además

de tener que pagar una multa, será castigado con una pena de encarcelamiento que corresponderá, según el caso, a una duración de un máximo de siete años».

- Artículo 362: «quienquiera que habitualmente importe, exporte, traslade, compre, venda, trafique o comercie esclavos, además de tener que pagar una multa será castigado con una pena de encarcelamiento que corresponderá, según el caso, a una duración de un máximo de 15 años».

Los principios directores de la política y de los deberes fundamentales del Gobierno que figuran en el capítulo VI de la Constitución de Sri Lanka, establecen claramente lo siguiente:

- Artículo 6: «el Estado deberá asegurar la igualdad de oportunidades a los ciudadanos, de manera que ninguno sea considerado inapto por motivos de raza, religión, idioma, casta, sexo, opinión política u ocupación».
- Artículo 7: «el Estado eliminará los privilegios y disparidades económicos y sociales y la explotación del hombre por el hombre o por el Estado».

El artículo 14 del capítulo III de la Constitución garantiza la libertad individual y el artículo 17 proporciona los recursos en caso de violación de los derechos fundamentales. Toda persona tiene el derecho de recurrir a la Corte Suprema siempre que se violen los derechos fundamentales que le corresponden en virtud de las disposiciones del capítulo III de la Constitución.

No obstante, en virtud del artículo 1 del Convenio núm. 105 de la OIT, las excepciones a la aplicación del principio indicado anteriormente en este informe pueden interpretarse como casos de trabajo forzoso. Esas excepciones se deben esencialmente al compromiso del Estado de reforzar y mantener la ley y el orden en el país.

Evaluación de la situación en la práctica

Según el artículo 1 del Convenio núm. 105 de la OIT, las excepciones antes indicadas pueden ser consideradas como casos de trabajo forzoso. El mejor indicador de ese trabajo forzoso sería el número de personas afectadas. El cuadro siguiente demuestra la situación en la práctica:

Casos de trabajo forzoso	Número de personas afectadas
CIII a) ley núm. 70 de 1961 de servicio público obligatorio	Ninguna desde la fecha en que la ley entró en vigor
Ley núm. 61 de 1979 de servicios públicos esenciales	No se dispone de datos
Circular núm. 627 del Tesoro	Todos los funcionarios públicos están comprendidos en esta Circular No se dispone del número total de personas afectadas
Ley de conflictos laborales, artículo 40, 1), m)	Ninguna desde la fecha en que la ley entró en vigor
Ley de conflictos laborales, artículo 32, 2)	No se cumple estrictamente

- El trabajo forzoso ha sido abolido como norma y el Estado garantiza «la libertad individual».
- Las pocas excepciones indicadas precedentemente en el informe que se pueden interpretar como trabajo forzoso según los párrafos b) y c) del artículo 1 del Convenio núm. 105 de la OIT, si bien siguen en vigor, son prácticamente letra muerta.

- Las excepciones en virtud de la ley núm. 71 de 1969 de servicios públicos esenciales, sólo se aplican durante los períodos de emergencia.

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

Las medidas tomadas para promover esos principios son:

- la ratificación del Convenio núm. 29 de la OIT, y
- garantizar la libertad individual, como lo consagra la Constitución.

[El Gobierno, en su actualización de la primera nota, añade que: «toda persona tendrá derecho a recurrir a la Suprema Corte en relación con cualquier violación, efectiva o inminente, que resulte de una medida administrativa o reglamentaria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 126 de la Constitución».]

El Gobierno ha aceptado el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso. Las disposiciones de la legislación de Sri Lanka contrarias a los párrafos *b)* y *c)* del artículo 1 del Convenio núm. 105 de la OIT fueron adoptadas para alcanzar diferentes objetivos que resultaban imperativos, habida cuenta de la situación económica, política y social del país.

No obstante, el Gobierno se mantiene pasivo con respecto al cumplimiento de la mayoría de esas normas y reglas.

El especialista principal de la OIT en normas internacionales del trabajo, OIT/SAAT, estudia actualmente en Nueva Delhi las dificultades para la ratificación del Convenio núm. 105.

Los objetivos del Gobierno son asegurar la equidad, igualdad y libertad individuales.

Según el Procurador General, la aplicación estricta de los párrafos *b)* y *c)* del artículo 1 del Convenio núm. 105 de la OIT obstaculizará la aplicación de ciertas disposiciones de las siguientes leyes:

- ley núm. 40 de 1985 de movilización y de fuerzas adicionales;
- ley núm. 61 de 1979 de servicios públicos esenciales;
- ordenanza núm. 16 de 1877 de cárceles;
- ley núm. 70 de 1961 de servicios públicos obligatorios.

El Procurador General considera que, si se ratifica el Convenio, podrá ser necesario reexaminar y modificar esas disposiciones.

[Por consiguiente, deberá iniciarse un cuidadoso examen de esas leyes que, según el Procurador General, pueden ser contrarias a las disposiciones del Convenio. Ello es necesario para identificar exactamente las disposiciones que deben modificarse, las dificultades que pueden surgir y los medios para superarlas.

A ese respecto, se ha solicitado la asistencia de la OIT para designar a una o más personas competentes, que pertenezca preferentemente al departamento del Procurador General o al Ministerio de Justicia, para realizar un estudio. Posteriormente, las opiniones

de los mandantes tripartitos sobre las conclusiones del estudio podrán discutirse en un seminario de trabajo nacional tripartito. La OIT podría contribuir a sufragar los costos del estudio y el seminario, y facilitar asesoramiento para la preparación de ambos.]

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

- Federación de Empleadores de Ceilán;
- Congreso de Trabajadores de Ceilán;
- Sri Lanka Nidahas Sevaka Sangamaya;
- Sindicato de Trabajadores de Lanka Jathika*;
- Jathika Sevala Sangamaya*;
- Federación del Trabajo de Ceilán.

[* Esas dos organizaciones de trabajadores aparecen en la primera memoria, pero no en la segunda.]

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

No se recibió ninguna observación de esas organizaciones.

Sri Lanka

Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y el Congreso Nacional de Trabajadores (NWC)

La incidencia del trabajo forzoso es mínima y se da, principalmente, en las comunidades pesqueras rurales llamadas Wadiyas. Sin embargo, no se dispone de estadísticas fiables, ya que la mayoría de estas comunidades están situadas en la zona Norte y Este del país y se han visto afectadas por el conflicto que ha obstaculizado los esfuerzos del Gobierno a ese fin.

Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CMT y el NWC

Los comentarios presentados por la CMT y el NWC se refieren a una frecuente práctica de empleo ilegal en el país hace algunas décadas, especialmente en islas aisladas en la zona Norte y Este del país. Incluso en aquella época, se trató con gran severidad a las personas afectadas. Se llevaron a cabo redadas organizadas conjuntamente por la policía y las fuerzas armadas.

Sin embargo, no se han comunicado tales prácticas en los últimos tiempos. Debido a la situación de seguridad reinante, las fuerzas armadas vigilan por aire, tierra y mar las

zonas Norte y Este del país, por lo que es dudoso que se hubieran realizado las actividades observadas por la CMT y el NWC. Sin embargo, se ha informado al Ministerio de Defensa al respecto para asegurar la veracidad de estas observaciones a través de investigaciones llevadas a cabo *in situ*. Comunicaremos sus descubrimientos tan pronto nos sean transmitidos.

En Sri Lanka se abolió la esclavitud en 1844, en virtud de la ordenanza de abolición de la esclavitud núm. 20 de 1844. El Código Penal de Sri Lanka también prohíbe la esclavitud e impone sanciones penales. Los artículos 361 y 362 del Código Penal establecen lo siguiente:

- Artículo 361: «Quienquiera que importe, exporte, traslade, compre, venda o disponga, acepte, reciba, o retenga contra su voluntad a cualquier persona como esclava, además de tener que pagar una multa, será castigado con una pena de encarcelamiento que corresponderá, según el caso, a una duración de un máximo de siete años».
- Artículo 362: «Quienquiera que habitualmente importe, exporte, traslade, compre, venda, trafique o comercie esclavos, además de tener que pagar una multa será castigado con una pena de encarcelamiento que corresponderá, según el caso, a una duración de un máximo de 15 años».

Los principios directores de la política y de los deberes fundamentales del Gobierno que figuran en el capítulo VI de la Constitución de Sri Lanka, establecen claramente lo siguiente:

- Artículo 6: «El Estado deberá asegurar la igualdad de oportunidades a los ciudadanos, de manera que ninguno sea considerado inepto por motivos de raza, religión, idioma, casta, sexo, opinión política u ocupación.»
- Artículo 7: «El Estado eliminará los privilegios y disparidades económicos y sociales y la explotación del hombre por el hombre o por el Estado.»

El artículo 14 del capítulo III de la Constitución garantiza la libertad individual y el artículo 17 proporciona los recursos en caso de violación de los derechos humanos. Toda persona tiene el derecho de recurrir a la Corte Suprema siempre que se violen los derechos fundamentales que le corresponden en virtud de las disposiciones del capítulo III de la Constitución.

Por tanto, las personas están debidamente protegidas contra el trabajo forzoso, por ley y mediante la aplicación de la ley. Las autoridades correspondientes tratarían todo acto ilegal de trabajo forzoso con gran severidad.

Ucrania

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Debe recordarse que el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)⁸, obliga a todos los Estados Miembros de la Organización Internacional del

⁸ La ratificación de este Convenio se registró el 14 de diciembre de 2000, es decir, después de finalizar el plazo para el examen anual de 2001.

Trabajo que lo han ratificado a abolir el trabajo forzoso u obligatorio y a no recurrir a él, en ninguna de sus formas:

Artículo 1

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

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

No obstante, la interpretación de la expresión «trabajo forzoso u obligatorio», figura en el artículo 12 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), en los siguientes términos:

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión «trabajo forzoso u obligatorio» designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

No obstante, debe observarse que el artículo 2, 2) del Convenio núm. 29 establece que la expresión «trabajo forzoso u obligatorio» no comprende:

- a) cualquier trabajo o servicio exigido en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;
- c) cualquier trabajo o servicio exigido a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
- d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro las condiciones normales de la existencia de toda o parte de la población;

- e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan el derecho de pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

Basándose en lo precedente, en virtud del artículo 43, 3) de la Constitución de Ucrania, se prohíbe el trabajo forzoso. Esta prohibición no comprende ni el servicio militar u otro (no militar) [...], ni los trabajos o servicios efectuados por una persona para dar cumplimiento a una condena o a otro fallo de un tribunal [...], ni lo que esté de conformidad con las leyes que rigen las situaciones de emergencia, militares y otras situaciones [...].

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

El Gobierno está tomando medidas para eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Actualmente, se procede a la revisión de la compatibilidad de las normas vigentes de la legislación nacional con las disposiciones del Convenio núm. 105:

- 1) el Consejo Supremo de Ucrania adoptó una ley relativa a las modificaciones del Código de Trabajo del país, que modifica las disposiciones de los artículos 32, 33 y 34, de manera que se ajusten a las normas del Convenio núm. 105 (texto adjunto);
- 2) se han preparado proyectos de leyes y reglamentos, con miras a armonizar disposiciones actualmente vigentes en algunos sectores de la economía con los requisitos del Convenio, que estipulan las condiciones de transferencia temporal de un trabajador a otro puesto de trabajo sin su consentimiento, como parte de una sanción disciplinaria (proyecto de ley de Ucrania «relativo a las modificaciones del artículo 51 de la ley de minas» y proyecto de orden del Gabinete de Ministros de Ucrania «relativo a las modificaciones a los reglamentos sobre la disciplina de los trabajadores del transporte ferroviario»);
- 3) actualmente, el Consejo Supremo* de Ucrania, examina el proyecto de Código Penal del país.

Teniendo en cuenta los cambios introducidos en la legislación de Ucrania, el Convenio núm. 105 de la OIT ha sido aprobado y sometido para su ratificación al Consejo Supremo de ese país, de conformidad con la ley «relativa a los tratados internacionales de los cuales Ucrania es parte» (orden núm. 1005 del Gabinete de Ministros de Ucrania de 21 de junio de 2000).

En la reunión del Comité del Consejo Supremo de Ucrania para los asuntos exteriores, se examinó el proyecto de ley sobre la ratificación del mencionado Convenio. Se decidió aprobarlo y someterlo para su examen al Consejo Supremo de Ucrania en su sexto período de reuniones que comenzará en septiembre de 2000.

* Nota del traductor: el original en ruso dice «Soviet Suprem», pero como este texto se refiere claramente al período post soviético, es de suponer que se hace aquí referencia al «Consejo Supremo» o «Rada Suprema».

Anexos (no se reproducen)

Artículos seleccionados del Código de Trabajo de Ucrania que han sido objeto de modificaciones (1 página).

Viet Nam

Medios de apreciación de la situación

Evaluación del marco institucional

Hasta la fecha, la validez de la última memoria presentada con ocasión del examen anual de 2000 permanece inalterada. En caso de producirse cambios, mantendremos a la OIT al corriente de cualquier información complementaria relativa a la aplicación y al cumplimiento de los principios y derechos.

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

- Cámara de Comercio e Industrias de Viet Nam (VVICI);
- Alianza de Cooperativas de Viet Nam (VCA);
- Confederación General de Trabajadores de Viet Nam (VGCL).

Observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores

Hasta el momento no se ha recibido ninguna observación de dichas organizaciones.