



TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

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

- c) proponer al Consejo de Administración, para su examen y la adopción de las oportunas decisiones, las modificaciones de los formularios de memoria que consideren adecuadas¹.
2. Se presentaron las memorias anuales y los correspondientes comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que la Oficina compiló de conformidad con la práctica establecida y se sometió al grupo de Expertos Consejeros que se reunió del 9 al 14 de enero de 2002. La compilación para 2002² y la introducción de los Expertos Consejeros se someten al examen del Consejo de Administración.
3. En los párrafos 40 a 46 de su introducción, los Expertos Consejeros presentan varias recomendaciones al Consejo de Administración.
4. ***El Consejo de Administración podría estimar oportuno examinar la introducción de los Expertos Consejeros y la compilación de las memorias anuales, ambas adjuntas, y adoptar las decisiones apropiadas a propósito de las recomendaciones que figuran en los párrafos 40 a 46 de la introducción.***

Ginebra, 22 de enero de 2002.

Punto que requiere decisión: párrafo 4.

¹ Consejo de Administración, *Actas* de la 274.^a reunión, sexta sesión.

² Documento GB.280/3/2.

**Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento
de la Declaración de la OIT relativa a los principios
y derechos fundamentales en el trabajo, 2002**

Parte I

**Introducción de los Expertos Consejeros en la Declaración
de la OIT a la compilación de memorias anuales**

Indice

	<i>Página</i>
Abreviaturas.....	ix
A. Estructura de la introducción.....	1
B. Observaciones generales de los Expertos Consejeros.....	1
C. Recomendaciones de los Expertos Consejeros.....	9
D. Esfuerzos desplegados en materia de promoción y realización relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	12
1. Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	12
a) Sumisión de memorias.....	12
b) Memorias que mencionan esfuerzos desplegados.....	12
c) Dificultades mencionadas.....	16
d) Memorias que no señalan cambios.....	16
2. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	19
3. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	20
a) Sumisión de memorias.....	20
b) Memorias que mencionan esfuerzos desplegados.....	20
c) Dificultades mencionadas.....	22
d) Memorias que no señalan cambios.....	22
4. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	23
5. La abolición efectiva del trabajo infantil.....	25
a) Sumisión de memorias.....	25
b) Memorias que mencionan esfuerzos desplegados.....	25
c) Dificultades mencionadas.....	33
d) Memorias que no señalan cambios.....	34
6. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la abolición efectiva del trabajo infantil.....	34
7. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	35
a) Sumisión de memorias.....	35
b) Memorias que mencionan esfuerzos desplegados.....	35
c) Dificultades mencionadas.....	38
d) Memorias que no señalan cambios.....	39
8. Comentarios de los Expertos Consejeros relativos a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	39

	<i>Página</i>
E. Papel desempeñado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.....	41
1. Participación general	41
2. Organizaciones de empleadores	41
3. Organizaciones de trabajadores.....	43
4. Participación en relación a las categorías específicas de principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	43
F. Relaciones de los gobiernos con las organizaciones regionales e internacionales	45
G. Asistencia técnica	46
1. Observaciones generales	46
2. Asistencia internacional a los países que deben someter memorias.....	47
3. Necesidades o solicitudes de asistencia internacional de países que han sometido memorias	49
H. Seguimiento a recomendaciones anteriores.....	51
1. Sumisión de memorias y diálogo	51
2. Integración de los principios en el seno de la Oficina.....	53
3. Divulgación e investigaciones.....	53

Anexos

Cuadros anexos	57
Anexo 1. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento	59
Anexo 2. Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración.....	63
Anexo 3. Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT (breve biografía).....	64

Recuadros

Recuadro 1. Gobiernos que no han cumplido con sus obligaciones de envío de memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración en relación con categorías particulares de principios y derechos	4
Recuadro 2. Últimas ratificaciones de los convenios fundamentales.....	7
Recuadro 3. Dos ejemplos de actuación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, comunicados por los Gobiernos.....	45
Recuadro 4. Investigación sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	54
Recuadro 5. ISP/OIT Colaboración sobre igualdad de remuneración	55

Gráficos

Gráfico 1.	Edad mínima de admisión al empleo	26
Gráfico 2.	Edad mínima para realizar trabajos peligrosos	29
Gráfico 3.	Personas de menor edad sobre las que se solicitó información sobre la actividad económica en el último censo	32

Cuadros

Cuadro 1.	Memorias esperadas y recibidas por categoría de principio y derecho fundamentales, 2000-2002	3
Cuadro 2.	Comparación de la edad mínima de finalización de la escolarización obligatoria con la edad mínima de admisión al empleo	27
Cuadro 3.	Medidas para cumplir con la edad mínima de admisión al empleo	30
Cuadro 4.	Medidas para eliminar las peores formas de trabajo infantil.....	31
Cuadro 5.	Obstáculos o desafíos mencionados en las repuestas de los gobiernos relativas al trabajo infantil	33
Cuadro 6.	Necesidades o solicitudes de los gobiernos de asistencia técnica, por categoría de principio	49

Abreviaturas

OAT	-	Organización Árabe del Trabajo
ARIATA	-	Iniciativa Regional Asiática contra el Tráfico de Mujeres y Niños
CEDAW	-	Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas)
ZFE	-	zona franca de exportación
GB	-	Consejo de Administración
GCC	-	Consejo de Cooperación del Golfo
CIOSL	-	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
IFP	-	Programa InFocus
OIT Trabajo	-	Organización Internacional del Trabajo/Oficina Internacional del Trabajo
OIE	-	Organización Internacional de Empleadores
OIM	-	Organización Internacional para las Migraciones
IPEC	-	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
EMD	-	equipo consultivo multidisciplinario
MERCOSUR	-	Mercado Común del Cono Sur
ONG	-	organización no gubernamental
PRODIAF	-	proyecto OIT/Bélgica para promover el diálogo social en los países de expresión francesa de África
CTPO	-	Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario
SIMPOC	-	Programa de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil
TC	-	cooperación técnica
NU	-	Naciones Unidas
PNUD	-	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNESCO	-	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
FNUAP	-	Fondo de Población de las Naciones Unidas
OACNUR	-	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
UNICEF	-	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNIFEM	-	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
CMT	-	Confederación Mundial del Trabajo
OMS	-	Organización Mundial de la Salud

A. Estructura de la introducción

1. Esta introducción a la compilación de memorias anuales con arreglo al examen anual de 2002 incluye información sobre el contenido de las memorias y los comentarios recibidos por la Oficina, y sobre las observaciones y recomendaciones realizadas por los Expertos Consejeros en base a esta compilación.
2. En la estructura revisada de esta introducción se indica claramente cuando se expresaron las opiniones de los Expertos Consejeros. Estas aparecen en las observaciones globales de la parte B, en las recomendaciones de la parte C y en las secciones finales de la parte D, en virtud de cada categoría de principios y derechos.

B. Observaciones generales de los Expertos Consejeros

El marco de la Declaración

3. **Valores compartidos.** En un contexto de cambio global, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo expresa los valores y los objetivos básicos secundados por la comunidad internacional. La dignidad humana se encuentra en el centro de estos valores.
4. **Nuevos instrumentos.** Al mismo tiempo, la Declaración proporciona nuevos instrumentos para apoyar los esfuerzos con miras a promocionar, realizar y respetar estos principios y derechos en el trabajo: un examen anual, informes globales, actividades de promoción y una mayor cooperación técnica.
5. **Una cuestión de derechos humanos.** La promoción de la Declaración se sitúa en el marco de los derechos humanos cada vez más generalizados y se fundamenta en instrumentos tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Cuando los Jefes de Estado se reunieron en la Cumbre Social de Copenhague en 1995, señalaron cuatro conceptos de suma importancia en el mundo laboral que se convirtieron en el núcleo de la Declaración de la OIT:
 - la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - la abolición efectiva del trabajo infantil, y
 - la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
6. **Condiciones mínimas comunes.** Existen algunas condiciones mínimas comunes para garantizar el respeto de las cuatro categorías del principio: concienciación de los problemas, voluntad política de resolverlos, un marco jurídico adecuado, iniciativas prácticas que mejoran la vida diaria de las personas e instituciones para garantizar el cumplimiento de esos derechos.
7. Aunque las circunstancias socio-económicas en que se promueven los principios y derechos fundamentales en el trabajo son distintas, los principios y derechos son de por sí inmutables y universales. La voluntad política de su promoción puede demostrarse en cualquier circunstancia económica y a través de todas las culturas.

-
8. **Medidas para salvar la distancia.** Nos interesa conocer cuáles son las medidas adoptadas para salvar la distancia entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la situación actual que persiste en muchos países. Las memorias de este año contienen muchos gestos positivos pero en muchas de ellas se indica que sigue existiendo la negación de algunos derechos básicos.
 9. **Vínculos interdependientes de las cuatro categorías.** Observamos cada vez más indicios de los vínculos interdependientes entre las cuatro categorías de principios y derechos en el trabajo. Estos se refuerzan mutuamente. La información que hemos examinado apunta a una relación en particular entre el trabajo forzoso y las tres categorías restantes. Nos preocupa particularmente el uso del trabajo forzoso como medio de castigo de la expresión de las opiniones políticas o de las actividades sindicales y como manifestación de la discriminación por motivos de origen étnico.
 10. **Los principios y derechos fundamentales no admiten exclusiones.** Los principios y derechos fundamentales se extienden a todas las personas sin exclusiones. Nos preocupa la constante exclusión de grupos particulares de las disposiciones legislativas y el fracaso a lograr medidas prácticas destinadas a respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El goce de estos derechos no se puede denegar a un grupo en particular, como por ejemplo las minorías étnicas o los trabajadores domésticos o en circunstancias especiales, como por ejemplo la economía informal. De todas las categorías, nos preocupa sobre todo la negación de los derechos básicos a los trabajadores migrantes.

La importancia del cambio en el tiempo

11. **Esfuerzos necesarios que han de realizarse.** El objetivo del seguimiento anual es examinar cada año los esfuerzos realizados por los Estados en el marco de sus posibilidades, lo que implicaría a nuestro juicio la realización de algunos esfuerzos para promover los principios y derechos fundamentales de la Declaración.
12. **Esperamos observar un cambio.** Con arreglo al seguimiento, se pide a los Gobiernos que informen de los cambios que puedan surgir en su legislación y práctica desde el último examen anual. Este cambio abarca un amplio espectro de posibilidades que van desde un ajuste menor hasta una transformación de fundamental importancia. En un contexto de reforma legislativa, por ejemplo, se puede informar de los diferentes pasos del procedimiento incluso antes de la adopción de los textos finales. En cuanto a la práctica, no podemos aceptar una situación en la que no se produzcan cambios. La promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es una obligación constante para todos los Estados miembros. Por consiguiente, hemos indicado en cada categoría de nuestra introducción los países que no informaron de «ningún cambio». En algunos casos esto significa que no se informa de ningún cambio de su situación desde hace tres años.

El mandato de los Expertos Consejeros

13. **El marco de nuestro trabajo.** Nuestro mandato es un elemento esencial del seguimiento de la Declaración. Como la etapa inicial del proceso, el examen anual desempeña una función primordial con respecto al seguimiento que ha de ser promocional, significativo y eficaz. Como Expertos Consejeros independientes, concebimos que se debe insistir en las dos situaciones, aquella en la que se ha avanzado, así como indicar otras en las que apenas se ha avanzado o no se ha avanzado nada. Un seguimiento de la promoción no equivale a un seguimiento que hace caso omiso de las dificultades. Informar de estas situaciones puede hacernos más conscientes y esta sensibilización es la primera etapa para que éstas se aborden a nivel nacional.

El seguimiento de la Declaración y los procedimientos de supervisión

- 14. Evitando el doble control.** Asimismo, el seguimiento debe evitar el doble control en relación con los procedimientos de supervisión de normas de la OIT. En particular, no debe haber confusión entre el seguimiento de la Declaración y los procedimientos disponibles con arreglo al Comité de Libertad Sindical, ya que sus funciones son diferentes. La información obtenida en virtud del seguimiento de la Declaración no es sobre las quejas o la manera en que se aplican o se aplicarán los Convenios. Para llevar a cabo nuestra función en virtud del seguimiento de la Declaración, nos interesa saber lo que ocurre en realidad con respecto a los esfuerzos realizados para promover, respetar y realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 15. Utilizando al máximo el seguimiento.** Además, observamos que varios mandantes siguen sin ver la diferencia entre los procedimientos de supervisión y el seguimiento de la Declaración o entre las obligaciones de los convenios ratificados y la obligación de respetar los principios y derechos fundamentales. Cuando los mandantes hacen uso de la misma información a efectos diferentes, tal y como se señala en la Declaración y los informes previstos en el artículo 22, no están utilizando al máximo el seguimiento de la Declaración en consonancia con su carácter de promoción.

Sumisión de memorias con arreglo al seguimiento

- 16. Tasa de sumisión de memorias.** Encontramos interesante que no haya conexión entre la dimensión de la población y la economía de un país y su voluntad de enviar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración; una serie de países pequeños con recursos limitados así como algunos de los países más grandes han enviado memorias. El número total de memorias ha descendido ligeramente este año (véase el cuadro 1 para las cifras globales). Uno de los motivos podría ser la inclusión de nuevos países todavía poco familiarizados con el envío de memorias con arreglo a la Declaración, que fueron invitados a enviarlas por primera vez (a saber aquellos que no han ratificado todavía el Convenio núm. 182). Además, se cuenta con varias memorias tardías que normalmente se examinarán el próximo año ¹.

Cuadro 1. Memorias esperadas y recibidas por categoría de principio y derecho fundamentales, 2000-2002

Categoría	Número de memorias esperadas			Número de memorias recibidas (porcentaje de memorias recibidas)			Cambio del %	
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2001 2000	2002 2001
Libertad de asociación y libertad sindical/negociación colectiva	52	47	42	35 (67)	33 (70)	34 (81)	+ 3	+11
Trabajo forzoso	41	36	28	21 (51)	19 (53)	18 (64)	+ 2	+11
Trabajo infantil	92	72	102	47 (51)	49 (68)	57 (56)	+17	-12
Discriminación	43	38	31	24 (56)	28 (74)	19 (61)	+18	-13
Total	228	193	203	127 (56)	129 (67)	128 (63)	+11	- 4

Nota. El número de memorias esperadas en relación con el trabajo infantil aumentó en 2002 debido a la entrada en vigor del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Se recibieron en 2002 cinco memorias tardías: una para la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y cuatro para la abolición efectiva del trabajo infantil (no se incluyen en las cifras de más arriba).

¹ Recibidas de los Gobiernos de **Benin, Burundi, Camerún, Colombia, Letonia, Nigeria y Venezuela** en relación con una o más categorías.

- 17. La tasa de sumisión de memorias varía según la categoría.** En lo que respecta a la libertad de asociación y el trabajo forzoso, agradecemos el aumento en la tasa de sumisión de memorias. Sin embargo, debemos expresar nuestra preocupación por el descenso del envío de memorias con respecto a la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como por la continua falta de sumisión de memorias de algunos gobiernos. En el recuadro 1 se enumeran los países que no han presentados memorias sobre una o más categorías.

Recuadro 1
Gobiernos que no han cumplido con sus obligaciones de envío de memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración en relación con categorías particulares de principios y derechos
<i>A. Gobiernos que no enviaron memorias en 2000, 2001 y 2002 en relación a una categoría particular (diez países en total)</i>
Libertad de asociación y negociación colectiva: Afganistán, Fiji, Islas Salomón, Uzbekistán (cuatro países)
Trabajo forzoso u obligatorio: Afganistán, Ex República Yugoslava de Macedonia, Islas Salomón, Mongolia, Santo Tomé y Príncipe (cinco países)
Trabajo infantil: Afganistán, Fiji, Islas Salomón, Mongolia, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Swazilandia, Uzbekistán (ocho países)
Discriminación: Antigua y Barbuda, Fiji, Islas Salomón (tres países)
<i>B. Otros Gobiernos que no enviaron memorias el 1 de septiembre de 2001 en relación con las categorías pertinentes (37 países, algunos de los cuales han ratificado desde entonces lo(s) Convenios(s) pertinente(s))</i>
Libertad de asociación y negociación colectiva: Iraq, Mauritania, Nepal, Somalia (cuatro países)
Trabajo forzoso u obligatorio: Bolivia, República Democrática Popular Lao, Nepal, República Federal de Yugoslavia (cuatro países)
Trabajo infantil: Antigua y Barbuda, Bangladesh, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Camerún, Cabo Verde, Chad, Colombia, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Djibouti, Ex República Yugoslava de Macedonia, Eritrea, Francia, Granada, Guinea, Haití, Israel, Jamaica, Kirguistán, República Democrática Popular Lao, Liberia, Mauritania, Nepal, Nigeria, Paraguay, Saint Kitts y Nevis, Somalia, Tayikistán, Turkmenistán, Uganda, República Federal de Yugoslavia, Zambia (treinta y cuatro países)
<i>Discriminación: Djibouti, Granada, República Democrática Popular Lao, Liberia, Mauritania, Nigeria, Somalia, Suriname República Unida de Tanzania</i> (nueve países)

- 18. Países que no han enviado nunca memorias.** Los Gobiernos de **Afganistán, Antigua y Barbuda, Fiji, Islas Salomón, Mongolia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Swazilandia y Uzbekistán** no han presentado nunca memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración (En la parte A del cuadro 1 se indican las categorías de las memorias que se esperan). Se mencionan así en nuestras recomendaciones (parte C).
- 19. Calidad de la información facilitada.** Los Expertos Consejeros están preocupados por la información de algunas memorias que sigue siendo inadecuada. Si los gobiernos pueden obtener información pertinente para completar los formularios, deberían facilitarla. La presentación de memorias en detalle brinda a los gobiernos la oportunidad de evaluar las limitaciones que se han de abordar, e identifica también la manera en que la OIT podría apoyar a los gobiernos y a los interlocutores sociales. Creemos que es preferible que los países señalen los desafíos a los que se enfrentan con miras a respetar, promover y realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 20. Más información necesaria en la práctica.** En consonancia con el carácter generalizado de promoción del seguimiento de la Declaración, los Expertos Consejeros preferirían

examinar más información sobre la situación en la práctica además de la información sobre las disposiciones jurídicas. En estos momentos, apenas se facilita información sobre las políticas y los esfuerzos prácticos que se están realizando para promover, respetar y realizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mientras que en muchas memorias se introducen demasiados detalles jurídicos.

Formularios de memoria para obtener información práctica

- 21. Nuevos formularios de memoria.** Este fue el primer año en que los gobiernos facilitaron información utilizando los nuevos formularios de memoria sobre el trabajo infantil diseñados para obtener más información práctica. Nos sorprendió las respuestas mucho más centradas que figuran en este nuevo formulario de memoria, en particular identificando los desafíos y dando prioridad a sus necesidades en materia de cooperación técnica. Por el contrario, la información bastante incompleta sobre la práctica que facilitaron algunos gobiernos en relación con las otras tres categorías de principios refuerza la necesidad de nuevos formularios de memoria que pondrían más hincapié en este aspecto.

Participación de los interlocutores sociales

- 22. Mayor compromiso de las organizaciones de empleadores.** Es muy alentadora la firme declaración de apoyo a la Declaración realizada por la Organización Internacional de Empleadores destacando las iniciativas adoptadas, el material de formación producido y el papel principal desempeñado en relación con el Pacto Global. El papel, cada vez mayor, de las organizaciones nacionales de empleadores este año en la participación de la preparación de las memorias de los gobiernos y en la formulación de comentarios sobre éstas resultó ser también un avance positivo.
- 23. Las organizaciones de trabajadores siguen participando activamente.** Este año, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y la Confederación Mundial del Trabajo, que colaboran con sus miembros, formularon sus opiniones sobre las cuatro categorías de principios. Se unieron a sus voces muchas más organizaciones de trabajadores que en otras ocasiones, lo que es bienvenido. Además de la realización de actividades por sí mismas, las organizaciones de trabajadores a nivel nacional e internacional han incrementado la información facilitada por los gobiernos.

Promoción del diálogo

- 24. Las bases de un verdadero diálogo social.** Estamos convencidos de que a menos que los trabajadores y empleadores estén libres para afiliarse o establecer organizaciones de su propia elección, sin interferencias, no puede haber una negociación colectiva y un diálogo social verdaderos. El incumplimiento de los principios y derechos con respecto a la libertad de asociación y la negociación colectiva dificulta el verdadero diálogo social, puesto que las personas no ven la manera de defender realmente sus intereses. La imposición de estructuras únicas de sindicatos sigue siendo preocupante.
- 25. Los Gobiernos están respondiendo.** Apreciamos el trabajo realizado por los Gobiernos, incluidos aquellos cuyos medios son muy limitados, para facilitar información en respuesta a las cuestiones planteadas por las organizaciones de empleadores y/o trabajadores. La mayoría han enfrentado el tema seriamente, manifestando una apertura de diálogo que es alentadora. Habida cuenta de la fragilidad política de algunas cuestiones, ese diálogo es esencial para encontrar soluciones a nivel nacional.

Cooperación técnica

- 26. Aumento de la cooperación técnica.** Es alentador observar que en muchos países en que se identificaron desafíos, se ha podido contemplar el lanzamiento de proyectos de cooperación técnica para abordarlos. Esperamos ver la repercusión práctica de estos proyectos en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo reflejados en futuras memorias. Los efectos de demostración de tales proyectos son muy útiles y la difusión de sus resultados podría motivar a otros. La respuesta de los donantes ha sido muy positiva e insistimos en que se continúe y amplíe.
- 27. Principios y derechos fundamentales en el trabajo en situaciones postconflicto.** Insistimos en que el incumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo puede contribuir a la aparición de conflictos armados. El restablecimiento del respeto puede ayudar a crear un medio ambiente de reconstrucción y desarrollo duradero en situaciones postconflicto. Aunque la comunidad internacional tiene la oportunidad de demostrarlo en varios países por todo el mundo, informamos del apremio de la OIT por trabajar en estrecha consulta con las Naciones Unidas para ayudar a la reconstrucción de Afganistán, incluyendo las cuestiones que se plasman con arreglo al seguimiento de la Declaración. Estamos convencidos de que el respeto consagrado en los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la reconstrucción de este país, al igual que en otros países, ayudará a promover una paz sostenible.

Intensificación de la actividad de promoción

- 28. Distintos esfuerzos de promoción.** Los Expertos Consejeros se sienten alentados por los distintos esfuerzos de promoción que ha realizado la Oficina en la promoción de los principios y derechos de la Declaración y desean animar a que se continúe trabajando en esta dirección. Es importante continuar estas iniciativas con los Ministerios de Trabajo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 29. Amplia vulgarización.** Habida cuenta de la urgencia por familiarizar al público en general sobre la Declaración, los Expertos Consejeros consideran necesario expandir la vulgarización a cuanta más gente mejor. Las universidades, las asociaciones profesionales, los círculos de negocio y los cursos de educación para adultos se encuentran entre los medios más prometedores, ya que tendrían un efecto multiplicador. Es necesario examinar y comprender los valores de la Declaración a través de un amplio abanico de personas. La colaboración junto a los interlocutores sociales y los grupos de la sociedad civil colaborando con los interlocutores sociales pueden ser los defensores efectivos de los programas encaminados a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Ratificación de los convenios fundamentales

- 30. Ratificación como una etapa.** La ratificación de los convenios fundamentales indica claramente la obligación de los Estados Miembros de observar sus disposiciones y resulta alentador contemplar que ha aumentado el número de países que los ratifican (véase el recuadro 2). La promoción de los principios y derechos fundamentales de la Declaración sigue siendo la tarea de todos los Estados miembros (incluso para aquellos que han ratificado los ocho Convenios fundamentales), de los interlocutores sociales, de la Oficina y de los distintos interlocutores.

Recuadro 2

Ultimas ratificaciones de los convenios fundamentales

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

Convenio núm. 87: **Angola, Bahamas, República Democrática del Congo, Gambia, Guinea Ecuatorial, Kazajstán, San Vicente y las Granadinas, República Federal de Yugoslavia** (ocho países, convirtiendo el total de las ratificaciones en 139 el 31 de diciembre de 2001)

Convenio núm. 98: **Gambia, Guinea Ecuatorial, Kazajstán, Mauritania, República Federal de Yugoslavia** (cinco países, convirtiendo el total de las ratificaciones en 151 el 31 de diciembre de 2001)

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Convenio núm. 29: **Gambia, Guinea Ecuatorial, Kazajstán, Namibia, Rwanda, República Federal de Yugoslavia**, (seis países, convirtiendo el total de las ratificaciones en 159 el 31 de diciembre de 2001)

Convenio núm. 105: **Bosnia y Herzegovina, República Democrática del Congo, Gambia, Guinea Ecuatorial, Kazajstán, Lesotho, Namibia, Ucrania** (ocho países, convirtiendo el total de las ratificaciones en 155 el 31 de diciembre de 2001)

La abolición efectiva del trabajo infantil

Convenio núm. 138: **Angola, Bahamas, Benin, Brasil, Camerún, Colombia, República Democrática del Congo, Gambia, Kazajstán, Lesotho, Mauritania, Namibia, Papua Nueva Guinea, República Arabe Siria, República Federal de Yugoslavia** (15 países, convirtiendo el total de las ratificaciones en 116 el 31 de diciembre de 2001)

Convenio núm. 182: **Albania, Arabia Saudita, Argelia, Angola, Argentina, Austria, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Benin, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Burkina Faso, Cabo Verde, Chad, República Checa, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Chipre, República Democrática del Congo, Dominica, República Dominicana, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Gambia, Grecia, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Guyana, Honduras, Iraq, Irlanda, Japón, Kenya, Libano, Lesotho, Luxemburgo, Madagascar, Malawi, Malasia, Malta, Marruecos, Mauritania, Mongolia, Namibia, Nueva Zelandia, Nicaragua, Noruega, Omán, Pakistán, Paraguay, Rumania, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Seychelles, Singapur, Sri Lanka, Suecia, Tailandia, República Unida de Tanzania, Turquía, Ucrania, Uganda, Uruguay, Viet Nam, Zambia, Zimbabwe** (76 países, convirtiendo el total de las ratificaciones en 113 el 31 de diciembre de 2001)

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Convenio núm. 100: **Bahamas, Gambia, Kazajstán, Kenya, Mauritania, Pakistán, San Vicente y las Granadinas, República Federal de Yugoslavia** (ocho países, convirtiendo el total de las ratificaciones en 156 el 31 de diciembre de 2001)

Convenio núm. 111: **Bahamas, República Democrática del Congo, Emiratos Arabes Unidos, Gambia, Guinea Ecuatorial, Kenya, Luxemburgo, Namibia, San Vicente y las Granadinas, República Federal de Yugoslavia** (diez países, convirtiendo el total de las ratificaciones en 154 el 31 de diciembre de 2001)

- 31. Intenciones de ratificación.** Aunque el número de Gobiernos que declararon su intención de ratificación (véase los cuadros del 5 al 8 de los anexos) resulte muy alentador, no se deberían detener los demás esfuerzos por promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Tampoco esta situación debe eximir a un país de la obligación del envío de memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración. De hecho, la compilación de información por parte del Gobierno a fin de enviar memorias con arreglo a la Declaración le ayudará a evaluar la situación en la práctica y a saber si es el momento oportuno en la ley y en la práctica para ratificarla.

Seguimiento de recomendaciones anteriores

- 32. Recomendaciones formuladas el año pasado a la Oficina.** Los Expertos Consejeros agradecen que el Consejo de Administración tenga en cuenta el grupo de recomendaciones que formularon el año pasado y la aprobación generalizada que recibieron ². En un intento por fomentar los continuos esfuerzos de los países realizados con arreglo al seguimiento, hemos incluido un grupo de recomendaciones similares este año.
- 33.** Nos es grato saber en particular que la movilización de los recursos, el aporte de asistencia técnica y las iniciativas de vulgarización de los medios de comunicación por parte de la Oficina han tenido un éxito enorme. La respuesta positiva de la comunidad de donantes internacionales ha sido muy gratificante. En las partes G y H de esta introducción figura más información sobre estos aspectos.
- 34. Recomendaciones que alientan al diálogo con los Gobiernos.** El año pasado informamos sobre algunos aspectos de las memorias de los Gobiernos con la idea de alentar al diálogo a aquellos que no habían presentado todavía ninguna memoria con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2001. Es muy alentador observar que la mitad de este grupo ha respondido ahora y acogemos con beneplácito los esfuerzos realizados por estos Gobiernos así como por la Oficina para llegar a este resultado.
- 35.** Los Expertos Consejeros reconocen en particular el diálogo y el acuerdo de alto nivel sobre un plan de actividades entre la Oficina y los Gobiernos de **Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Omán y Qatar**. Seguiremos animando para que se profundice más en este proceso el año próximo y esperamos contemplar los resultados de estos esfuerzos con miras a cumplir con estos principios y derechos en la legislación y en la práctica en relación con la libertad sindical.
- 36.** Los Expertos Consejeros expresan su decepción en relación con la memoria sobre el trabajo forzoso preparada conjuntamente por el Gobierno de **China**, la Confederación de empresas de China y la Federación de Sindicatos de China en la que se indica que no se han producido cambios desde la última memoria. En 2001 expresamos nuestra preocupación por la persistencia del trabajo forzoso en las personas «que están recluidas para ser readaptadas mediante el trabajo» en ese país. Sería grato contemplar en futuras memorias información y aclaraciones detalladas del Gobierno de China con respecto a los esfuerzos que ha realizado desde 2000 con miras a respetar, promover y realizar el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.

Necesidad de una mayor interacción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

- 37. Esfuerzos integrados más eficaces.** En la información facilitada en la mayoría de las memorias se indica la necesidad de una mejor integración de los esfuerzos realizados para garantizar un mayor respeto de los principios y derechos en el trabajo. Aunque los problemas planteados en las memorias suelen ser complejos, el tipo de información recibida nos sugiere que quienes han enviado memorias no están recurriendo a fuentes fuera de un departamento específico del Ministerio de Trabajo para buscar soluciones. Por el contrario, la información facilitada en las memorias sobre el trabajo infantil muestra como las instituciones que cooperan desde distintas perspectivas pueden tener un mayor impacto que los programas compartimentados. Ese enfoque será esencial en la lucha contra

² Documento GB.280/3/1 (marzo de 2001), párrafos 30 al 34.

el tráfico de personas, que es una forma de trabajo forzoso así como una de las peores formas de trabajo infantil.

- 38. Instituciones financieras internacionales.** En los últimos años, las instituciones financieras internacionales se han esforzado por comprender la importancia del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en sus programas. Si instituciones tales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y los bancos de desarrollo regional desempeñan sus mandatos de tal manera que garantizan el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo esto podría producir una política y una acción más coherentes. La integración política es un camino prometedor de respeto cada vez mayor en la práctica de todas las categorías de principios y derechos fundamentales.

Una palabra de agradecimiento

- 39. Agradecimiento.** Los Expertos Consejeros expresaron su agradecimiento por la aprobación en el Consejo de Administración del nuevo formulario de memoria sobre la abolición efectiva del trabajo infantil y por el día adicional concedido para prolongar su reunión (del 9 al 14 de enero de 2002). Esto permitió que pudieran dedicarse más a la compilación de memorias y a los comentarios formulados por los gobiernos y los interlocutores sociales. Deseamos felicitar a la Oficina, en particular al Programa InFocus sobre la promoción de la Declaración, por la gran calidad de su trabajo, en general y por la minuciosa preparación de la compilación, así como por los servicios facilitados durante nuestra reunión (del 9 al 14 de enero de 2002).

C. Recomendaciones de los Expertos Consejeros

Recomendaciones al Consejo de Administración en relación con su propio trabajo

- 40.** Los Expertos Consejeros recomiendan la aprobación de los formularios de memoria modificados para las tres categorías de principios y derechos (libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), con el fin de incluir las cuestiones que apuntan más específicamente a identificar los desafíos y las necesidades en materia de cooperación técnica en relación con todos los aspectos de una categoría en particular.
- 41.** Durante el examen del Consejo de Administración sobre este punto del orden del día, los Expertos Consejeros recomiendan que, con vistas a una discusión más detenida de ciertos aspectos de la presente introducción, el Consejo de Administración invite a los siguientes Gobiernos a aclarar los puntos que aparecen a continuación:
- a) la iniciación de un diálogo con los 11 gobiernos que no han presentado nunca ninguna memoria con arreglo al seguimiento de la Declaración desde su comienzo (**Afganistán, Antigua y Barbuda³, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Islas Salomón, Mongolia, Santo Tomé y Príncipe, Sierra Leona, Somalia, Swazilandia, Uzbekistán**), con la idea de que se animen a evaluar sus propias situaciones en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

³ Este año el Gobierno respondió a un comentario formulado por una organización de trabajadores pero no presentó una memoria (respecto a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación).

-
- b) la continuación de medidas adoptadas por los Gobiernos de **Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Omán y Qatar**, en cooperación con la Oficina sobre el principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de derecho a la negociación colectiva;
 - c) los esfuerzos realizados por el Gobierno de **China**, desde su última memoria para el examen anual de 2000, en relación con el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

42. Los Expertos Consejeros recomiendan que el Consejo de Administración solicite a la Oficina ponerse en contacto con las autoridades de **Afganistán** en relación con la cooperación técnica, en estrecha consulta con las Naciones Unidas, para continuar con los esfuerzos de reconstrucción que abarcan la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo como parte de una estrategia de desarrollo. Se debe incluir en las memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración información de la situación.

43. Los Expertos Consejeros recomiendan que el Consejo de Administración garantice que los múltiples y variados trabajos realizados por la Oficina sobre la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo puedan contar con recursos suficientes del presupuesto habitual.

*Recomendaciones para el Consejo de Administración
en relación con la Oficina*

- 44.** Los Expertos Consejeros recomiendan que el Consejo de Administración pida a la Oficina que:
- a) continúe movilizandando recursos extrapresupuestarios para atender las necesidades de los países en materia de aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - b) ofrezca asistencia técnica a los países que se enfrentan a problemas en la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para que puedan resolverlos (dando prioridad a los países indicados en los párrafos 41 y 42 anteriores);
 - c) identifique los motivos por los que los países, en especial aquellos mencionados en el párrafo anterior 41, a), no han presentado memorias en el marco de la Declaración, desarrolle nuevas vías para que se animen a hacerlo, incluyendo los contactos de alto nivel, y ofrezca asistencia en la preparación de sus memorias;
 - d) se dirija a varios países desarrollados, en desarrollo y en transición con la idea de llevar a cabo cuatro estudios nacionales sobre los obstáculos que dificultan la realización y el respeto plenos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo seguidos del examen de los resultados del estudio en seminarios tripartitos nacionales en los que se debe considerar las medidas de seguimiento (se debería celebrar uno de esos estudios y seminarios para cada categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo en el curso de un año);
 - e) fomente la cooperación entre los distintos ministerios dentro de los países como un paso hacia la política de integración en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - f) compile y divulgue las prácticas más adecuadas en relación con las medidas que han fomentado el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

-
- g) consiga medios innovadores que se adapten mejor para divulgar el contenido de la Declaración a todo tipo de público;
 - h) comprometa a un gran número de grupos de interés en actividades de promoción que se centren en los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - i) continúe instando a todas las partes de la Oficina para que incluyan la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todas las facetas relevantes de su trabajo, especialmente el empleo, la protección social y el diálogo social; y
 - j) luche por una integración cada vez mayor de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de otras instituciones multilaterales, en particular el Fondo Internacional Monetario, el Banco Mundial y los bancos de desarrollo regional como parte de su trabajo a nivel nacional.

*Recomendaciones al Consejo de Administración
en relación con los gobiernos*

- 45.** Los Expertos Consejeros recomiendan además que el Consejo de Administración invite a los Gobiernos a:
- a) atender sus obligaciones constitucionales en cuanto a la sumisión de memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración;
 - b) utilizar los formularios de memorias revisados para mostrar una imagen más clara de la situación en la práctica, además de la información sobre los textos legislativos;
 - c) apoyar a los interlocutores sociales de manera que puedan expresar sus opiniones sobre las memorias de los Gobiernos con arreglo a la Declaración;
 - d) obtener una imagen más nítida de los desafíos específicos en el marco de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo mediante la realización de estudios sobre cuestiones de una creciente importancia, tales como el tráfico de personas; y
 - e) eliminar la imposición de estructuras sindicales únicas allí donde existen todavía con miras a promover la libertad de asociación.

*Recomendaciones al Consejo de Administración en relación
con las organizaciones de empleadores y trabajadores*

- 46.** Por último, los Expertos Consejeros recomiendan que el Consejo de Administración anime a las organizaciones de empleadores y trabajadores a participar más activamente en el marco de la promoción de la Declaración, en consonancia con su carácter promocional. Esto podría abarcar:
- a) la promoción activa de la Declaración entre sus miembros e interlocutores;
 - b) la formación de sus miembros en lo que significa en la práctica el respeto por los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - c) la participación en la preparación de las memorias de los gobiernos con arreglo al seguimiento de la Declaración;
 - d) el envío de comentarios sobre esas memorias; y

-
- e) la discusión de las repercusiones de la información en las memorias y comentarios a nivel nacional en el marco del diálogo social.

D. Esfuerzos desplegados en materia de promoción y realización relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Introducción

47. Las informaciones contenidas en la primera parte de las secciones 1 a 4 de esta parte constituyen un resumen de los comentarios contenidos en las memorias de los gobiernos y de las observaciones de las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores, transmitidas a la Oficina para el examen anual de 2002⁴. En la segunda parte de las secciones 1 a 4, los Expertos Consejeros han suministrado comentarios referentes al material analizado en conformidad con cada categoría de principios y derechos en el trabajo.

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

a) Sumisión de memorias

48. De un total de 34 países (el 81 por ciento de los que debían transmitir memorias) que comunicaron memorias, en relación con la presente categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo destinados al examen anual de 2002, únicamente (**Kiribati**) remitió sus comunicaciones por primera vez.

b) Memorias que mencionan esfuerzos desplegados

49. **Cambios legislativos.** La mayor parte de los esfuerzos comunicados para el examen anual de 2002 hacen alusión a los cambios legislativos. La mayoría de ellos reflejan las intenciones de los países para adaptar la legislación existente en conformidad con dicho principio. Las acciones comunicadas pertenecen a distintas fases de desarrollo. Algunos países informan que sus esfuerzos han concluido en 2001 mediante la adopción y/o la entrada en vigor de la legislación. Sin embargo, la casi totalidad de los países proporcionan información acerca de la modificación de los esfuerzos que recientemente se han llevado a cabo, o que todavía se están desarrollando.

50. Ciertos países han culminado las revisiones de la legislación o la nueva normativa ya se encuentra en vigor. El Gobierno de **Armenia** informa que la elección de los convenios, con miras a presentarlos posteriormente a la Asamblea Nacional para su ratificación (entre ellos, los Convenios núms. 87 y 98), coincidió con la elaboración del proyecto del nuevo Código del Trabajo cuyas disposiciones las tiene en cuenta. El Gobierno de **Sudán** informa que la ley de sindicatos de 1992 fue sustituida por la ley de sindicatos de 2001, en conformidad con este principio. El Gobierno de **Tailandia** y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) mencionan los avances

⁴ Los Expertos Consejeros y la Oficina no han comprobado la exactitud de las informaciones recibidas y reproducidas en la compilación.

positivos que ha supuesto la adopción de la ley de relaciones laborales de empresas públicas (SELRA), brindando a los empleados de las empresas del Estado el derecho a afiliarse a los sindicatos y de negociación colectiva. Asimismo, la CIOSL hace referencia a una serie de obstáculos. No obstante, la CIOSL y el Congreso Nacional de Sindicatos de Tailandia (NCTL) toman nota acerca de la incompatibilidad entre la SELRA y la ley de relaciones laborales respecto a la posibilidad de que los sindicatos de los empleados de las empresas públicas se afilien a las federaciones que integran a los empleados del sector privado. El Gobierno, en su propuesta, toma nota que la ley de relaciones laborales fue reformada y entró en vigor en noviembre de 2001. El Gobierno de los **Emiratos Arabes Unidos** comunica un cambio en su legislación destinado a permitir que la Federación de Cámaras de Comercio e Industria actúe sin interferencias del Gobierno.

51. Dos de las memorias que facilitan informaciones sobre cambios legislativos aluden al desarrollo de mecanismos para el diálogo social. El Gobierno de **Canadá** comunica que en la provincia de Québec se ha instaurado una nueva autoridad laboral encargada de las autorizaciones sindicales, la solución de los conflictos laborales y de cualquier otro asunto relativo a la aplicación del Código del Trabajo. La nueva autoridad sustituye al tribunal laboral que se encargaba de manera provisional de dichas cuestiones. Esta medida está destinada a dirigir un enfoque más flexible para tratar las demandas, las intervenciones y las investigaciones administrativas que acordaron los interlocutores sociales. Medidas de esta índole están estimulando los cambios puesto que dan traslado ante los tribunales laborales de los problemas y del conjunto de la baja tasa de aplicación de la legislación laboral.
52. En **Arabia Saudita**, el Gobierno toma nota de que el Consejo de ministros ha adoptado un decreto por el cual se aprueba la regulación correspondiente para instaurar comités laborales en la empresa, disponiéndose su aplicación tan pronto como culminen los trámites. Dichos comités son considerados por el Gobierno como una fase para organizar a los trabajadores, compatible con las necesidades y condiciones nacionales (alta tasa de trabajadores extranjeros en la fuerza laboral). Las mismas reglas instauran un consejo laboral tripartito consultivo, encargado de analizar las propuestas y las distintas cuestiones relativas que atañen al ámbito del trabajo.
53. Las reformas legislativas, que todavía están a la espera de su adopción, fueron comunicadas por diez países. En **Brasil**, se ha presentado al Congreso una enmienda de la Constitución que, entre otras cuestiones, aborda la abolición del principio de sindicato único, considerada como un reto permanente para el funcionamiento de los mecanismos del diálogo social. Varias reformas legislativas laborales se han comprometido entre 1998 y 2001. Su constante componente reside en el acento que pone en la negociación colectiva. El Gobierno de **Uganda** comunica acerca de la culminación del análisis de la legislación laboral, llevada a cabo en el plazo establecido, con la asistencia de la OIT y del PNUD. Los proyectos se hallan, desde ahora, preparados para su presentación ante el Parlamento.
54. En **Zimbabwe**, el proyecto de ley para la reforma de las relaciones laborales, encaminado a armonizar la legislación conforme al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), se ha presentado ante el Parlamento. La adopción de dicho proyecto de reforma, también elaborado con la asistencia técnica de la OIT, permitirá que todos los empleados del sector público y privado sean regulados por un único cuerpo legislativo laboral. El Gobierno manifiesta su deseo de que la legislación se apruebe antes de finalizar 2001, y toma nota de que ello facilite el camino para que Zimbabwe ratifique dicho Convenio. El Gobierno de **Omán**, en su respuesta a los comentarios de la CIOSL, comunica los avances logrados tras la revisión del Código del Trabajo. Se han creado los Ministerios de Desarrollo Social y de Empleo. La promulgación de la nueva ley se ha suspendido hasta que se complete la compilación de todas las observaciones del Ministerio de Asuntos Jurídicos, que el Gobierno espera que se

promulgue lo antes posible. La nueva legislación comprende una disposición que estipula expresamente la constitución de Comités de trabajadores.

- 55.** Dos gobiernos suministran información acerca de entidades especiales creadas para revisar la legislación laboral. En mayo de 2000, el Gobierno de **Kenya** creó un grupo de trabajo especial (Task Force) para examinar toda la legislación laboral del país⁵. En las recomendaciones finales, que se esperan para agosto de 2002, se procurará incorporar todas las recomendaciones. Entre otras cuestiones, se volverá a discutir sobre la prohibición del sindicato de funcionarios. El Gobierno señala que se ha garantizado a los interlocutores sociales que el asunto relativo a los funcionarios y el derecho de sindicación se acepte con seriedad y con atención particular por parte del Gobierno, y que próximamente se tomará una decisión final sobre la rehabilitación del Sindicato de funcionarios; lo mismo se aplica a las organizaciones de profesores, médicos y dentistas. Respecto al **Líbano**, el Gobierno comunica que el Ministerio de Trabajo ha creado un comité tripartito encargado de introducir las reformas aconsejadas con miras a elaborar el proyecto del Código del Trabajo. En especial, se encargará de analizar las disposiciones que atañen a los sindicatos y al principio de libertad sindical.
- 56.** El Gobierno de **Myanmar** señala su buena voluntad al tener en cuenta las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT. **Tailandia**, por su parte, está recibiendo asistencia técnica de los expertos de la OIT en materia de normas internacionales del trabajo. El Gobierno de **Qatar** ha solicitado la asistencia técnica de la OIT para encargarse de la revisión de la legislación. En **Kuwait**, el Gobierno está llevando a cabo un estudio comparativo sobre la legislación vigente y las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), con miras a su ratificación. La Cámara de Comercio e Industria de **Kuwait** y la Federación General de Sindicatos de Kuwait han debatido el contenido de la memoria anual con el Gobierno y han manifestado una opinión favorable a dicha ratificación.
- 57. Actividades de fomento o de apoyo.** La mayoría de los segundos esfuerzos citados, emprendidos por los gobiernos, abordan las actividades de fomento del principio. Abarcan tanto políticas como programas institucionalizados, incluidos la formación y la organización de talleres y simposios (por ejemplo, el caso del Gobierno de **Canadá**). El Gobierno de Canadá comunica la negociación de un acuerdo de cooperación, el Acuerdo Canadá-Costa Rica, que alude expresamente a la Declaración de la OIT. Las partes firmantes de dicho acuerdo se comprometen, asimismo, a garantizar los principios y derechos protegidos en dicho instrumento. El Gobierno de **Kiribati** ha emprendido un programa con miras a la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT. Ello abarca la financiación por la OIT para la traducción de los Convenios núms. 87 y 98 a su idioma nacional, bajo la orientación de un comité tripartito. La próxima etapa se dedicará a poner en marcha un seminario tripartito, que prepararía el terreno de la ratificación. El Gobierno de **Brasil** informa acerca de su amplio programa para promocionar la negociación colectiva mediante formación y seminarios así como a través de la publicación y la difusión de dicha cuestión. Los Gobiernos de **Singapur** y de **Qatar** comunican que han creado comités especiales con el propósito de analizar las cuestiones que hacen referencia al trabajo (Singapur) o a la Declaración y los principios y derechos que contiene (Qatar).
- 58. Formación.** La formación se identificó como un medio relevante para la promoción del respeto del presente principio. El Gobierno de **Mauricio** señala que ello proporciona financiación para el Fondo Fiduciario Sindical (FFS) en materias de formación y de

⁵ Un proyecto elaborado por el Programa de la Declaración de la OIT, que abarca los países de **Kenya**, **Uganda** y **Tanzanía**, está suministrando resultados técnicos a dicha Task Force. Véase la parte G.

programas de educación organizados por las federaciones sindicales. El FFS ha encargado un estudio sobre la baja tasa de sindicación en el país, habiendo organizado en septiembre de 2001, con el apoyo de la OIT, una conferencia nacional de sindicatos para trazar una estrategia para el movimiento sindical. En la petición del Gobierno, participa la universidad impartiendo cursos a tiempo parcial en materia de relaciones industriales para los funcionarios del Gobierno, las organizaciones sindicales y los representantes de los empleadores. El Gobierno de **China** declara que la Confederación de Empresas de China, en cooperación con la OIT, llevó a cabo una encuesta nacional sobre el papel que desempeña la organización de empleadores en el tripartismo. En base a los resultados obtenidos en la encuesta, se fijó la celebración de seminarios de evaluación en dos ciudades con miras a debatir sobre el reforzamiento de las organizaciones de empleadores, y las maneras de mejorar su situación y promover su función. Los Gobiernos de **Kenya** y **Uganda** también comunicaron los frecuentes esfuerzos desplegados para la formación de los funcionarios del Gobierno o de otros interlocutores sociales en el ámbito laboral. Los Gobiernos de **Marruecos** y **Mauritania**, en sus respectivas respuestas a los comentarios de los trabajadores, destacan que recientemente se han celebrado talleres y seminarios, abarcando asuntos tales como la mundialización, las normas laborales y el diálogo social, y además la formación dirigida a los negociadores de los salarios.

- 59. Aumento de las reformas políticas.** Únicamente algunos países han suministrado informaciones acerca de los esfuerzos desplegados relativos a nuevas reformas normativas o de políticas y los ejemplos son variados. El Gobierno de **Nueva Zelandia** comunicó un elevado número de registros, así como un aumento creciente de la cobertura de los trabajadores por los convenios colectivos en virtud de la ley de relaciones de empleo de 2000. El Gobierno de **El Salvador** señala que esta situación se ha logrado gracias al desarrollo de políticas institucionales más coherentes en materia de conflictos laborales. En el mismo sentido, una de las nuevas actividades emprendidas ha sido el fortalecimiento del papel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como una agencia encargada de la aplicación de los principios. Los inspectores de trabajo han sido formados en materia de prevención de conflictos laborales y se ha reforzado la Comisión Interinstitucional, encargada de la resolución y prevención de conflictos en las empresas de las zonas francas industriales. El Gobierno de **Tailandia** informa que se ha puesto en marcha un «Proyecto sobre el desarrollo de las normas del trabajo con miras a la promoción de libre comercio». Dicho Proyecto pretende aumentar el conocimiento y la comprensión de la importancia que entrañan las normas internacionales del trabajo en la producción para la exportación, así como un instrumento para el éxito de la competitividad. El Gobierno señala que con dicha medida se persigue una política que promueva la creación de un sistema de relaciones laborales que avancen en la solución de los conflictos laborales.
- 60.** Diversos gobiernos señalan su intención, a corto como a largo plazo, de adaptar la legislación nacional conforme a los convenios fundamentales de la OIT (este es el caso de **los Emiratos Arabes Unidos, Kiribati, Líbano, Marruecos, Omán**). Algunos gobiernos aluden a otros esfuerzos desplegados en este mismo sentido. A título de ejemplo, el Gobierno de **Bahrein** indica que está apoyando los esfuerzos de los trabajadores con miras a constituir sus propios sindicatos. El Gobierno de **Brasil** destaca la importancia de alentar una cultura de negociación así como un instrumento de igual relevancia para la promoción del principio. En **Nueva Zelandia**, el Gobierno señala que se ha creado un fondo para suministrar educación sobre relaciones de empleo, dirigida a los empleadores, sindicatos y otros actores involucrados en el ámbito de las relaciones laborales.
- 61. Recopilación y difusión de informaciones.** Varios gobiernos proporcionan datos estadísticos actualizados con el propósito de reflejar la situación en sus respectivos países, relativa al estado de promoción del presente principio (por ejemplo, **Canadá, los Emiratos Arabes Unidos India, México, Nueva Zelandia, Tailandia**). Dichas estadísticas clasifican desde una información básica acerca del número de organizaciones y el número

de miembros hasta la cantidad de convenios colectivos, procesos de mediación pública (por ejemplo, **Brasil**), o el número de huelgas. Algunos gobiernos proporcionan datos actualizados sobre las tendencias en el mercado laboral nacional en lugar de tratar las informaciones relativas al presente principio (por ejemplo, **Canadá**).

62. El Gobierno de **Kiribati** se halla en un proceso de constitución de un sistema de información del mercado laboral, habiendo solicitado financiación para dicho proyecto. El Gobierno de **Nueva Zelanda** señala que el Departamento de Trabajo ha mejorado su sistema para difundir la información sobre la ley de relaciones de empleo y un mínimo de normas sobre el empleo. Igualmente, ha revisado su base datos sobre las cuestiones relacionadas con el empleo. El Gobierno de **Uganda**, con la asistencia financiera de la OIT, ha realizado una encuesta que aborda cuestiones relacionadas con el presente principio, que permitirá evaluar la situación en la práctica.

c) Dificultades mencionadas

63. **Factores económicos.** Algunas memorias destacan los retos que se deben afrontar con miras a promover y respetar completamente los principios. El Gobierno del **Líbano** comunica que las condiciones generales económicas y sociales de dicho país están originando consecuencias adversas en distintos ámbitos. El Gobierno de **Uganda** nota la repercusión de los programas de ajuste estructural en el número de miembros de los sindicatos y la negociación colectiva. La CIOSL cita los efectos que surgen sobre las condiciones económicas en el cumplimiento del principio (por ejemplo, en la **República Islámica de Irán**, el 70 por ciento de la población vive por debajo del umbral de la pobreza, aumentando las quejas sobre los salarios impagados y atrasados; en la **India**, según la CIOSL menos del 10 por ciento (30 millones de personas), del total de la fuerza de trabajo de 400 millones de personas, está empleada en el sector estructurado industrial, cubierto por la legislación laboral). El Gobierno de la **India** nota, en su respuesta, que en lo que atañe a los derechos de los trabajadores, la legislación laboral no hace distinciones entre el sector estructurado o no estructurado. Además, se ha puesto en marcha un Grupo de Trabajo especial (Task Force) y un programa de inspección con miras a aplicar las leyes laborales en el sector no estructurado.

64. **Retos legislativos e institucionales.** El Gobierno de **Brasil** reconoce que el cumplimiento total de dicho principio supone un reto ante el persistente principio de sindicato único. El Gobierno de **Kiribati** cita la existencia de un marco institucional y legislativo inapropiado así como el hecho de que haya escasas negociaciones colectivas entre las organizaciones de trabajadores y empleadores. En cuanto **Nepal**, la CIOSL destaca la falta de estructuras organizativas en las que la negociación colectiva pueda realizarse.

65. En lo relativo a los retos permanentes, los comentarios de las organizaciones de los trabajadores nacionales e internacionales han aportado abundante información, principalmente los de la CIOSL que envió comentarios sobre 34 países. Las cuestiones atañen los siguientes ámbitos: i) las restricciones al derecho de sindicación; ii) la exención de ciertas categorías de trabajadores de la protección garantizada por el principio; iii) limitaciones del derecho de huelga; y iv) las violaciones de los derechos laborales alegados fundamentales en las zonas francas industriales (ZFI).

d) Memorias que no señalan cambios

66. Un reducido número de gobiernos señala que, desde la última memoria, salvo escasos datos actualizados en las estadísticas (los **Estados Unidos, India, Jordania Malasia, México y Viet Nam**).

-
- 67. Limitaciones del derecho de sindicación.** En lo tocante a ciertos países, la CIOSL se queja que el derecho de sindicación o de afiliación sindical todavía no existe debido a la falta de legislación que establezca su protección y su reconocimiento (por ejemplo, los **Emiratos Arabes Unidos, Myanmar, Omán, Qatar**). Respecto a dicha cuestión, son frecuentes las trabas legales o políticas que subsisten en contra de la organización y funcionamiento de las múltiples estructuras sindicales, constituyendo otra forma grave de restricción del derecho de sindicación. La CIOSL destaca la constante existencia de estos tipos de barreras en **Kuwait**. El Gobierno de **Omán**, en su respuesta a la CIOSL, sostiene que está desplegando todos los esfuerzos para adaptar su legislación a las normas internacionales del trabajo, y para encontrar los mecanismos garantes del desarrollo de las funciones de los interlocutores sociales.
- 68.** En cuanto a **Brasil**, la Central Unica de Organizaciones de Trabajadores (CUT) comparte la opinión de la CIOSL en lo tocante al principio del sindicato único por territorio y categoría profesional. El propio Gobierno de **Brasil** también señala que la demanda actual plantea algunas dificultades para la aplicación de tal principio. El Gobierno de la **República de Corea** señala que el pluralismo sindical no se introducirá según estaba previsto en 2002, habiendo sido aplazado hasta 2007. La CIOSL indica que en algunos países únicamente hay un sindicato oficial o una central nacional sindical reconocida por la ley o tolerada en la práctica (por ejemplo, en la **República Islámica de Irán, Viet Nam**). Se estima que algunos de estos sindicatos son objeto de ingerencias o influencias del Gobierno (por ejemplo, **China, Iraq, la República Democrática Popular de Lao**). En cuanto a los **Estados Unidos**, la CIOSL sostiene que mientras la libertad sindical está reconocida por la legislación, en la práctica el derecho de sindicación y de participación en la negociación colectiva son denegados a amplios grupos de la fuerza de trabajo tanto en el sector público como privado.
- 69.** Según la CIOSL han aumentado otros asuntos de relevancia relacionados con el complejo proceso de registro para la constitución de organizaciones de trabajadores o de empleadores, así como la atribución de un amplio abanico de poderes para las autoridades estatales en lo relativo a la disolución de sindicatos. La consideración de que el poder de registro o de autorización que ostenta la entidad responsable parezca excesivo no nos sorprende, declara el Gobierno de **Kenya** en su respuesta a los comentarios de la CIOSL. Según la CIOSL, se han comunicado situaciones existentes similares en otros países (**El Salvador, Jordania, Líbano, Mauritania y Singapur**). El Gobierno del **Líbano**, en su respuesta a los comentarios de la CIOSL, señala que se ha culminado la revisión de la legislación laboral, y que el proyecto de reforma de disposiciones del Código del Trabajo se ha presentado al Parlamento. El poder de la autoridad política de disolver el sindicato se va a derogar, encomendando dicho cometido a la autoridad legal competente. El Gobierno de **Singapur** nota, en su respuesta a la CIOSL, que el registro de los sindicatos no está dirigido a su control sino que el registro del sindicato les otorga derechos, evitándose la aparición de nuevos sindicatos que perjudicaría los intereses de los trabajadores y de los empleadores. Respecto a **México**, la CIOSL señala que los sindicatos que no están afiliados a las grandes centrales sindicales (por ejemplo, sindicatos independientes) se encuentran con más trabas para ser registrados que para afiliarse a las grandes federaciones. Los datos estadísticos suministrados por el Gobierno de **México** reflejan que se reduce la diferencia entre el número de sindicatos independientes registrados y los afiliados a las centrales sindicales nacionales.
- 70. Exención de algunas categorías de trabajadores.** Entre las categorías de trabajadores que son habitualmente excluidas de la protección relevante de los principios de libertad sindical y de negociación colectiva se hallan los trabajadores del sector público, los trabajadores extranjeros, domésticos, marinos, agrícolas y temporeros (por ejemplo, varias de dichas categorías existen en **Arabia Saudita, los Emiratos Arabes Unidos, Líbano, Malasia y Marruecos**). En el caso de **Kenya**, en su respuesta a los comentarios de la

CIOSL, el Gobierno reconoce que persisten las dificultades y que se deben abordar a fin de facilitar la plena aplicación del principio (véase, a este respecto, la parte G sobre el papel de la cooperación técnica de la OIT). En relación con algunos países, la CIOSL así como los propios gobiernos informan que, desde el último examen anual, no se han producido cambios en las situaciones de los trabajadores correspondientes al sector público (por ejemplo, **India, Líbano**). El Gobierno de la **India** señala que los empleados del Gobierno son considerados de forma distinta que otros trabajadores, en lo relativo a los derechos sindicales, con vistas a asegurar su neutralidad en el marco de un prominente movimiento sindical nacional politizado. En su respuesta a la CIOSL, el Gobierno del **Líbano** alude al proyecto que concederá a los funcionarios el derecho de constituir sindicatos y asociaciones libremente. El Gobierno de **Malasia** señala que no es práctico que los empleados de un órgano estatal creen sindicatos nacionales, por tratarse de entidades legales con funciones y objetivos diferentes. Asimismo, nota que a los trabajadores extranjeros, si bien no se les prohíbe sindicarse, tampoco se les anima a hacerlo dado que no gozan de los mismos derechos que sus ciudadanos. En cuanto a los trabajadores agrícolas, el Gobierno de **Marruecos** rechaza los comentarios de la CIOSL acerca de su exclusión. En diversos países, otras categorías de trabajadores, tales como los domésticos, marinos y agrícolas, temporeros y trabajadores extranjeros, siguen quedando fuera del ámbito de cobertura de la legislación laboral.

- 71. Restricciones del derecho de huelga.** En virtud de los comentarios suministrados por la CIOSL, siguen existiendo restricciones de diferentes grados en una serie de países. En cuanto a **China**, la CIOSL señala que no se ha emprendido ningún cambio para la reinstauración del derecho de huelga en la Constitución, desde 1982 en que se suprimió. Toma nota que en varios países las restricciones del derecho de huelga consisten, principalmente, en la elaboración de listas de «servicios básicos» que prohíben varias categorías de trabajadores en huelga (por ejemplo, en la **India, Nepal, Nueva Zelandia, Singapur**). En otros países (por ejemplo, en **Iraq, Mauricio, Myanmar, Uganda, Viet Nam, Zimbabue**) la CIOSL apunta que los procesos previos a las huelgas son tan complejos que el ejercicio del derecho de huelga se convierte en una gran dificultad, y, en algunos casos, incluso imposible.
- 72. Zonas francas industriales (ZFI).** Los comentarios suministrados por la CIOSL advierten de que en algunos países los trabajadores de las ZFI no están todavía amparados por la legislación laboral (por ejemplo, en la **República Islámica de Irán, Sudán, Zimbabue**). El Gobierno de **Zimbabue** indica, en su respuesta a la CIOSL, que en las ZFI hay reglas de empleo semejantes a la ley de relaciones laborales, elaboradas con la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. En otros países, la legislación existente en dichas zonas no se ha cumplido correctamente, conduciendo a una baja tasa de afiliación y a denuncias de violaciones de los derechos sindicales, según indica la CIOSL (por ejemplo, en **El Salvador, Malasia, Mauricio, México**). El Gobierno de **Mauricio** responde a la CIOSL señalando que la tasa de sindicación en el país es, en general, baja. El Gobierno de **México** indica que el número de inspecciones laborales ha superado los objetivos previstos para 2001, incluido en los estados que cuentan con una gran cantidad de ZFI. En dos países, **India** y la **República de Corea**, la CIOSL señala que se encuentran restringidos los derechos de los trabajadores de las ZFI, debido a la definición nacional de dichas empresas como «de utilidad pública» o por «ser consideradas de interés público». El Gobierno de la **India** nota, en su respuesta a la CIOSL, que la clasificación de algunas empresas de utilidad pública, de acuerdo con la ley de conflictos laborales no coarta los derechos de los trabajadores. El Gobierno de la **República de Corea** informa que, en lo referente a los derechos sindicales, la situación de los trabajadores de las ZFI no es diferente de la de otros trabajadores.

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

- 73.** Los Expertos Consejeros han reiterado que todos los principios y derechos contenidos en la Declaración están relacionados entre sí. Cuando se niega el respeto de los principios y derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, y cuando no se aplica la negociación colectiva o el diálogo social, no pueden lograrse avances efectivos en relación con las demás categorías de principios. La libertad de asociación permite que los trabajadores y los empleadores se ocupen de los asuntos que les atañen, que negocien entre ellos y que puedan emitir opiniones. La situación en los países en los que el derecho fundamental se deniega es esencialmente distinta a la de los que no se respeta.
- 74.** Los Expertos Consejeros también recuerdan que los principios de libertad de asociación y negociación colectiva se deben respetar sin perjuicio de las condiciones económicas, sociales, culturales y políticas de los países. Todos los Estados Miembros de la OIT tienen encomendada una obligación constitucional destinada a promover y aplicar los principios universales. Los Expertos Consejeros toman nota que, en lo tocante a la legislación relativa a la negociación colectiva y al diálogo social, se han comunicado escasos cambios positivos, por lo que instamos a desplegar esfuerzos más claros y rápidos en el examen de la legislación en vigor.
- 75.** Algunos gobiernos siguen informando acerca de la incompatibilidad existente entre algunas disposiciones legislativas o regulaciones nacionales y los convenios fundamentales sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva, y la consiguiente incapacidad de los países para ratificar dichos instrumentos. Esta situación no disminuye la obligación de respetar los principios fundamentales mediante la creación de marcos legales adecuados y su aplicación en la práctica. La diferencia entre lo que algunos de los gobiernos informan y lo que las organizaciones nacionales o internacionales de trabajadores argumentan, nos muestra que todavía queda mucho por recorrer antes de que muchos gobiernos puedan afirmar el respeto de dichos principios.
- 76.** Los Expertos Consejeros lamentan la persistente existencia de barreras legislativas en la aplicación de los principios, y desean destacar algunas limitaciones legales que se deberían modificar. Entre ellas, cabe mencionar las cuestiones relativas a la negación del derecho de sindicación, la prohibición del derecho de huelga, la imposición de estructuras sindicales únicas, así como los procedimientos complejos y arbitrarios que se utilizan para el registro de los sindicatos, deben ser inmediatamente eliminados.
- 77.** Diversas categorías de trabajadores continúan siendo excluidas de la protección legal en un amplio número de países. Los trabajadores migrantes constituyen un caso particular. Los Expertos Consejeros instan a los gobiernos a que amplíen a dichos trabajadores todos los derechos que lleva consigo la libertad de asociación y la negociación colectiva. Otras categorías abarcan a los trabajadores del sector público, trabajadores domésticos, agrícolas, y los de las zonas francas industriales. Tales derechos deberían hacerse extensivos, asimismo, a los trabajadores profesionales tanto en la legislación como en la práctica.
- 78.** Los Expertos Consejeros desean hacer hincapié en la importancia que conlleva el principio de la libertad de asociación para todos los empleadores y, principalmente, para los empleadores de las pequeñas empresas y los de las zonas francas industriales. Recuerdan que la libertad de asociación no sólo se trata de un derecho que atañe a los trabajadores sino también a los empleadores. Así, esperan que las organizaciones de empleadores sigan desempeñando un papel fundamental en la promoción de dicho principio. No obstante, tomamos nota de que los empleadores han hecho frente a la existencia de obstáculos en algunos países en el ejercicio de su derecho de la libertad de asociación.

-
79. El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva se debe promover y alentar en interés de los empleadores y de los trabajadores. Tomamos nota de que diversos proyectos de cooperación técnica auspiciados por la Declaración (entre otros, en **Caribe y Africa Oriental**) están asistiendo a los empleadores en lo referente a este principio.
80. Así pues, los Expertos Consejeros nos mostramos esperanzados en que los gobiernos sigan manifestando su interés en la cooperación técnica de la OIT en cuestiones relativas a la libertad de asociación y la negociación colectiva, y acogemos con agrado el elevado nivel de compromiso político reflejado en dichas solicitudes.
81. Los Expertos Consejeros agradecen las intenciones del Gobierno de **Kenya** para ampliar el derecho de sindicación a los empleados del sector público y para reinstaurar el Sindicato de funcionarios. En cuanto a esta cuestión, desean que se llegue a una resolución positiva.
82. Los Expertos Consejeros reconocen en particular el diálogo y el acuerdo de alto nivel sobre un plan de actividades entre la Oficina y los Gobiernos de **Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Omán y Qatar**. Seguiremos animando para que se profundice más en este proceso el año próximo y esperamos contemplar los resultados de estos esfuerzos con miras a cumplir con estos principios y derechos en relación con la libertad sindical y de asociación en la legislación y en la práctica.

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

a) Sumisión de memorias

83. De los 18 países (el 64 por ciento) que han presentado memorias en relación con el presente principio, cuatro (**Armenia, Kiribati, Myanmar y Omán**) las han presentado por primera vez. La información aportada por el Gobierno de **Myanmar** aborda exclusivamente la aplicación del Convenio ratificado sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y, por consiguiente, queda fuera del alcance del seguimiento de la Declaración. En su conjunto, para el examen anual de este año se recibieron 18 de las 28 memorias (el 64 por ciento) que debían presentar memoria (excluyendo una memoria tardía).
84. Por su relevancia se deben mencionar algunos aspectos de las primeras memorias recibidas de los gobiernos. El Gobierno de **Armenia** comunica la fase en la que se halla el proceso de ratificación y sus planes para adoptar la nueva legislación con miras a llevar a la práctica los principios. El Gobierno de **Omán**, que no comenta nada sobre el nivel muy avanzado de las discusiones entre la OIT y los miembros del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) para aumentar la concienciación de la Declaración (incluida la formación sobre las normas internacionales del trabajo y de la Declaración), señala que no existe trabajo forzoso en el país y que hay leyes suficientes que garantizan el cumplimiento de esta categoría de derechos y principios. El Gobierno de **Kiribati** indica, por su parte, que en su país no hay trabajo forzoso, si bien se vislumbran intenciones para constituir una incipiente capacidad estadística a fin de poder compilar la información pertinente.

b) Memorias que mencionan esfuerzos desplegados

85. **Aumentando la concienciación a distintos niveles.** El Gobierno de **Mozambique** organizó durante 2001 seminarios tripartitos a nivel nacional con vistas a promocionar la Declaración, en el marco de sus actividades preparatorias para la futura ratificación de los convenios fundamentales. Dado que el trabajo forzoso u obligatorio se trata de uno de los cauces por los que las peores formas del trabajo infantil se manifiestan, ambas categorías

de principios y derechos han constituido los asuntos debatidos en los seminarios, incluso en el interior del país. Las observaciones de la CIOSL destacan las consecuencias que ocasiona la pobreza, la vulnerabilidad de algunos grupos (mujeres y niños, en particular), y la importancia que conlleva la cooperación entre los gobiernos de países fronterizos que abordan la cuestión del trabajo forzoso.

- 86.** El Gobierno de **Qatar** señala que existe la intención de entablar debates sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo más allá del alcance del Ministerio de Trabajo. Se ha constituido un comité interministerial compuesto por el Ministerio de Asuntos de Servicios Civiles y de Vivienda, de Interior, de Finanzas y de Economía y Comercio, y existen planes para la organización de debates, con los sectores de personal privado y público en distintos niveles, acerca de las consecuencias de la realización de los principios y derechos fundamentales para el país.
- 87. Implantación de la legislación adecuada.** El Gobierno de **Armenia** comunica que la elección de los convenios de la OIT para su estudio con vistas a la ratificación coincidió con el proyecto de nuevo Código del Trabajo que incluirá disposiciones encaminadas a fortalecer el cumplimiento de dicho principio.
- 88.** Pese a la actualidad del tema del tráfico internacional de personas, únicamente el Gobierno de **Canadá** hace una amplia referencia al «aumento del fenómeno del tráfico de personas» de los cuales dicho país, así como otros, no escapa a tal fenómeno. A tenor de las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas contra el Crimen Transnacional Organizado, y su Protocolo Complementario para Prevenir, Eliminar y Castigar el Tráfico de Personas, principalmente de Mujeres y Niños, la ley C-11 se presentó ante el Parlamento en 2001, por primera vez, para condenar el tráfico de personas. Se prevé la imposición de fuertes multas que se elevan hasta un millón de dólares canadienses y penas de prisión que pueden llegar a la prisión a perpetuidad.
- 89. Fortalecimiento de la capacidad institucional.** El Gobierno de **Qatar** ha emprendido el fortalecimiento de su capacidad institucional, con la asistencia técnica de la OIT. El objetivo consiste en estimular la eficacia de sus servicios de inspección laboral acerca de la cuestión del trabajo forzoso, mediante la formación y la concienciación de la relación entre las normas internacionales del trabajo, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los convenios de trabajo árabes, y las actividades de inspección laboral.
- 90. Nuevas iniciativas.** El Gobierno de **Madagascar** señala en su memoria que se compromete políticamente a luchar contra el trabajo forzoso. Tras la conclusión de un seminario tripartito nacional que se celebró en octubre de 2001, se ha puesto en marcha un programa nacional que aborda dicho objetivo. Dicho programa, cuya asistencia será suministrada por los fondos que el Gobierno de Francia ha asignado al Programa de la Declaración, consistirá en la elaboración de un estudio nacional sobre políticas, en un debate nacional en base a las conclusiones del estudio, seguido de un programa de acción que preparará el terreno para la posible ratificación del convenio fundamental relevante. Los Sindicatos Independientes de Madagascar (USAM) destacan que se deberán tratar algunas cuestiones decisivas. Toman nota de que en lo que respecta al trabajo forzoso la falta de información abarca enteramente la situación existente en el país, y llaman la atención sobre la ineficacia de una Comisión constituida por decreto en 1970 para proponer medidas de armonización de la legislación nacional con los instrumentos ratificados de la OIT.
- 91.** La CIOSL señala que en **Nepal** el hecho de no adoptar un amplio enfoque para abordar el trabajo infantil ocasiona efectos desfavorables. Ante el vacío legal existente y la falta de marcos institucionales y medidas políticas, la declaración ministerial de julio de 2000, que terminó rápidamente con el trabajo de servidumbre por deudas, acarrió una serie de

problemas para los antiguos trabajadores de esta categoría así como para sus familias. De forma repentina, éstos se encontraron sin refugio, sin alimentos y sin apoyo institucional adecuado para entablar la transición a una nueva vida. Es preciso destacar que varios proyectos relativos al trabajo forzoso se encuentran en curso en este país, o bien se están programando en el marco de las actividades de cooperación técnica de la OIT, conforme al Programa de la Declaración (véase la parte G).

c) Dificultades mencionadas

92. Las dificultades mencionadas, relativos a la realización del principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, se han identificado por las organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores a través de los Gobiernos (**Japón**, la **República de Corea** y **Sri Lanka**) o remitido directamente a la OIT (organizaciones de **Japón** y **Madagascar**, y la CIOSL en relación con **Mozambique**, **Nepal** y los **Estados Unidos**). Las dificultades que se indican a continuación han sido identificados por las organizaciones de trabajadores: pobreza, alguna legislación vigente, prácticas en relación con el reclutamiento y condiciones de empleo de los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, falta de cooperación intergubernamental para abordar las cuestiones laborales que atañen a los trabajadores migrantes, debilidad de la capacidad institucional para ocuparse de los asuntos referentes al trabajo forzoso y a las consecuencias de su eliminación, falta del respeto de otros principios y derechos fundamentales en la legislación vigente.

93. Muy pocos gobiernos han identificado explícitamente o indirectamente los cambios para realizar completamente el principio de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. Apenas cinco países, de un total de 18 de los que la Oficina recibió memorias, comunican los cambios afrontados y los medios empleados para encontrarlos. Dichas respuestas comprenden los esfuerzos de concienciación (**Mozambique**, **Qatar**), la implantación o la reforma de la legislación (**Armenia**, **Canadá**), el mejoramiento de la capacidad institucional (**Qatar**), o la puesta en marcha de la mayoría de programas a fin de acabar con el trabajo forzoso (**Madagascar**). El número inferior de memorias, que expresamente pidieron alguna forma de cooperación técnica, no formula sus necesidades en términos de búsqueda de apoyo para superar los problemas, si bien ello puede entenderse implícitamente de los mismos.

d) Memorias que no señalan cambios

94. Cinco gobiernos declaran expresamente que desde las últimas memorias no han ocurrido cambios (**China**, los **Estados Unidos**, **Malasia**, **Sri Lanka** y **Viet Nam**).

95. El Gobierno de **Japón** comunica que todavía persisten prohibiciones o limitaciones legales en materia de actividades políticas para todo el personal permanente del Gobierno, incluidas las personas con cargos temporales o condicionales, y las sanciones penales por incumplimiento de la ley nacional de servicios públicos, la ley local de servicios públicos y la ley de marinos. La Confederación de Sindicatos Japoneses (JTUC-Rengo) señala en sus observaciones el alcance de dichas prohibiciones como limitaciones «excesivas» sobre las libertades civiles, añadiendo que substituyen completamente la forma de realización del principio. Asimismo, reitera su llamamiento a la ratificación de los convenios fundamentales pertinentes por Japón.

96. Han sido examinadas por las organizaciones de trabajadores otras situaciones que se caracterizan por contener trabajo forzoso, señalando que no se han citado cambios en las memorias de los gobiernos, entre ellas: las prohibiciones sobre las actividades políticas y colectivas de los funcionarios públicos (la **República de Corea**); el servicio público

obligatorio y las limitaciones sobre las actividades del personal de servicios públicos, los trabajadores de servicios básicos y los trabajadores en conflictos laborales (**Sri Lanka**); y el trabajo penitenciario (**Singapur**), incluida la contratación del trabajo penitenciario en virtud de intereses comerciales privados (los **Estados Unidos, Malasia**).

97. Algunas organizaciones de trabajadores han dado a conocer sus opiniones sobre la situación de algunos países. La Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) considera que «(...) la amenaza de castigo constituye, efectivamente, una forma de trabajo forzoso para los empleados en Corea». El Gobierno de la **República de Corea** asegura que esta disposición es incompatible con la Declaración y su seguimiento, la cual «debería ser únicamente de carácter promocional y con miras a la cooperación técnica, lo que ayudaría a los Estados Miembros de la OIT a aplicar realmente el alcance de los Convenios». En cuanto a **Sri Lanka**, el Sindicato de Trabajadores Jathika de Sri Lanka (LJEWU) manifiesta que según su conocimiento, las autoridades sanitarias han efectuado un cambio político en relación con la aplicación de la ley núm. 780 de 1961 relativa a los servicios públicos obligatorios. La LJEWU y el Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC) están de acuerdo sobre una preocupación relativa al empeoramiento de las condiciones. Para el CWC, el interés está centrado en la situación del trabajo en las plantaciones.
98. La CIOSL reitera su preocupación acerca del trabajo penitenciario en los **Estados Unidos** y reclama la ratificación de los convenios fundamentales pertinentes, así como la eliminación progresiva de la producción de los prisioneros con fines comerciales.
99. Aun cuando algunos países hayan señalado que no han ocurrido cambios desde las últimas memorias, en algunos casos han declarado, sin embargo, que los cambios no han aparecido en memorias más cercanas. El Gobierno de **Singapur**, por ejemplo, aludiendo a los convenios fundamentales que se denunciaron en 1979, pregunta si «[...] una introducción progresiva más expresa de la Ley de Prisiones, para reflejar la naturaleza voluntaria del trabajo en prisiones, significaría que Singapur estaría cumpliendo el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)». El Gobierno de **Japón** cita cambios en disposiciones legales que conllevan consecuencias en el cumplimiento del principio. El Gobierno de **Etiopía** no señala que hayan ocurrido nuevos progresos desde el último examen, sin embargo una comparación de la memoria de este año con la de 2000, muestra que no han acontecido cambios. El Gobierno de **Filipinas** señala que no han ocurrido cambios de relevancia acerca de la situación de las actividades en curso encaminadas a la ratificación, y cita fragmentos de disposiciones de la Constitución que garantizan la protección contra el trabajo forzoso u obligatorio.

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

100. Los Expertos Consejeros expresan su decepción por la ausencia generalizada de pormenores y profundidad que muestran las memorias de los gobiernos acerca del trabajo forzoso u obligatorio. La concienciación sobre esta cuestión, en nuestros días, se halla todavía limitada sin que reciba aún la misma atención en importancia que las cuestiones de género o de trabajo infantil. No obstante, se observan diversas formas de trabajo forzoso, tales como la casi esclavitud de algunos trabajos domésticos o el tráfico de niñas, que se pueden encontrar en todo el mundo. Las afirmaciones bienintencionadas contenidas en una memoria de los gobiernos, señalando que «el trabajo forzoso no existe [...] de ninguna forma», parecería una falta de conciencia sobre la situación y que, por consiguiente, exige una investigación mayor.

-
- 101.** Aun cuando la Oficina informó a los Expertos Consejeros que el Informe Global, *Alto al Trabajo Forzoso*, se discutió en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2001 prestándose una clara atención a dicha cuestión internacional, la OIT debe mostrarse más activa y colaborar con otras organizaciones internacionales. La adopción por el Consejo de Administración, en noviembre de 2001, de un Programa de acción especial para luchar contra el trabajo forzoso (SAR-FL) contribuirá a generar más concienciación y, con más optimismo, asistencia técnica a países que solicitan dicha ayuda. Los Expertos Consejeros alientan a los gobiernos a participar en el SAR-FL, tanto como donantes como beneficiarios y esperan con interés ver el nuevo programa reflejado en sus memorias.
- 102.** Respecto a este principio, las memorias de los gobiernos suministraron además información fundamental sobre la legislación. Es evidente que incluso con la ratificación generalizada de ambos convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso u obligatorio y la existencia de leyes nacionales sean suficientes para eliminar el fenómeno. Son necesarias, y se deben aplicar rigurosamente, cuando ocurran actos condenables; pero únicamente deben ser un inicio. Se deben identificar los ámbitos de tráfico forzoso, el personal debe seguir una formación a nivel local y nacional, los trabajadores forzosos tienen que ser libres, se deben fomentar o alentar las organizaciones de trabajadores rurales o asimilados para integrar en ellas a los trabajadores forzosos, y se debe garantizar la rehabilitación y las medidas de apoyo económico para que las poblaciones se liberen de la amenaza del trabajo forzoso u obligatorio y puedan defenderse de las personas sin escrúpulos que explotan la vulnerabilidad. Los Expertos Consejeros confiamos en que se produzcan pronto las buenas prácticas y se divulguen por la OIT.
- 103.** Los Expertos Consejeros agradecen que hayan habido escasas alusiones a uno de los principios más generalizados, la degradación y las formas aparentes de expansión del trabajo forzoso, es decir, el trabajo forzoso u obligatorio como consecuencia del tráfico. Este se genera en los países pobres y entre países pobres, así como desde un país pobre a otro rico. Desean que los gobiernos e interlocutores sociales presten una mayor atención a éste fenómeno en cada país y lo reflejen en las memorias conforme al seguimiento de la Declaración.
- 104.** Los Expertos Consejeros notan que el trabajo forzoso penitenciario sigue afectando a diversos gobiernos y organizaciones de trabajadores. Según parece, en lugar de disminuir, el número de afectados está aumentando. Los Expertos Consejeros instamos a los gobiernos que consienten el trabajo forzoso penitenciario para que reformen sus leyes y sus prácticas.
- 105.** Los Expertos Consejeros se sienten particularmente interesados por el empleo que se hace del trabajo forzoso como medio para castigar la expresión política o sindical y como una forma de discriminación por razón del origen étnico.
- 106.** Los Expertos Consejeros expresan su decepción en relación con la memoria sobre el trabajo forzoso preparada conjuntamente por el Gobierno de **China**, la Confederación de empresas de China y la Federación de Sindicatos de China en la que se indica que no se han producido cambios desde la última memoria. En 2001 expresamos nuestra preocupación por la persistencia del trabajo forzoso en las personas «que están recluidas para ser readaptadas mediante el trabajo» en ese país. Apreciaríamos contemplar en futuras memorias información y aclaraciones detalladas del Gobierno de China con respecto a los esfuerzos que ha realizado desde 2000 con miras a respetar, promover y realizar el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.

5. La abolición efectiva del trabajo infantil

a) Sumisión de memorias

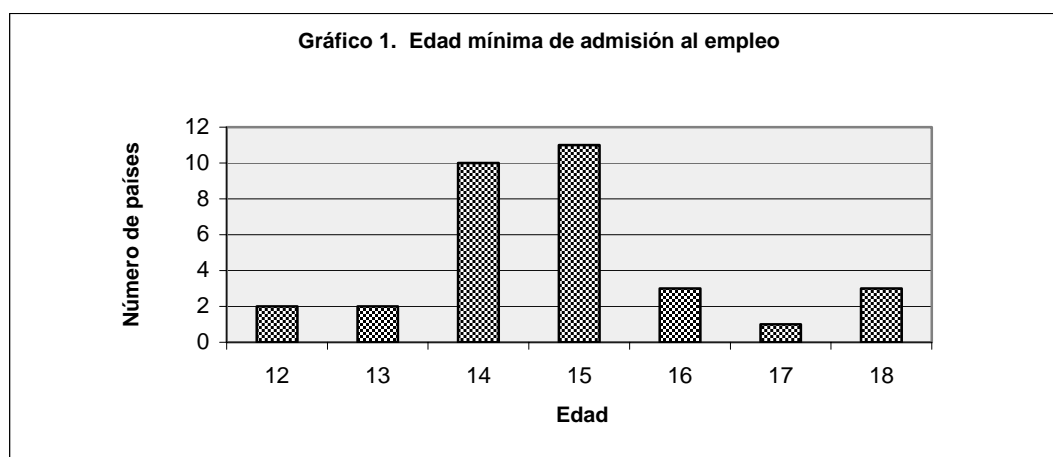
107. Las memorias de este año abarcaron por primera vez los principios que se basan en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil 1999 (núm. 182). El formulario de memoria anual relativo a la abolición efectiva del trabajo infantil, aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2001⁶, es diferente de los formularios de memoria utilizados para los otros tres principios. Además, no se puede comparar con las memorias anteriores sobre el Convenio núm. 182, puesto que los países que no han ratificado este Convenio están dentro del ámbito de aplicación del seguimiento de la Declaración sólo a partir de la presente ronda de sumisión de memorias.
108. De los 57 países que enviaron memorias (56 por ciento de las memorias esperadas) con respecto a la abolición efectiva del trabajo infantil, 19 países presentaban memorias para esta categoría por primera vez.

b) Memorias que mencionan esfuerzos desplegados

109. **Reconocimiento del principio.** De acuerdo con las memorias de los Gobiernos, el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil está reconocido en la Constitución de aproximadamente 20 países (por ejemplo **Bahamas, Camboya, República Checa, China, Cuba, Egipto, Etiopía, Georgia, Ghana, Guatemala, India, República Islámica del Irán, Kazajstán, Kiribati, Lituania, México, Pakistán, Perú, República Arabe Siria, Suriname, Tailandia**). El principio suele estar más reconocido en la legislación (40 Gobiernos afirmaron lo mismo) y está menos reconocido en los convenios colectivos (sólo en, por ejemplo, **Bahrein, China, Guatemala, Lituania, República Arabe Siria, Suriname**). En algunos países está reconocido en la Constitución, la legislación, las decisiones judiciales y los convenios colectivos (por ejemplo **China, Guatemala, Lituania, República Arabe Siria, Suriname**).
110. **Política/plan nacionales.** Veintiocho de los Gobiernos que rellenaron el formulario de memoria indicaron que el país tiene una política o plan nacionales con miras a garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil. Dos Gobiernos señalaron que están planeando adoptar un plan (**Georgia** (en 2002) y **Suriname** (no se indica la fecha)), mientras que los demás afirmaron que no tienen una política ni intenciones de adoptar una (por ejemplo **Arabia Saudita, Kiribati, Letonia, Nueva Zelandia**).
111. El centro de atención de las políticas nacionales varía de un país a otro. Por ejemplo, el Gobierno de la **República Checa** informa que el Plan Nacional, adoptado en julio de 2000, incluye una serie de medidas a largo plazo destinadas a eliminar el tráfico infantil, la prostitución, los abusos y la pornografía.
112. El programa nacional del Gobierno de **Ghana** se centra en la prostitución, los niños de la calle, los niños que trabajan como trabajadores domésticos, cargando objetos en la cabeza y en minas pequeñas. Se da prioridad a los niños que trabajan en condiciones muy peligrosas o inhumanas, a los niños menores de 12 años y a las niñas.

⁶ Documento GB.280/12/1 (marzo de 2001).

- 113.** El «Programa para Jóvenes» adoptado por el Gobierno de **Kazajstán** en febrero de 2001 tiene por objeto crear mecanismos jurídicos, económicos y de organización con miras a la aplicación de una política nacional para los jóvenes. La salvaguarda de los derechos sociales de los jóvenes en el ámbito del trabajo, la educación y la salud y la creación de condiciones favorables para que puedan atender sus necesidades sociales y económicas se encuentran entre los objetivos principales.
- 114.** Con arreglo a su Plan Nacional, el Gobierno de **México** informa de la creación en julio de 2001 del Consejo Nacional sobre la infancia y la adolescencia. Este Consejo tiene como objetivo promover la ayuda para el desarrollo de los niños y de los adolescentes mediante el diseño y la aplicación del orden del día orientando al Gobierno y a la sociedad en favor de los niños.
- 115. La legislación sobre la edad mínima de admisión al empleo.** Cuarenta y uno (el 91 por ciento) de los Gobiernos que enviaron informes indican que en su legislación se establece la edad mínima general de admisión al empleo. Muy pocos Gobiernos señalaron lo contrario (por ejemplo **Australia, Canadá, India, Nueva Zelandia**). En el caso de **Australia** y **Canadá**, los Gobiernos indicaron que existe la educación obligatoria en su país y que los niños en edad escolar no pueden trabajar durante las horas de colegio. Al abordar la cuestión de las diferencias de género en cuanto a la edad mínima de admisión al empleo, todos los Gobiernos afirman que no existe discriminación entre las niñas y los niños. Entre los encuestados, 15 años es la edad mínima más común (por ejemplo **Azerbaiyán, Bélgica, Camboya, República Checa, Federación de Rusia, Georgia, República Islámica del Irán, Letonia, Polonia, República Arabe Siria, Tailandia**). La edad más baja, 12 años, se observa en dos países — **Perú** y **Trinidad y Tabago** (el Gobierno de Trinidad y Tabago informa que el Ministro de Trabajo y Cooperativas ha recomendado aumentar la edad mínima de admisión al empleo a 16 años); **Malí, Myanmar** y **Qatar** anunciaron la edad más elevada, 18 años. Véase el gráfico 1 para las variantes según las edades.



Fuente: Información recabada de las memorias de los Gobiernos sobre la abolición efectiva del trabajo infantil con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 2002.

- 116.** La legislación que abarca la edad mínima de admisión al empleo suele englobar los siguientes tipos de trabajo: el trabajo realizado en una empresa de propiedad o explotación familiar; el trabajo realizado en empresas menores a una cierta dimensión; el trabajo a domicilio; los servicios domésticos; el trabajo por cuenta propia; la agricultura comercial; la agricultura familiar y artesanal; los trabajos ligeros; el trabajo en las zonas francas de exportación; y otros tipos de trabajo.
- 117. Escolarización obligatoria.** Treinta y dos de los Gobiernos que responden a esta cuestión afirman que existe la escolarización obligatoria en su país. Cuatro países indicaron lo

contrario (**India, Omán, Qatar y San Vicente y las Granadinas**). El Gobierno de la **India** indica que prevé la escolarización obligatoria gratuita como medida para eliminar las peores formas de trabajo infantil; el Gobierno informa que la enmienda 83.^a del proyecto de reforma de la Constitución, 1997 prevé que la educación de los niños de 6 a 14 años como un derecho fundamental. El Proyecto está pendiente de aprobación ante el Parlamento. El Gobierno de **Omán** señala que la educación es gratuita pero no obligatoria.

- 118.** Las tasas de deserción escolar en países cuya legislación contempla la escolarización obligatoria se cumplen en pocos países. La CIOSL señala que, aunque la educación en Ghana es gratuita y obligatoria hasta los 14 años los niños, especialmente las niñas, suelen abandonar la escuela debido a las presiones económicas. Observa que el trabajo infantil está generalizado en la práctica y se calcula que el 12 por ciento de los niños en edades comprendidas entre los 10 y 14 años son económicamente activos. El Gobierno del **Líbano** destaca también la cuestión de las tasas de deserción escolar. A pesar de que la educación es gratuita y obligatoria en el Líbano, la elevada tasa de desempleo entre los diplomados lleva a algunos estudiantes, aunque sean todavía muy jóvenes, a entrar en el mercado de trabajo para ganarse la vida o para aprender un oficio o una profesión «en el puesto de trabajo».
- 119.** Existen 16 países que disponen de información para comparar la edad de finalización de la escolarización obligatoria con la edad mínima de admisión al empleo. (**Azerbaiyán, Bélgica, Camboya, Cuba, Egipto, Etiopía, Georgia, Guatemala, Kiribati, Lituania, México, República de Moldova, Santa Lucía, República Arabe Siria, Tailandia y Trinidad y Tabago**). En sólo seis países estas edades encajan (a saber se prohíbe a una persona trabajar hasta que termine la educación obligatoria) — **Bélgica, Camboya, Etiopía, Guatemala, Lituania y Trinidad y Tabago**. En siete países los niños pueden trabajar antes de finalizar la escolarización obligatoria — **Azerbaiyán, Egipto, Kiribati, México, República de Moldova, Santa Lucía y Tailandia**. En tres países la edad de admisión al empleo está muy por encima de la edad obligatoria de escolarización — **Cuba, Georgia y la República Arabe Siria**. Véase el cuadro 2.

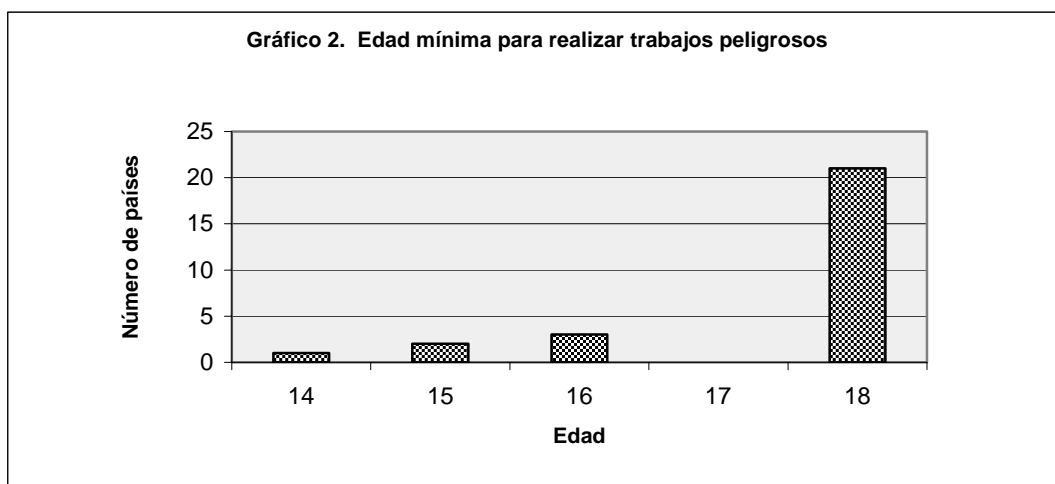
Cuadro 2. Comparación de la edad mínima de finalización de la escolarización obligatoria con la edad mínima de admisión al empleo

País	Edad mínima de finalización de la escolarización obligatoria	Edad mínima de admisión al empleo
Azerbaiyán	17	15
Bélgica	15	15
Camboya	15	15
Cuba	15	17
Egipto	15	14
Etiopía	14	14
Georgia	14	15
Guatemala	14	14
Kiribati	16	14
Lituania	16	16
México	15	14
República de Moldova	16	14
Santa Lucía	15	14
República Arabe Siria	12	15

Pais	Edad mínima de finalización de la escolarización obligatoria	Edad mínima de admisión al empleo
Tailandia	18	15
Trinidad y Tabago	12	12

Fuente: Información recabada de las memorias de los Gobiernos sobre la abolición efectiva del trabajo infantil con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 2002.

- 120.** El Gobierno de **Santa Lucía** reconoce la no correspondencia entre la edad de finalización de la escolarización obligatoria y la edad mínima de admisión al empleo. Se ha redactado una revisión del Código de Trabajo para tratar esta cuestión aumentando la edad mínima de admisión al empleo en 15 años. La Cámara de Comercio de Kiribati señala que la expresión edad mínima «general» no es clara y que plantea problemas. Observa que la legislación de **Kiribati** no es coherente a este respecto y por consiguiente la edad mínima de admisión al empleo es discutible (en alguna legislación se recomienda los 18 años; en otra legislación se prescribe los 15 años; y en otra legislación se aconseja los 14 años). La Confederación de Trabajadores de México indica que en **México** el trabajo se limita a seis horas al día para las personas en edades comprendidas entre los 14 y 16 años.
- 121. Trabajos peligrosos.** En la legislación de 33 de los Gobiernos que examinan esta cuestión se definen los trabajos peligrosos; en la legislación de aproximadamente 10 países no se define esta cuestión (por ejemplo **Camboya, Guinea-Bissau, India, Kiribati, Malí, Nueva Zelandia, Omán, Pakistán, Santa Lucía, Suriname**). Algunos países (por ejemplo **Cuba, India, Kazajstán, Perú, Santa Lucía, República Arabe Siria, Tailandia**) observan que el trabajo peligroso no se define directamente en una sola legislación sino que suele englobarse indirectamente mediante una combinación de leyes y/o reglamentos.
- 122.** La abrumadora mayoría de los gobiernos (26 gobiernos) señalaron que la edad mínima para realizar trabajos peligrosos es la misma para las niñas y los niños. Los Gobiernos de **Guinea-Bissau** y **Letonia** informan sólo de la edad mínima para realizar trabajos peligrosos en los niños; el Gobierno de **Myanmar** declara que se prohíbe a las niñas desempeñar trabajos peligrosos. La edad mínima para realizar esos trabajos suele ser los 18 años (por ejemplo **Arabia Saudita, Azerbaiyán, Bélgica, Camboya, República Checa, China, Cuba, Etiopía, Georgia, Guatemala, Guinea-Bissau, República Islámica del Irán, Kazajstán, Letonia, Lituania, República de Moldova, Nueva Zelandia, Federación de Rusia, República Arabe Siria, Suriname y Tailandia**). En las legislaciones de estos países se establecen las edades mínimas más bajas para realizar trabajos peligrosos en 14 años (**India**) y 15 años (**Alemania**). Para una distribución de edades mínimas legisladas que se presentaron para los trabajos peligrosos, véase el gráfico 2. Algunos Gobiernos que indican que tienen una legislación que define los trabajos peligrosos no respondieron a la cuestión acerca de la edad (por ejemplo **Bahrein, Ghana, Líbano y Qatar**).



Fuente: Información recabada de las memorias de los Gobiernos sobre la abolición efectiva del trabajo infantil con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 2002.

- 123. Leyes/reglamentos para eliminar las peores formas de trabajo infantil.** Veintiséis (el 79 por ciento) de los gobiernos que trataron esta cuestión indicaron que existen en sus países una leyes/reglamentos para eliminar las peores formas de trabajo infantil (por ejemplo **Alemania, Australia, Azerbaiyán, Bélgica, Camboya, China, Cuba, Egipto, Etiopía, Georgia, Ghana, Guatemala, India, República Islámica del Irán, Kazajstán, Líbano, Lituania, Nueva Zelandia, Omán, Pakistán, Qatar, República Arabe Siria, República Checa, San Vicente y las Granadinas, Federación de Rusia y Tailandia**); siete Gobiernos afirman que no existen (por ejemplo **Arabia Saudita, Bahrein, Kiribati, Letonia, República de Moldova, Perú y Suriname**). Muchos países declaran que se están adoptando medidas dirigidas a modificar o promulgar la legislación con miras a resolver los problemas de la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (por ejemplo **Arabia Saudita, Australia, Camboya, Canadá, República Checa, Etiopía, Georgia, Guatemala, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Kazajstán, Líbano, Lituania, Omán, Perú, Federación de Rusia, República Arabe Siria y Suriname**).
- 124.** Algunos países mencionaron su intención de reformar la legislación. El Gobierno de la **República Checa** informa de las enmiendas propuestas al Código Penal que abarcan el tráfico infantil (adopción ilegal) y el tráfico de mujeres (menores de 18 años) y que amplían la protección a todas las personas independientemente del sexo. De acuerdo con el Gobierno, se están adoptando medidas en **Georgia** para modificar el Código de Trabajo y reflejar así de forma más precisa las disposiciones del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). En el proyecto de código se afirma que «está prohibido contratar a personas menores de edad en: establecimientos de juegos de azar, club nocturnos, cabaret y en la producción de material pornográfico; en la fabricación de drogas y materiales tóxicos; y en la prostitución». Algunos Gobiernos indican que carecen de legislación y que no se están adoptando medidas para resolver el problema (por ejemplo **Bahrein, Kiribati, Letonia**).
- 125. Peores formas de trabajo infantil.** Los Gobiernos han identificado las peores formas de trabajo infantil que creen o sospechan que existen en el país; la venta y el tráfico de niños y la prostitución (niñas y niños) son las más frecuentes. De acuerdo con sus memorias, los Gobiernos de algunos países sospechan que exista la venta y el tráfico de niños (por ejemplo **Camboya, República Checa, China, Gabón, Ghana, Guatemala, India, Kazajstán, Letonia, Lituania, Malí, Nueva Zelandia, Federación de Rusia, Tailandia**). Se sospecha que la prostitución infantil exista por igual en muchos países (por ejemplo **Alemania, Australia, Camboya, Canadá, Federación de Rusia, Gabón, Ghana** (niñas), **Guatemala** (niñas), **India, Kazajstán, Letonia, Líbano** (niñas), **Lituania, Malí** (niñas), **República Checa, República de Moldova** (niñas), **Nueva Zelandia, Perú, Suriname**,

Tailandia, Trinidad y Tabago). La CIOSL afirma que la prostitución infantil y el tráfico de niños (especialmente niñas) existen entre los países de Africa Occidental. El reclutamiento para conflictos armados es la menos común de las peores formas de trabajo infantil mencionadas; veintiocho (el 91 por ciento) de las respuestas gubernamentales a esta cuestión indicaron que no existía, pero dos países (**Georgia y República de Moldova**) no sabían si existía o no.

126. Medidas o programas específicos de acción para hacer realidad la abolición efectiva del trabajo infantil. Se han adoptado o previsto medidas o programas de acción específicos en 38 países para hacer realidad la abolición efectiva del trabajo infantil. Los mecanismos de inspección/seguimiento son las medidas más frecuentes para cumplir con la(s) edad(es) mínima(s) de admisión al empleo, mientras que las sanciones civiles o administrativas son las menos frecuentes. La creación de empleo/generación de ingresos es la medida que se aplica con menos frecuencia pero la que más se prevé. Véase el cuadro 3 para la lista de medidas aplicadas o previstas.

Cuadro 3. Medidas para cumplir con la edad mínima de admisión al empleo

Clasificación	Medida	Porcentaje de los gobiernos que informan de las medidas		
		a) aplicadas	b) previstas	Total a) + b)
1	Mecanismos de inspección/seguimiento	45	2	47
2	Formación profesional y por competencias de los jóvenes trabajadores	40	4	44
3	Reforma legislativa	35	7	42
4	Concienciación/movilización	38	2	40
4	Sanciones penales	33	7	40
4	Educación obligatoria gratuita	33	7	40
5	Mecanismos institucionales especiales	32	7	39
	Programas o proyectos de cooperación internacional	34	4	38
6	Asistencia social (por ejemplo estipendios, subsidios, bonos)	36	2	38
6	Readaptación infantil tras la retirada del trabajo	34	4	38
7	Creación de empleo/generación de ingresos	25	11	36
8	Sanciones civiles/administrativas	31	2	33

Fuente: Información recabada de las memorias de los gobiernos sobre la abolición efectiva del trabajo infantil con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 2002.
Nota: Los porcentajes totales sobrepasaron 100 ya que podían señalarse varias opciones.

127. La concienciación/movilización es la medida más común aplicada o prevista con miras a eliminar las peores formas de trabajo infantil seguida de la reforma legislativa y los mecanismos de inspección/seguimiento. Véase el cuadro 4 para obtener la lista completa.

128. A fin de tomar medidas enérgicas sobre la explotación del trabajo infantil en **China**, El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Oficina Legislativa del Estado, la Comisión de Economía del Estado, el Ministerio de Seguridad Pública, la Administración de Industria y Comercio del Estado, la Federación de Sindicatos China, la Liga Central de Jóvenes Comunistas y la Federación de Mujeres de China, decidieron realizar en 2001 una inspección exhaustiva por todo el país sobre la aplicación de la reglamentación relativa a la prohibición del trabajo infantil.

129. De los 38 países que indican que se aplicaron o previeron las medidas o programas de acción específicos, 20 países señalan que se prestó una atención especial a las necesidades

de grupos particulares de niños: niños discapacitados (por ejemplo **Australia, Canadá, Cuba, Kazajstán, República Arabe Siria**); niños de la calle (por ejemplo **Etiopía, México**); niños que realizan trabajos peligrosos (por ejemplo **Líbano, Pakistán**); niñas trabajadoras (por ejemplo **India**); niños con antecedentes desfavorables (por ejemplo **Bélgica, Federación de Rusia**); huérfanos/abandonados (por ejemplo **Kazajstán, Federación de Rusia, República Arabe Siria**); niños en las zonas rurales (por ejemplo **Canadá, Malí, Tailandia**); o niños en el sector informal (por ejemplo **Malí, México**).

Cuadro 4. Medidas para eliminar las peores formas de trabajo infantil

Clasificación	Medida	Porcentaje de los gobiernos que informan de las medidas		
		a) aplicadas	b) previstas	Total a) + b)
1	Concienciación/movillización	36	14	50
2	Reforma jurídica	25	23	48
3	Mecanismos de inspección/seguimiento	27	18	45
4	Programas o proyectos de cooperación internacional	32	11	43
5	Sanciones penales	27	14	41
6	Formación profesional y por competencias para los jóvenes trabajadores	23	16	39
7	Sanciones civiles/administrativas	29	7	36
7	Readaptación infantil tras la retirada del trabajo	20	16	36
8	Educación obligatoria gratuita	25	9	34
8	Asistencia social (por ejemplo estipendios, subsidios, bonos)	25	9	34
9	Mecanismos institucionales especiales	25	7	32
9	Creación de empleo/generación de ingresos	21	11	32

Fuente: Información recabada de las memorias de los gobiernos sobre la abolición efectiva del trabajo infantil con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 2002.

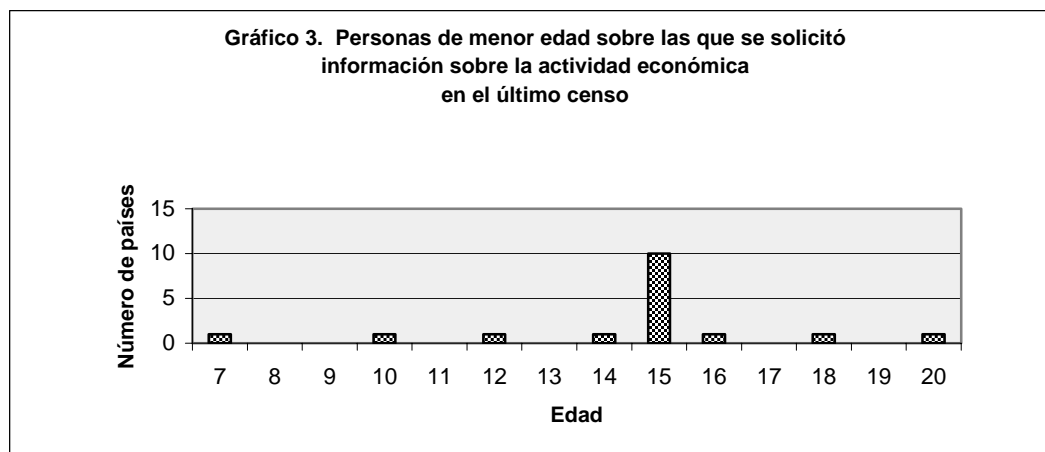
Nota: Los porcentajes totales sobrepasaron 100 ya que podían señalarse varias opciones.

130. Compilación de datos. Pocos países registran información con respecto a la abolición del trabajo infantil. Si la registran, lo más probable es que sea en relación con las sanciones aplicadas a los usuarios del trabajo infantil (recogida de los documentos de los tribunales, por ejemplo, facilitando así su evaluación) (por ejemplo **Bélgica, Egipto, Georgia, Guatemala, India, Kazajstán, Líbano, Pakistán, Federación de Rusia, República Arabe Siria, Santa Lucía y Tailandia**).

131. Muy pocos países registraron el número de niños retirados del trabajo infantil (por ejemplo **Camboya, Georgia, Guatemala, India, Kazajstán, Líbano, República Arabe Siria y Tailandia**); o el número de ex niños trabajadores que continúan actualmente con una educación escolar o paraescolar (por ejemplo **Camboya, Georgia, Guatemala, India, Kazajstán, Líbano y República Arabe Siria**). Muy pocos países adjuntaron detalles de la información registrada. De acuerdo con los registros del Gobierno de la **India**, 213.000 niños que se retiraron del trabajo continúan con su educación.

132. Aproximadamente 20 países (el 64 por ciento de los países que han enviado memorias) informan que el Gobierno lleva a cabo encuestas que facilitan información estadística sobre el alcance y/o el carácter del trabajo infantil; menos de la mitad señalan que las encuestas se realizan regularmente (por ejemplo **Bélgica, Guatemala, India, Letonia, Lituania, Malí y Federación de Rusia**). Allí donde las encuestas se llevan a cabo, los resultados suelen presentarse según el sexo, la edad, la ocupación, el tipo de actividad, y con menos frecuencia, según el número de horas trabajadas.

133. En la mayoría de países, 15 años es la edad más baja de las personas sobre las que se solicitó información sobre la actividad económica en el último censo de población (por ejemplo **Australia, República Checa, China, Cuba, Kazajstán, Kiribati, Nueva Zelandia, Omán, Santa Lucía y San Vicente y las Granadinas**). En **Camboya** se realizaron preguntas sobre la actividad económica durante estos siete años o más y se preguntó al grupo más joven. La edad mínima más alta de las personas sobre las que se solicitó información es de 20 años (**Azerbaiyán**). En el gráfico 3 se representa el alcance.



Fuente: Información recabada de las memorias de los Gobiernos sobre la abolición efectiva del trabajo infantil con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 2002.

134. **Medidas especiales.** Muchos países informan que se han adoptado medidas especiales que pueden considerarse como logros en relación con la abolición efectiva del trabajo infantil (por ejemplo **Australia, Bélgica, Camboya, Canadá, Cuba, Egipto, Etiopía, Georgia, Guatemala, Guinea Bissau, India, Kazajstán, Líbano, Lituania, Omán, Pakistán, Perú, República Arabe Siria, Suriname, Tailandia**).
135. Muy pocos países aportaron detalles sobre las medidas especiales en sus memorias. El Gobierno de **Egipto** hace hincapié en los esfuerzos realizados por los sindicatos para identificar a los niños que trabajan en el distrito de Fayoum y a los niños de los trabajadores en los sectores químico y textil. Se está animando a las familias de estos niños a desarrollar proyectos que generen ingresos en cooperación con los ministerios interesados, en particular el Ministerio de Agricultura.
136. El Gobierno de **Bélgica** indica que se está examinando un proyecto de ley sobre el etiquetado social, que apunta a determinar socialmente la producción responsable. Para ello se creará una etiqueta para los bienes y servicios producidos de manera socialmente responsable. Las empresas que cumplan con los criterios (respeto de los cuatro principios de la Declaración) podrán poner esta etiqueta a sus productos.
137. El Congreso de Sindicatos del Pakistán (APTUC) señala que, bajo la supervisión del Gobierno, con la asistencia técnica de la OIT y la ayuda financiera de los empleadores, se ha lanzado un programa educativo para los niños trabajadores en Sialkot, Karachi y Mirpurkhas. La CIOSL añade que se han llevado a cabo varios programas, en cooperación con los sindicatos, el IPEC-OIT, el Gobierno, el UNICEF y los fabricantes e importadores, para examinar la industria de la confección de pelotas de fútbol y la industria de alfombras en **Pakistán**. De acuerdo con la CIOSL, en algunas memorias se sugiere que aproximadamente 6.000 niños han logrado retirarse de la industria de confección de pelotas de fútbol.
138. El Gobierno de **Tailandia** observa que el Departamento de protección laboral y bienestar social ha lanzado una línea directa de teléfono y postal para recibir quejas sobre el trabajo

infantil o sobre el trato injusto de los jóvenes trabajadores; ha creado también una unidad especial para ayudar a las mujeres a los niños en casos de emergencia.

c) Dificultades mencionadas

139. En las memorias de los Gobiernos se determinan una serie de desafíos encontrados con respecto a la realización del principio de la abolición efectiva del trabajo infantil (véase el cuadro 5).

Cuadro 5. Obstáculos o desafíos mencionados en las repuestas de los gobiernos relativas al trabajo infantil

A. Dificultades prácticas con respecto a:					
Recursos	Sensibilización o entendimiento	Inspección de trabajo	Aplicación de las normas	Falta de información	Legislación actual
Camboya	Camboya	Camboya	Camboya	Kazajstán	Suriname
Cuba	Etiopía	Líbano	Líbano	Nueva Zelandia	Federación de Rusia
Etiopía	Líbano	Pakistán	Federación de Rusia	Federación de Rusia	
India	Perú	República Árabe Siria			
Pakistán					

B. Factores económicos				
Pobreza	Bajos niveles de vida	Desempleo o subempleo	Empleo precario o informal	Por ser una economía de transición
Etiopía	Azerbaiyán	India	Perú	Azerbaiyán
India	Egipto	Líbano		
Federación de Rusia	Líbano			
República Árabe Siria				

C. Otros factores			
Político	Cultural	Migración incontrolada	Control de la «economía sombra»
Cuba	Etiopía	Federación de Rusia	Bélgica

140. De los países que mencionan los desafíos encontrados con respecto a la realización del principio de la abolición efectiva del trabajo infantil, algunos no consideran necesaria la cooperación técnica con la OIT para superar los desafíos (por ejemplo **Bélgica, Cuba, Nueva Zelandia**). Los tipos de cooperación técnica de los demás países que se clasifican a partir del más importante son: el fortalecimiento de las capacidades de los organismos públicos responsables (por ejemplo inspección y administración de trabajo) y un programa especial para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil).

d) Memorias que no señalan cambios

141. El Gobierno de **Estados Unidos** informa que no se han producido cambios desde que presentó su última memoria.

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

142. Para los Expertos Consejeros, la concienciación cada vez mayor de lo indeseable que es que los niños empiecen a trabajar muy pronto o que realicen actividades perjudiciales para su salud parece reflejarse en el aumento de la participación de los gobiernos y los interlocutores sociales en la lucha contra el trabajo infantil por todo el mundo. Las memorias recibidas reflejan que se presta cada vez más atención al principio de la abolición del trabajo infantil como una prioridad del desarrollo humano.

143. Resulta inquietante observar que las memorias confirman que la modernización y los altos ingresos per capita no conllevan a la desaparición de todas las formas de trabajo infantil. Los países ricos no son inmunes a lo que se denomina hoy en día las peores formas de trabajo infantil — trabajos peligrosos, prostitución, tráfico, etc. En particular, es necesario que los países utilicen los recursos que disponen para enfrentarse con más eficacia al tráfico internacional.

144. Algunas de las memorias recibidas de los países en desarrollo o en transición apuntan a la pobreza, especialmente en la agricultura y en el sector informal, como el origen de las distintas formas de trabajo infantil. Otros factores abarcan la falta de educación y la legislación que no se aplica de manera adecuada, ni es efectiva. El hecho de que las memorias mencionen la adopción de planes de acción nacionales y aludan al enfoque integrado IPEC-OIT y a los programas de duración determinada es un signo esperanzador de que se puede producir un cambio en contra del trabajo infantil. Invitamos a las organizaciones internacionales a que contribuyan a la gobernabilidad, la escolarización y la reducción de la pobreza, especialmente las instituciones financieras internacionales, PNUD, UNICEF y UNESCO con el fin de orientar su trabajo en consulta con los gobiernos, los interlocutores sociales y la OIT de tal manera que los programas de duración determinada IPEC-OIT puedan alcanzar sus objetivos.

145. La falta de una escolarización de buena calidad en el nivel primario es una de las razones que lleva a los niños a trabajar más de lo que deberían y otra razón que se pone de manifiesto en varias memorias es el desacuerdo entre el final de la escolarización obligatoria y la edad mínima de admisión al trabajo. Esto subraya la necesidad de colaboración de los organismos gubernamentales pertinentes, en particular a través de los órganos de planificación, financiación o económicos que desempeñan un papel primordial en la asignación de recursos de los países en desarrollo y transición.

146. Los Expertos Consejeros desearían que los Gobiernos correspondientes informen más sobre el reclutamiento forzoso u obligatorio de los niños en conflictos armados y en general sobre la situación en la práctica de los niños del sector informal.

147. Los Expertos Consejeros se congratulan al observar en las memorias que las organizaciones internacionales de empleadores y trabajadores participan de forma más activa que antes en este ámbito — por su cuenta y mediante mecanismos de consulta tripartitos o más generalizados creados para luchar contra el trabajo infantil. Reconocemos además las contribuciones que pueden realizar los grupos de la sociedad civil en términos de concienciación, identificación de problemas, etc.

-
148. Se informó a los Expertos Consejeros de que el Informe Global que ha de presentarse para su examen durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2002 está dedicado al tema del trabajo infantil. Esperamos que surjan nuevas ideas, investigaciones más exhaustivas y se fomenten los programas que contribuyen eficazmente a la abolición del trabajo infantil, especialmente IPEC-OIT.
149. Por último, deseamos expresar nuestra satisfacción por el nuevo formulario de memoria que se utilizó durante el presente ejercicio sobre el tema del trabajo infantil. En este se facilita información más útil y extensa que el antiguo formulario, a pesar de que se tienda a especificar detalles jurídicos en casos en que no siempre sea necesario. Además, el nuevo formulario ayudó a los mandantes a identificar de manera más específica sus propias necesidades en este ámbito.

7. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

a) Sumisión de memorias

150. De los 19 países (el 61 por ciento de los que se esperaban memorias) que presentaron memorias sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, dos países, de los cuales uno entró a formar parte de la OIT en 2000, enviaron memorias sobre esta categoría de principios por primera vez (**Kiribati** y **San Vicente y las Granadinas**).

b) Memorias que mencionan esfuerzos desplegados

151. **La legislación.** Algunos gobiernos informan de que están en el proceso de adopción de nuevas leyes (por ejemplo **Estonia, Pakistán**), o examinado las leyes vigentes para reflejar mejor el principio (por ejemplo **Malasia, Uganda**), o que tienen intenciones de hacerlo (por ejemplo **Mauricio**). El Gobierno de **Pakistán** está examinando una nueva legislación con miras a introducir un esquema de evaluación de empleo en el lugar de trabajo⁷. El Gobierno de **Tailandia**, en su respuesta a los comentarios del Congreso Nacional de Trabajadores de Thai (NCTL) sobre la desigualdad de los sexos incluyendo los aumentos salariales y la edad de jubilación, señala que, entre otras cosas, ha aprobado muchas leyes, reglamentos y resoluciones para garantizar la igualdad a este respecto. El Gobierno de **Uganda** indica que está examinando un proyecto de decreto de empleo de suma importancia para la promoción del principio de no discriminación en materia de empleo.
152. En la mayoría de las memorias del gobierno se indica que existen disposiciones relativas a la no discriminación de la Constitución y la legislación. Estos gobiernos abarcan a aquellos que señalan que no existe la discriminación en general (**Bahrein, Omán, Qatar**) o con respecto a ciertas cuestiones tales como la religión y la raza (por ejemplo **Estonia**). En esta legislación se trata los distintos motivos de discriminación, a saber la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la extracción nacional y el origen social (por ejemplo **Kiribati, San Vicente y las Granadinas**). Algunos Gobiernos observan que la protección de la discriminación en sus legislaciones nacionales abarca ámbitos tales como el idioma (por ejemplo **Estonia**); el credo (por ejemplo **Kiribati**); la edad (por ejemplo **Omán**,

⁷ Se informó a los Expertos Consejeros que la nueva legislación que se está examinando forma parte del esfuerzo del Gobierno por promover la igualdad de remuneración en consonancia con sus nuevas obligaciones con arreglo al Convenio núm. 100 (ratificado recientemente). La Oficina está proporcionando asistencia técnica al Gobierno a este respecto.

Tailandia); la discapacidad (por ejemplo **Bahrein, Mauricio, Tailandia, Uganda**); la condición social (por ejemplo **Estonia**); y la condición de trabajador extranjero (por ejemplo **Mauricio, Tailandia**). El Gobierno de **Estonia** declara que en la ley de salarios se prohíbe el aumento o la reducción de salarios por motivos de sexo, nacionalidad, color, raza, idioma nativo, condición social, actividades anteriores, religión, opinión política u otras opiniones del trabajador.

153. Los Gobiernos de **Mauricio y Tailandia** observan que la misma legislación se aplica a los trabajadores nacionales y a los trabajadores migrantes. La CIOSL sostiene que los trabajadores migrantes en Mauricio se encuentran en difíciles condiciones de vida y de trabajo. El Gobierno de **Mauricio** señala que los trabajadores migrantes tienen derecho a las mismas condiciones de trabajo, horas de trabajo y salarios que los trabajadores locales en la industria respectiva. El Gobierno indica que su «Unidad Especial» del Ministerio de Trabajo inspecciona a las empresas que emplean trabajadores migrantes e investiga las quejas realizadas por expatriados en lo que respecta a sus condiciones de trabajo. El Gobierno de **Malasia** informa que en las disposiciones antidiscriminatorias que menciona en su memoria no se contempla a los trabajadores migrantes, ya que estos trabajadores son un fenómeno reciente en el país y están contratados temporalmente en empleos y sectores específicos. Sin embargo, el Gobierno señala que se contemplan en la aplicación del principio mediante el acceso a los tribunales del país.

154. La Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania (CLTM) reclama que los esclavos y los descendientes de origen esclavo (haratine) están marginados y excluidos de la legislación relativa a la vida laboral así como de los derechos sociales, económicos y otros. En su respuesta a esta observación, el Gobierno de **Mauritania** señala que la esclavitud no existe en el país y que nadie es esclavo o está considerado como tal. Indica también que las declaraciones de la CLTM sobre el porcentaje de esclavos o descendientes de esclavos y su trato con respecto a la legislación vigente son erróneas ⁸.

155. Algunos gobiernos (por ejemplo **Bahrein, Estonia, Tailandia, Omán**) informan que prevén disposiciones y medidas legislativas especiales destinadas a proteger y/o fomentar las oportunidades de empleo de grupos particulares que son vulnerables a la discriminación. El Gobierno de **Tailandia**, por ejemplo, menciona el decreto real para la readaptación de los discapacitados (1991), que anima a las empresas con al menos 200 trabajadores a contratar a una persona discapacitada. Además, de acuerdo con el Gobierno se pone a disposición de las personas discapacitadas una formación profesional gratuita, abriendo de ese modo más posibilidades para que consigan un empleo y se les ofrecen más alternativas con respecto a la ocupación. El Gobierno añade que ha previsto para los trabajadores discapacitados servicios de colocación de empleo. Asimismo, el Gobierno de **Uganda** señala que en la Constitución de este país se prevé una acción afirmativa en favor de grupos de personas marginados por razones de sexo, edad o discapacidad, a efectos de corregir desequilibrios. El Gobierno de **Omán** alude también a las disposiciones jurídicas especiales para las mujeres con respecto al trabajo nocturno y a tipos especiales de trabajo asignados a trabajadores discapacitados. En cuanto a las mujeres trabajadoras, el Gobierno de **Estonia** declara que se prohíbe contratar a mujeres para ciertos tipos de trabajo.

156. Con el fin de cumplir con la legislación sobre la no discriminación, los Gobiernos citan varios mecanismos: tribunales (por ejemplo **Malasia, Mauritania**), inspección laboral de los lugares de trabajo (por ejemplo **Japón, Mauricio**) y la investigación de quejas

⁸ La Oficina informó a los Expertos Consejeros de la planificación de un nuevo programa que implica a **Mauritania** en el marco de respeto de las cuatro categorías de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

recibidas (por ejemplo **Mauricio, Singapur**). El Gobierno de **Singapur** declara que se están investigando todas las quejas de la supuesta discriminación recibidas por el Ministro de Recursos Humanos y que se advierte y avisa a los empleadores declarados culpables que no realicen actos discriminatorios. El Gobierno comenta que estos empleadores han acogido la advertencia y el aviso seriamente y que esto ha contribuido a la eliminación de anuncios de empleo discriminatorios.

157. Instituciones que promueven la igualdad. Algunos Gobiernos declaran que se han creado instituciones o que están considerando establecer instituciones para cumplir con la legislación (por ejemplo **Mauricio**), así como para promover y ayudar en general a la realización del principio (por ejemplo **Estonia, Myanmar, Uganda**). El centro de la atención suele radicar principalmente las cuestiones de género. En Mauricio, se ha creado una Oficina para tratar la problemática de género en el Ministerio de la Mujer, de la Protección Familiar y del Desarrollo Infantil para instaurar un sistema de gestión de la problemática del género y para garantizar la incorporación de las consideraciones de género a todos los niveles. Los Ministerios y departamentos disponen de puntos focales para cuestiones de género. Un Consejo Nacional de Mujeres lleva a cabo reuniones de formación y asesoramiento para las familias. Además, el Gobierno de **Mauricio** alude al Comité de Asesoramiento Nacional sobre la Condición de la Mujer que se encarga de la financiación y la dirección de la oficina para cuestiones de género y que abarca grupos de la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, medios de comunicación, académicos, profesionales y varios ministerios y departamentos. La CIOSL en sus observaciones sobre **Antigua y Barbuda** señala que existe una Dirección de los Asuntos de Mujeres para promover el fomento económico de las mujeres, pero éste ha tenido «un efecto insignificante». En su respuesta, el Gobierno rechaza esta declaración. Algunos Gobiernos facilitan ejemplos de otros organismos gubernamentales que se han creado para tratar las cuestiones en materia de discriminación — por ejemplo la Oficina de Igualdad de Derechos del Ministerio de Asuntos Sociales de **Estonia**; ministros y funcionarios del Gobierno tales como el Ministro responsable de la ética y la integridad bajo las órdenes de la Oficina del Presidente y del Inspector General del Gobierno (**Uganda**); y grupos no gubernamentales tales como grupos de mujeres (por ejemplo **Estonia, Kiribati**) y grupos eclesiásticos (por ejemplo **Kiribati**). Sus memorias sugieren que es necesario ayudar a estos organismos, funcionarios y miembros de la sociedad civil en los esfuerzos de los gobiernos por aplicar eficazmente este principio.

158. Motivos de discriminación. En general, se cuenta con más información sobre la discriminación de sexos en las memorias de manera global a diferencia de otros motivos de discriminación (por ejemplo raza, religión, extracción nacional, origen social). La CIOSL en sus observaciones sobre los **Estados Unidos y Mauricio** destaca el «techo invisible» con el que se encuentran las mujeres en relación con el fomento y la promoción a puestos de dirección. El Gobierno de los **Estados Unidos**, que afirmó que no se ha producido ningún cambio desde su memoria para el examen anual de 2000 (documento GB.277/3/2), señaló hace tiempo las disposiciones sobre la no discriminación, incluido respecto al género. De acuerdo con la CIOSL, las mujeres de **Mauricio** ocupan menos altos cargos y según los datos de 1999, las mujeres desempeñan sólo una cuarta parte de los puestos de dirección. El Gobierno de Mauricio responde que la participación de las mujeres en altos cargos es cada vez mayor en el servicio público y que desde 2000 el número de secretarías permanentes ha aumentado de uno a nueve. La participación de las mujeres a alto nivel de dirección es hoy en día aproximadamente del 30 por ciento. El Gobierno de **Qatar** se refiere al aumento de las mujeres en los sectores privado y mixto, en los últimos años, las mujeres representan el 10 por ciento de los trabajadores en el sector mixto mientras que en el sector de la banca y de los seguros representan un 38 por ciento del total de todos los trabajadores. El Gobierno señala los esfuerzos del Departamento de Trabajo por encontrar puestos de trabajo para hombres y mujeres en los sectores privados y públicos y en el sector de la banca. Según se informa el Departamento colabora con empleadores cuyos

critérios de reclutamiento se basan en la preparación educativa y técnica de los candidatos. Algunos Gobiernos mencionan otros motivos de discriminación que no se contemplan en el Convenio núm. 111 así como las medidas para analizarlos. Varios gobiernos hacen referencia a las medidas relativas a personas discapacitadas (por ejemplo el Gobierno de **Bahrein, Mauricio, Omán, Tailandia, Uganda**). La CIOSL alude también a esta situación con respecto a los **Estados Unidos y Mauricio**.

- 159.** En cuanto a los trabajadores migrantes, los gobiernos de dos países señalan que la misma legislación contempla a los extranjeros y a los nacionales (**Mauricio y Tailandia**), y en el caso de **Malasia**, el Gobierno informa que «el principio se aplica a través de los tribunales de trabajo y los tribunales industriales», que contemplan también a los trabajadores migrantes.
- 160. Concienciación y movilización.** Varios gobiernos afirman que han participado en actividades de concienciación (por ejemplo **Japón, Tailandia**) o que prevén llevar a cabo esas actividades (por ejemplo **Mauricio**). El Gobierno de **Japón** declara que el Departamento de Igualdad en el Empleo de la Oficina Laboral de la Prefectura visita oficinas en relación con la ley de igualdad en el empleo. Se informa del sistema de gestión de empleo de cada empresa, de la aplicación de la legislación anteriormente mencionada y facilita información de las buenas prácticas con relación a la igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres.
- 161.** En las memorias de algunos gobiernos se mencionan algunos factores clave que contribuyen a la discriminación en materia de empleo y ocupación y las medidas que se están adoptando para analizarlos (por ejemplo **Mauricio, Tailandia**). En un fragmento del Plan de Acción Nacional sobre la problemática del género que se adjunta a la respuesta del Gobierno de **Mauricio** sobre los comentarios de la CIOSL se señala la falta de motivación en casa y en la escuela como una de las razones de desventaja que las mujeres pueden padecer en materia de empleo y ocupación. El Gobierno afirma que ha solicitado la asistencia técnica de la OIT para que la reglamentación sobre los salarios de hombres y mujeres estén en consonancia con el Convenio núm. 100. El Gobierno de **Tailandia** indica que muy pocas mujeres trabajadoras han recibido la educación básica a diferencia de los hombres y que la adopción de la legislación ha llevado a un aumento de las oportunidades educativas para las niñas.
- 162.** El Gobierno de **Mauricio** informa que se compromete a realizar un importante programa de reforma en materia de educación para promover la formación de las niñas y ampliar sus funciones en el empleo. Se cuenta también con planes que tengan programas de formación para mujeres destinados a potenciar sus dotes de comunicación. Asimismo, el Gobierno de **Tailandia** señala que se ha encargado de sensibilizar a los empleadores y trabajadores en cuestiones relacionadas con la igualdad en el empleo y en la necesidad de promover la formación profesional de las mujeres. El Gobierno de **Malasia** indica que las instituciones con los mejores servicios de aprendizaje y formación están a disposición de todos los miembros de la sociedad multirracial de Malasia.

c) Dificultades mencionadas

- 163. Legislación.** La CIOSL presentó observaciones sobre los esfuerzos realizados por **Pakistán**, afirmando que la legislación especial de las zonas francas de exportación (ZFE) no contiene disposiciones que prohíban la discriminación, a pesar de que el 80 por ciento de los trabajadores de la ZFE sean mujeres. Por consiguiente, según la CIOSL, las mujeres trabajadoras no están protegidas de la discriminación en las ZFE. Además añade que las mujeres y las minorías religiosas sufren discriminación jurídica y existe una discriminación generalizada en materia de empleo basada en el género.

-
- 164.** Se refiere también a las deficiencias de la legislación nacional de **Mauricio** que dificultan los esfuerzos por respetar el principio. A pesar de que la legislación prevé el empleo de las personas discapacitadas (todas las grandes empresas han de reservar el tres por ciento de los trabajos para estos trabajadores), no existe una legislación sobre la accesibilidad a los lugares de trabajo para ellos. En su respuesta, el Gobierno de **Mauricio** señala que la legislación vigente prevé el acceso a los lugares de trabajo para los discapacitados y que además se están elaborando normas específicas.
- 165. Cumplimiento.** La Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania (CLMT) realiza observaciones sobre la cuestión relativa al cumplimiento de la legislación. Reconoce que **Mauritania** cuenta con disposiciones jurídicas sobre la no discriminación. Sin embargo, afirma que los servicios deficientes de inspección del trabajo debido al número limitado de inspectores, a la falta de recursos y al comportamiento de los inspectores que según se dice «actúan como los representantes de los empleadores...», el servicio no es eficaz en el cumplimiento de la legislación. El Gobierno de **Mauritania** rechaza la declaración sobre la relación entre los empleadores y los inspectores de trabajo. Sin embargo, reconoce que es necesario fortalecer las capacidades de la administración del trabajo por lo que ha solicitado el apoyo de la OIT a este respecto.
- 166.** Además, la CIOSL realiza comentarios sobre el cumplimiento de la legislación en **Estados Unidos**, afirmando que debido al escaso cumplimiento de la legislación en materia de inmigración, los empleadores contratan a trabajadores migrantes ilegales que padecen discriminación.
- 167. Otras consideraciones.** Algunos gobiernos señalan la falta de información pertinente (por ejemplo **Pakistán, Uganda**) o de capacidad institucional (por ejemplo **Kiribati**) para evaluar eficazmente la situación en la práctica de sus respectivos países. El Gobierno de **Uganda** menciona que el cambio estructural ha afectado con más intensidad a las mujeres trabajadoras que a los hombres; mientras que el Gobierno de **Tailandia** declara que la recesión tiene efectos similares. Varios gobiernos aluden a la cultura, las costumbres y las creencias y las normas sociales como obstáculos a los esfuerzos por respetar el principio (por ejemplo **Kiribati, Mauricio, Tailandia**).

d) Memorias que no señalan cambios

- 168.** Dos Gobiernos afirman explícitamente que no se han producido cambios desde su última memoria (los **Estados Unidos** y **Namibia**). La memoria del Gobierno de **Bahrein** es prácticamente igual que su memoria de 2001 (documento GB.280/3/2 (marzo de 2001)).

8. Comentarios de los Expertos Consejeros relativos a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

- 169.** Los Expertos Consejeros lamentan la reducción de la calidad y el escaso número de memorias transmitidas en relación con dicha categoría de principios. Una tendencia a la baja socava el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y no refleja las constantes, extensivas y graves prácticas discriminatorias que existen en el mercado de trabajo en el mundo. Los Expertos Consejeros reiteran la importancia que comporta suministrar una información cualitativa y cuantitativa adecuada, con miras a la evaluación de los progresos generales en la lucha contra la discriminación en el trabajo, y principalmente para contribuir a la eficacia de los distintos marcos institucionales y las medidas de índole política.

-
- 170.** La mayor parte de las memorias centran su interés, en principio, en la discriminación en materia de género. Sin embargo, además de dicha información, los Expertos Consejeros hubieran deseado que se prestara mayor atención a otros criterios de discriminación, incluida la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional, la raza o el origen social. Se hubieran debido proponer las interrelaciones con el criterio del género.
- 171.** Las memorias citan motivos por los que se prohíbe la discriminación en el trabajo, pero no proporcionan una definición clara en que consiste la discriminación y de qué modo se exterioriza. Los Expertos Consejeros destacan la necesidad de abordar dichas cuestiones para que los gobiernos y los interlocutores sociales puedan investigar las formas de desigualdad, y formular medidas antidiscriminatorias relevantes y eficaces.
- 172.** Los Expertos Consejeros observan que las memorias de este año no muestran ningún cambio positivo en relación con los niveles de desempleo femenino en comparación con el masculino, el aislamiento de las mujeres con tendencia a relegarlas a ocupaciones más reducidas, las restricciones de una movilidad ascendente, las desigualdades en materia de remuneración entre hombres y mujeres o la frecuente desproporción de las formas inhabituales de empleo entre las mujeres.
- 173.** Las desigualdades en materia de remuneración entre ambos sexos o entre los trabajadores de puestos más altos y más bajos en el escalafón de la carrera son objeto de escasa atención en las memorias (salvo los casos relevantes de **Estonia, Mauricio y Pakistán**). Las ocupaciones situadas en lo más bajo del escalafón de la carrera se destinan, a menudo, a los trabajadores que padecen trato discriminatorio por motivo de su raza, color, ascendencia nacional, origen social o religioso —tales como los trabajadores migrantes, minorías étnicas o trabajadores no cualificados. La igualdad de remuneración constituye un elemento clave del principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. No sólo reviste relevancia por las condiciones y la situación desventajosa o las categorías vulnerables de los trabajadores sino también por resultar esencial para contribuir al freno de la pobreza, la promoción de la justicia social y al aumento de la productividad. Los Expertos Consejeros piden a los gobiernos que, en próximas memorias, faciliten información sobre las medidas formuladas para luchar contra las desigualdades en materia de remuneración.
- 174.** Los Expertos Consejeros acogen con agrado las referencias aludidas en las memorias referente a los trabajadores migrantes, y sugieren que se desplieguen mayores esfuerzos para derribar las barreras y el trato discriminatorios que dicha categoría de trabajadores tiene que afrontar.
- 175.** Las memorias destacan la necesidad de elaborar estrategias a diferentes niveles considerando diversos aspectos a fin de luchar contra la discriminación en el trabajo. Además, se han identificado una serie de factores (tales como la insuficiente legislación, las creencias y los cánones culturales y sociales, la debilidad institucional, las condiciones socioeconómicas adversas o la reestructuración económica) que contribuyen a la permanente discriminación de prácticas contra grupos específicos de trabajadores. Sin embargo, pese a que las memorias no se caracterizan por detallar todos los pormenores, sí hacen referencia extensamente, en cambio, a los marcos legales existentes. Los Expertos Consejeros instan a los gobiernos que, en adelante, aporten mayor información sobre la aparición de la discriminación en la práctica.
- 176.** Los Expertos Consejeros desean resaltar la contradicción que existe entre la información aportada por los gobiernos y la que han suministrado los sindicatos. Los Expertos Consejeros emplazan a los gobiernos y los interlocutores sociales a que se comprometan en el diálogo basado en el principio de la no discriminación. Los progresos dependen del compromiso y del apoyo de todas las partes interesadas.

-
- 177.** Los Expertos Consejeros se felicitan al comprobar que la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada en Durban (Sudáfrica) en 2001, inste en su Programa de Acción a los Estados a emprender todos los esfuerzos para aplicar completamente las disposiciones de la Declaración de la OIT de 1998 y que «anime a los representantes de los trabajadores y del sector empresarial a avanzar en las prácticas no discriminatorias en el lugar de trabajo». No obstante, los Expertos Consejeros lamentan que las memorias recibidas para su seguimiento de este año contengan informaciones intrascendentes a este respecto.
- 178.** A tenor de lo mencionado con anterioridad, los Expertos Consejeros hacen un llamamiento a los gobiernos para que adopten el nuevo formulario de memoria en lo que atañe a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Consideramos que ayudaría a los gobiernos a que proporcionen informaciones de mayor valor y precisión, y a que los interlocutores sociales se comprometan a debatir acerca de las formas más adecuadas y eficaces para luchar contra la discriminación.

E. Papel desempeñado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores

1. Participación general

- 179.** Las memorias recibidas para el examen anual de este año corroboran el interés permanente que muestran los interlocutores sociales en la Declaración de la OIT y en su seguimiento. Esto se ha comprobado en el alto nivel de participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso de sumisión de memorias, así como su implicación, con diferentes niveles, en los esfuerzos desplegados para promover la Declaración y alentar el respeto en general de sus principios.

2. Organizaciones de empleadores

- 180. La Organización Internacional de Empleadores.** Este año, uno de los avances más alentadores ha sido la recepción de una comunicación de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), destacando su posición y sus actividades respecto a la Declaración y su seguimiento, cuyo contenido se reproduce literalmente a continuación, en sus partes más importantes:

La OIE y sus mandantes se mantienen totalmente partidarios de su iniciativa para la adopción de la Declaración en 1998. La OIE proseguirá su acción apoyando la promoción de la propia Declaración y su seguimiento. Desde 1998, los esfuerzos desplegados por las organizaciones de empleadores han progresado notablemente desde la educación de sus miembros a través de pautas para tratar el contenido de la Declaración, hasta la labor realizada con ellos en proyectos o iniciativas elaborados para integrar los principios de la Declaración. La OIE ha elaborado una Guía para los Empleadores sobre la Declaración, en inglés, francés y español, distribuida por todo el planeta. La OIE explica el papel que desempeñan las organizaciones de empleadores en el seguimiento de la Declaración, y anima a sus miembros a promover una amplia sensibilización de los principios entre sus propios miembros. El llamamiento lanzado por el Secretario General de las Naciones Unidas a la comunidad empresarial, que consta de nueve principios universales en los ámbitos del trabajo, el medio ambiente y los derechos humanos, a través del Pacto Global, motivó que en la OIE se adelantara al papel a desempeñar entre los empleadores para promover los principios, principalmente, los del trabajo, además de los que establece la Declaración y que necesitan ser promovidos de forma constante. La OIE hace hincapié en dichos principios en su Guía para los Empleadores respecto al Pacto Global. En el material de formación desarrollado, la OIE

continuará promoviendo los principios de la Declaración entre sus miembros. Un ejemplo más del compromiso de la OIE para la promoción de los principios de la Declaración se puede hallar en la Guía actualizada sobre el Trabajo Infantil de 1998, elaborada en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) y el Programa Internacional sobre la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Mientras que prosigue con sus principales propuestas para educar y apoyar a los empleadores en lo tocante a dichas cuestiones, la Guía contiene hasta ahora una rica información y casos prácticos sobre la seriedad con la que los empleadores tratan sobre dicho asunto. Para concluir, la OIE continúa determinada a seguir apoyando la Declaración y los principios que contiene. La Declaración constituye un ejemplo excelente de las formas como la OIT debe, y puede reaccionar para influir en las cuestiones sociales, mediante su proceso de creación de consenso. Sin embargo, esta fuerza puede ser única y realmente apoyada si la Declaración conserva su respaldo tripartito.

- 181. Organizaciones nacionales de empleadores.** La mayor parte de gobiernos transmitieron copias de sus memorias a las organizaciones nacionales de empleadores en virtud del artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT. Muchos de los cuales no sólo suministraron copias de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para su información y posibles comentarios, sino que celebraron consultas con ellos durante su preparación. Este método parece que se ha empleado ampliamente para la elaboración de memorias referentes al trabajo infantil para la cual se han consultado y tenido en cuenta numerosas opiniones de organizaciones de empleadores (por ejemplo, **Australia, Bélgica, China, Cuba, la República Checa, Egipto, Georgia, Ghana, Guinea-Bissau, India, Kazajstán, Kiribati, Letonia, México, la Federación de Rusia, Santa Lucía, la República Arabe Siria, Tailandia**). Los Gobiernos de **China** y **Comoras** celebraron debates con los empleadores para preparar sus memorias sobre el principio de la eliminación de la discriminación, mientras que, por ejemplo, el Gobierno de **Singapur** incorporó, a este respecto, los comentarios de la Federación Nacional de Empleadores de Singapur en sus memorias.
- 182.** Diversos gobiernos comunican que las organizaciones de empleadores no han hecho comentarios sobre las memorias de los gobiernos que les enviaron. Cuando se recibieron comentarios, se reprodujeron en las memorias de los gobiernos (por ejemplo, **Kiribati, México, Nueva Zelandia** acerca de la libertad de asociación y la libertad sindical), o se remitieron a la OIT (la **República de Corea**, en lo referente a la libertad de asociación y la libertad sindical y el trabajo forzoso). En algunos casos, se emplearon varios cauces de actuación (**Kiribati, la República de Corea y Nueva Zelandia**).
- 183.** El envío de memorias de los gobiernos ha permitido a algunos empleadores expresar sus opiniones sobre cuestiones en las que sus pareceres difieren de las del Gobierno. Por ejemplo, la Cámara de Comercio de Kiribati, discrepando con el Gobierno de **Kiribati**, observa que el trabajo infantil como un problema que está brotando en algunas partes del país y señala prioridades para la cooperación técnica a fin de combatirlo.
- 184.** Junto a la participación en el proceso de sumisión de memorias, las organizaciones de empleadores han tomado parte también en actividades encaminadas a la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Varias memorias de los gobiernos citan que los empleadores participan en la elaboración y reforma de la legislación y las políticas sociales y laborales, cuestiones que afectan a las instituciones laborales, el desarrollo y la aplicación de proyectos y programas en ámbitos que abarcan los principios y derechos fundamentales en el trabajo, estudios y encuestas orientados a políticas, y la sensibilización de actividades.

3. Organizaciones de trabajadores

- 185. Organizaciones internacionales de trabajadores.** La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) ha contribuido, una vez más este año, al examen anual, con el envío de observaciones sobre la situación en diferentes países, mientras que la Confederación Mundial de Trabajadores (CMT) alentó a sus afiliados a preparar comunicaciones que más tarde se remitieron a la Oficina. La CIOSL ha transmitido observaciones sobre todas las categorías de principios, correspondiendo las más extensas de ellas (34 países) a la libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva. Como en los anteriores exámenes, sus comentarios han originado las reacciones de varios gobiernos, facilitando la ocasión para aclarar más los recientes cambios y otros desarrollos proyectados.
- 186. Organizaciones nacionales de trabajadores.** La mayoría de las opiniones de las organizaciones nacionales de trabajadores llegaron por el mismo conducto que el de los empleadores. Varios gobiernos comunican que las organizaciones fueron consultadas y tomadas en cuenta para la preparación de las memorias (**Bélgica, Camboya, Comoras, Etiopía, Guatemala, Nueva Zelanda, la Federación de Rusia, Singapur**). Se han reproducido en las memorias de los gobiernos como observaciones (**Egipto, Nueva Zelanda**), o se han transmitido a la OIT a través del gobierno (**Brasil, la República de Corea, Kiribati, México, Pakistán, Sri Lanka, Tailandia**); han sido remitidas directamente a la Oficina (**Japón, Madagascar**) o enviadas a través de una organización internacional de trabajadores tal como la CMT (**Bangladesh, Lituania, Pakistán, Polonia**). Se dan situaciones en las que las observaciones de los trabajadores son únicamente fuente de información a falta de la memoria del gobierno (**Gabón, Santo Tomé y Príncipe**). En otros casos, pueden haber motivado también al gobierno para suministrar la información, que al principio no había enviado (**Mauritania**).
- 187.** La mayor parte de gobiernos comunican que las organizaciones de trabajadores, así como los representantes de los empleadores, se han mostrado muy activos en los órganos o acontecimientos tripartitos, si bien también han sido la avanzadilla en las actividades emprendidas conjuntamente con los empleadores para ocuparse de cuestiones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

4. Participación en relación a las categorías específicas de principios y derechos fundamentales en el trabajo

- 188. Libertad de asociación y libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.** Las memorias indican que es esencial que las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dentro del marco de las consultas tripartitas, la formulación de políticas y las actividades de programación, contribuyan con sus esfuerzos a la promoción y realización de dicha categoría de principios y derechos. Dichas organizaciones son activas en los comités tripartitos para debatir reformas legislativas laborales (por ejemplo, el Gobierno del **Líbano**), para examinar propuestas con miras a la ratificación de los convenios fundamentales (por ejemplo, el Gobierno de **Kuwait**), y para intercambiar puntos de vista y experiencias mediante talleres y seminarios (por ejemplo, los Gobiernos de **Brasil, Marruecos y Singapur**). Conforme a las memorias, los interlocutores sociales han intervenido en actividades para mejorar los conocimientos técnicos en distintos campos de actividad (por ejemplo, la negociación colectiva y la resolución de conflictos en **Brasil**; las negociaciones salariales en **China**; los cursos universitarios a tiempo parcial en las relaciones industriales en **Mauricio**, y los seminarios de formación sobre el reforzamiento de las relaciones de la administración laboral (**Uganda**). Ellos son actores clave en la realización de los esfuerzos para conducir los problemas laborales, tales como el empleo

para trabajadores reintegrados (por ejemplo, mediante el «Grupo Especial Nacional sobre el Empleo» en **Singapur**), y para fomentar una cultura de construcción del diálogo social (por ejemplo, a través de las redes de relaciones y gestión laborales creadas por el Gobierno de **Canadá**, y tal y como lo ha comunicado el Gobierno de **Marruecos** a través de seminarios y talleres tripartitos nacionales y regionales bajo el Proyecto copatrocinado por Bélgica y la OIT para promover el diálogo social en los países de habla francesa de África (PRODIAF). El Gobierno de **China** toma nota de que la Confederación de Empresarios de China llevó a cabo una encuesta nacional sobre el papel de las organizaciones de empleadores en el tripartismo, seguida de seminarios sobre sus formas de constitución, así como la promoción de su situación y la mejora de sus cometidos. Una serie de actividades ya mencionadas se llevaron a cabo con el apoyo de la OIT (**Brasil, China, Mauricio, Marruecos y Uganda**).

189. Trabajo forzoso u obligatorio. Un escaso número de gobiernos ha hecho alusión expresamente a los comentarios suministrados por los interlocutores sociales en cuestiones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, y a la promulgación de nuevas leyes en relación con esta cuestión (**Canadá**). En **Mozambique**, se organizaron seminarios tripartitos nacionales sobre la Declaración y su seguimiento así como sobre los convenios fundamentales que están siendo examinados para su ratificación. El Gobierno de **Etiopía** reconoció la importancia de los mecanismos de consulta tripartitos para tratar de los asuntos laborales, y señala que el diálogo social ha despertado un creciente interés en la cultura de las relaciones laborales del país. En el caso de **Madagascar**, el Gobierno comunicó que el tripartismo constituye la piedra angular del programa nacional que recientemente se ha puesto en marcha para combatir el trabajo forzoso. Los interlocutores sociales han participado en todas las actividades preparatorias y van a intervenir en la ejecución del programa, cuya financiación corre a cargo del Gobierno de **Francia**.

190. Trabajo infantil. Numerosos Gobiernos toman nota de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores han intervenido en la ejecución de medidas o de programas específicos de para cumplir el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil (por ejemplo, **Alemania, Bahamas, Bélgica, Camboya, Etiopía, Georgia, Ghana, India, Kazajstán, Kiribati, Líbano, Lituania, México, Mozambique, Nueva Zelandia, Pakistán, Perú, Polonia, Qatar, la Federación de Rusia, la República Arabe Siria Santa Lucía y Tailandia**). Dicha participación se ha llevado a cabo por diversos cauces. Los Gobiernos de **Camboya, India, Líbano y Pakistán** hacen alusión a Comités Nacionales de Gestión (OIT/IPEC). En **Bélgica, Perú y Tailandia**, los Consejos Laborales Nacionales tratan cuestiones relativas a la abolición efectiva del trabajo infantil. El Consejo Tripartito de Lituania se ocupa de problemas sociales, económicos y laborales, incluido el trabajo infantil.

191. Los Gobiernos de **Alemania, Georgia, la Federación de Rusia, Santa Lucía y Tailandia** comunican que han consultado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores acerca de las reformas legislativas llevadas a cabo. **Santa Lucía** ha creado un grupo tripartito especial (Task Force) cuya misión consiste en elaborar un proyecto del Código del Trabajo en 2001. El Acuerdo General de 2000-2001, celebrado entre las confederaciones sindicales de Rusia, las asociaciones de empleadores y el Gobierno de la **Federación de Rusia**, estipula la elaboración de un proyecto de propuestas para mejorar la legislación que atañe al empleo, incluido el empleo de los jóvenes. El Acuerdo General de 2001, celebrado entre el Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de **Kazajstán** comprende, por primera vez, una sección especial sobre los derechos y garantías para las mujeres y los jóvenes; está previsto que los acuerdos regionales y sus distintos órganos, así como los convenios colectivos respeten los derechos de sendos grupos.

192. En **China**, **Mozambique** y **Tailandia** se han celebrado reuniones, seminarios y/o simposios. El Gobierno de **Qatar** tiene la intención de solicitar la asistencia de la OIT para la organización de un simposio o una reunión destinada a los funcionarios y trabajadores de los sectores público y privado con el propósito de examinar la Declaración.

Recuadro 3

Dos ejemplos de actuación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, comunicados por los Gobiernos

El Gobierno de **Etiopía** informa que las organizaciones de empleadores y de trabajadores han llevado a cabo encuestas en plantaciones seleccionadas, y han determinado los instrumentos de participación adecuados en base a sus resultados. Esto se ha logrado, indica la memoria, mediante programas de sensibilización de las comunidades cercanas a las plantaciones así como de las familias de los niños que trabajan.

En cuanto a **Ghana**, el Gobierno toma nota de que la Asociación de Empleadores de Ghana y el Congreso de Sindicatos participan en investigaciones, en la recogida de información y en la formación, así como en otras actividades emprendidas en el marco de una acción para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

193. **Igualdad en el empleo y la ocupación.** Algunos países han comunicado la conclusión de acuerdos oficiales tripartitos con miras a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. El Gobierno de **Estonia** ha hecho especial mención a las actuaciones por el papel desempeñado de las organizaciones de empleadores, recordando que en 2000 la Confederación de Empleadores lanzó un proyecto de formación destinado a los grupos minoritarios de la Federación de Rusia en la zona noreste del país, con el propósito de obtener conocimientos técnicos para la creación de sus propias empresas. El Gobierno de **Myanmar** hace alusión a la participación de la Asociación de Mujeres Empresarias de Myanmar en seminarios para aumentar la sensibilización de las mujeres en el trabajo en el mundo. El Gobierno de **Singapur** señala que los empleadores y de trabajadores se muestran activos en los comités tripartitos habiendo elaborado la Guía Tripartita sobre la publicidad de puestos de trabajo no discriminatorios, que según declara el Gobierno se está respetando ampliamente. De parte de los trabajadores, una organización nacional (el Congreso de Todos los Sindicatos de Pakistán) ha destacado el papel desempeñado por los sindicatos en la realización de encuestas con el fin de evaluar la situación existente en relación con la presente categoría de principios, y con la adopción de medidas para promover el principio en **Pakistán**.

F. Relaciones de los gobiernos con las organizaciones regionales e internacionales

194. Como en los anteriores exámenes anuales, los gobiernos hacen alusión en sus memorias, de manera ocasional, a las organizaciones regionales e internacionales.
195. Algunos gobiernos de países que han firmado acuerdos regionales hacen referencia a dichas organizaciones en relación con la Declaración de la OIT, reflejando los esfuerzos que han sido desplegados en distintos frentes con miras a respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En algunos casos, se repiten las referencias hechas en pasadas memorias, por seguir persistiendo las actividades dentro del marco de dichos acuerdos. La memoria del Gobierno de **Brasil** acerca del principio de libertad de asociación y libertad sindical y derecho de negociación colectiva se refiere a la Declaración Social y Laboral del Mercado Común del Cono Sur (MERCOSUR), que hace alusión a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, destinando disposiciones para la promoción de dichos principios y derechos. Como miembro de MERCOSUR, Brasil es parte firmante de la Declaración Social y Laboral. El

Gobierno también nota que, con la asistencia de la OIT y de la Organización de Estados Americanos, se han organizado numerosos seminarios, de sensibilización y formación en materia de negociación colectiva y de procedimientos para la solución de conflictos.

- 196.** Las reuniones regionales ofrecen otra posibilidad para llevar a cabo acciones colectivas con miras a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Gobierno de **Tailandia** alude a tres reuniones acerca de cuestiones que abarcan los principios relativos al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil — por ejemplo, la Conferencia Regional sobre el Tráfico Infantil y de Mujeres, el Seminario Ministerial para la Región de Asia y del Pacífico referente a la Erradicación del Crimen Transnacional, y un seminario sobre Iniciativas Regionales en Asia y el Pacífico Contra el Tráfico Infantil y de Mujeres.
- 197.** La Organización Arabe del Trabajo ha colaborado con la OIT y el Gobierno del **Líbano**, de acuerdo con su memoria, para fomentar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En referencia con el principio de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación, los Gobiernos de **Qatar** y de **Arabia Saudita** toman nota que los miembros del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) y la OIT proseguirán el diálogo y la cooperación técnica.
- 198.** Algunos gobiernos se han referido a los instrumentos de las Naciones Unidas, cuyos países son partes firmantes, para mostrar que mediante la firma de dichos instrumentos los países se comprometen a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo (por ejemplo, los Gobiernos de **Myanmar**, **Tailandia** y **Uganda** aluden a la Convención relativa a la Erradicación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres). Unos 25 gobiernos comunican que trabajan con otras organizaciones internacionales además de la OIT por ejemplo, la Organización Internacional de Migraciones (OIM), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) principalmente en ámbitos del trabajo infantil y del tráfico infantil y de mujeres, que entra dentro del alcance del trabajo forzoso (por ejemplo, **Australia**, **Bélgica**, **Canadá**, **Camboya**, la **República Checa**, **Cuba**, **Honduras**, **India**, **Kazajstán**, **Líbano**, **Malí**, la **Federación de Rusia**, la **República Arabe Siria**, **Tailandia**).

G. Asistencia técnica

1. Observaciones generales

- 199.** Los Expertos Consejeros recuerdan que la Declaración adoptada en 1998 no sólo obliga a los Estados Miembros, respecto a su nuevo instrumento, sino también a la OIT con miras a ayudarlos a respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales que sobresalen en los ocho convenios fundamentales. El Programa de la Declaración constituye la punta de lanza de las actividades de la OIT, habiendo intervenido como conducto central de los donantes interesados en el apoyo de los países a manifestar sus peticiones de asistencia técnica a fin de dar cumplimiento a sus compromisos⁹. Con el propósito de

⁹ Para más información sobre el Programa de asistencia técnica de la Declaración a las actividades — emprendidas como se había previsto — sírvase consultar los planes de acción sometidos al

aplicar los convenios fundamentales de la OIT, ya ratificados o en proceso de ser ratificados, se han patrocinado abundantes actividades para las que no hay espacio suficiente para su mención. Se han elaborado extensos informes periciales en sendos ámbitos y en las unidades de la sede, contándose con los recursos del presupuesto regular así como con otros fondos extrapresupuestarios.

200. Los Expertos Consejeros han sido alentados por las respuestas de la comunidad de donantes para asistir a los países con lo que demostrando la necesidad de una voluntad política. La sección que viene a continuación plasma la talla considerable de la asistencia técnica aportada por los **Estados Unidos, Francia** y los **Países Bajos**, en países obligados a remitir memorias. En algunos casos, la asistencia técnica de la OIT se determina para ayudarles a respetar y cumplir mejor los principios y derechos fundamentales en el trabajo, o siquiera para dar prioridad a la ratificación de dichos convenios. Los Expertos Consejeros deseamos llamar la atención sobre la disponibilidad de este tipo de asistencia, que se puede financiar a través de la asignación de fondos por la Cooperación Técnica de los Presupuestos Regulares de la Organización. En la última sección, se han resumido las necesidades y peticiones aludidas en las presente memorias.

2. Asistencia internacional a los países que deben someter memorias

201. Todas las categorías de principios. Las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales fueron objeto de un proyecto financiado por los **Países Bajos** en **Bolivia** centrado en cuestiones legislativas, estadísticas e institucionales, incluida una campaña en los medios de comunicación. Las actividades financiadas por **Francia** en **Benin** y **Mauritania** se encaminaron a identificar las barreras existentes en el proceso de ratificación o en la correcta aplicación de los convenios fundamentales. El estudio de partida de la OIT fue el objeto de los seminarios tripartitos nacionales que adoptaron varios programas de acción, y el seguimiento de sus actividades ¹⁰.

202. Libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Los países de Africa Oriental (**Kenya, República Unida de Tanzania, Uganda**) participan en el proyecto financiado por los **Estados Unidos** que aborda la reforma de la legislación laboral, la administración laboral, los tribunales laborales y otros mecanismos para la solución de conflictos, así como el mejoramiento de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Se han suministrado numerosos aportes relativos a las etapas a seguir con miras a respetar los principios de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, incluido un seminario que abordará el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el desarrollo de una nueva ley de trabajo en **Kenya**, y un seminario sobre la nueva legislación laboral dirigida a los parlamentarios de **Uganda**. La memoria anual del presente año elaborada por los Gobiernos de dichos países se ocupa en detalle de dicho proyecto. Los Expertos Consejeros fueron informados del extraordinario apoyo que recibe el proyecto, en los tres países, por parte de los interlocutores sociales, y, por consiguiente, su carácter prometedor en el avance del respeto de los principios.

Consejo de Administración cada mes de noviembre (véanse los documentos de la OIT: GB.279/TC/3 (noviembre, 2000) y GB.282/TC/5 (noviembre, 2001)).

¹⁰ Se publicó el estudio sobre el caso de Benin, véase C. Amoussou: *Défis et opportunités pour la Déclaration au Bénin*, documento de trabajo de la Declaración 3/2002 (OIT, Ginebra, agosto, 2001).

-
- 203.** En 14 países o territorios del **Caribe** se está trabajando en un proyecto especialmente innovador, destinado a las pequeñas, medianas y grandes empresas (en colaboración con los Ministerios de Trabajo y las organizaciones de trabajadores y de empleadores) acerca de la modernización y la competitividad mediante la cooperación en el lugar de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, se promueven las mejores prácticas en materia de participación de los trabajadores, prevención y solución de conflictos, y no discriminación, no sólo como deseo, sino también como solución favorable para las empresas, en términos de productividad y competitividad.
- 204.** Los Expertos Consejeros fueron informados, igualmente, de la reciente adopción de nuevos proyectos relativos a los principios de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, que se lanzarán a comienzos de 2002. Por ejemplo, la OIT asistirá a los gobiernos e interlocutores sociales en **Marruecos** y **Jordania** para mejorar la calidad de los conocimientos del Ministerio de Trabajo, profundizar en la comprensión y aplicación de la legislación laboral, y favorecer el diálogo social y la negociación colectiva en las empresas y a nivel sectorial. En **Viet Nam**, se ha puesto en marcha un proyecto destinado a reforzar la capacidad del Ministerio para formular políticas sobre relaciones laborales modernas, y promover la democracia en el lugar de trabajo y los instrumentos de resolución de conflictos, en las empresas a nivel provincial y nacional.
- 205. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.** En **Nepal**, se ha puesto en marcha un proyecto conjunto apoyado por el Programa InFocus de la Declaración y el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), financiado por los **Estados Unidos** y destinado a asistir al Gobierno con miras a suprimir un sistema de trabajo de servidumbre y a rehabilitar a los adultos y niños que hayan efectuado dichos trabajos. A través de la capacidad institucional y de la sensibilización llevadas a cabo a nivel nacional y local, así como mediante intervenciones directas de organizaciones no gubernamentales (ONG), de antiguos trabajadores siervos, se reinsertarán en el trabajo remunerado y recibirán créditos y formación profesional, mientras que los niños se incorporarán a las escuelas y a las comunidades. En **Madagascar**, se ha puesto en marcha recientemente un proyecto financiado por **Francia** con el que el Gobierno desearía ratificar el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), e instaurar una política encaminada a luchar contra todas las formas de trabajo forzoso.
- 206. Trabajo infantil.** El Programa Internacional de la OIT sobre el Trabajo Infantil (OIT/IPEC) ha emprendido la realización de proyectos o de intervenciones conjuntas en numerosos países que han ratificado recientemente el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y/o el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y que no deben someter memorias sobre el seguimiento de la Declaración. Los países que se encuentran en el ámbito del seguimiento de la Declaración y en cuyo Programa OIT/IPEC, fue activo, en el plazo establecido, en la elaboración de su introducción, abarcan **Bangladesh, Camboya, Colombia (Costa Rica)**¹¹, **Egipto, Etiopía, Ghana, Guatemala, Haití, Honduras, India, Jamaica, la República Democrática Popular de Lao, Líbano, Madagascar, Malí, Mongolia, Nepal, Nigeria, Pakistán, Paraguay, la Federación de Rusia, Tanzania, Tailandia, Uganda, Viet Nam y Zambia.**
- 207. Discriminación en el empleo y la ocupación.** El Gobierno de **Mauricio** proporciona los términos de referencia de una misión de asesoramiento emprendida por la OIT que

¹¹ Costa Rica ratificó el Convenio núm. 182 entre el plazo de sumisión de memorias anuales y la preparación de esta introducción.

organizó la Oficina en agosto de 2001. Dichos términos son los siguientes: asistencia a la reforma legislativa nacional para plasmar las mejores disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el principio en general; sensibilización en lo tocante a la igualdad de género en el trabajo; y un examen de la necesidad de constituir una Comisión sobre la Igualdad de Oportunidades y su aporte respecto a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en relación con dicho principio.

208. La OIT ha intervenido, en otros Estados Miembros, para la promoción del ideal general sobre el principio de no discriminación. El Gobierno de **Tailandia** indica que la OIT colaboró con el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en el proyecto denominado: «Desarrollo de las Oportunidades de Empleo para las Mujeres», destinado a beneficiar a las mujeres. De forma semejante, el Gobierno de **Estonia** señala que la Oficina ha creado un proyecto piloto sobre Más y Mejores Empleos para las Mujeres, y que organizará un seminario tripartito centrado en dicho principio. Otros agradecimientos, sobre la actividad emprendida por la OIT para la promoción de la Declaración, fueron destacados por el Gobierno de **Qatar**, informando que la Oficina ha difundido la Declaración a los empleados y ha prestado asistencia técnica al Departamento de Trabajo. El Gobierno sigue apoyando a la Asociación Familia (entidad privada) proporcionando el apoyo para el asesoramiento de expertos en oportunidades de empleo para las mujeres. El Gobierno de **China** ha colaborado con la OIT en la celebración de seminarios preparativos para la ratificación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, (núm. 111), con la intervención de instituciones gubernamentales y no gubernamentales; el último seminario se ha celebrado en septiembre de 2001.

3. Necesidades o solicitudes de asistencia internacional de países que han sometido memorias

209. Los gobiernos, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, han hecho alusión a numerosas necesidades, mencionando detalladamente sus peticiones de asistencia técnica en relación con la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. El cuadro 6 muestra los gobiernos de los países que han expresado sus necesidades a través de las memorias remitidas.

Cuadro 6. Necesidades o solicitudes de los gobiernos de asistencia técnica, por categoría de principio

Tipo de cooperación técnica*	Libertad de asociación y libertad sindical /negociación colectiva	Trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil**	Eliminación de la discriminación- empleo y ocupación
<i>Sensibilización, promoción y vulgarización</i>	Qatar (sensibilización), Kenya (promoción de la Declaración)	Qatar (sensibilización)	Etiopía, Georgia, Ghana, Guinea-Bissau, Pakistán, Trinidad y Tabago	Qatar (sensibilización)
<i>Capacidad institucional por ejemplo inspección y administración de trabajo</i>	Brasil, Tailandia, Uganda		Azerbaiyán, Camboya, China, República Checa, Egipto, Etiopía, Georgia, Ghana, Guatemala, Guinea-Bissau, República Islámica del Irán, Kazajstán, Líbano, Malí, Pakistán, Suriname, República Árabe Siria	Comoras

Tipo de cooperación técnica*	Libertad de asociación y libertad sindical /negociación colectiva	Trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil**	Eliminación de la discriminación- empleo y ocupación
<i>Cooperación transfronteriza</i>			Ghana, Georgia	
<i>Acopio de datos y análisis</i>	Tailandia (mejora de estadísticas pertinentes)	Kiribati	Egipto, Guatemala, República Islámica del Irán, Lituania, Pakistán, Federación de Rusia, Santa Lucía, Suriname	Kiribati (análisis de información)
<i>Creación de empleos, competencias profesionales y generación de ingresos</i>			Azerbaiyán, Georgia, Ghana, India, Pakistán, Perú, Federación de Rusia, República Arabe Siria, Tailandia	
<i>Coordinación interinstitucional</i>			Georgia, Pakistán	
<i>Reforma legislativa</i>			República Checa, Guatemala, Guinea-Bissau, Federación de Rusia	Kiribati (ratificación del Convenio núm. 111)
<i>Asesoramiento en materia de política</i>	Kiribati (ratificación del Convenio núm. 98)		República Checa, República Islámica del Irán, Líbano, Lituania, Myanmar, Suriname	Kiribati (ratificación del Convenio núm. 111), Tailandia
<i>Experiencias conjuntas entre países/regiones</i>	Brasil		Azerbaiyán, Georgia	
<i>Sistemas de protección social</i>			Azerbaiyán, Georgia, Ghana, Guinea-Bissau, Kazajstán, República de Moldova, Myanmar, Pakistán, Perú, Suriname, Tailandia	
<i>Programa vinculado a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil</i>			Azerbaiyán, Camboya, Comoras, Etiopía, Georgia, Ghana, Guinea-Bissau, Kazajstán, República de Moldova, Pakistán, Perú, Federación de Rusia	
<i>Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores</i>			Egipto, Georgia, Pakistán, Comoras (diálogo social) Federación de Rusia, Tailandia	
<i>Estudios técnicos</i>		Sri Lanka (leyes y prácticas nacionales pertinentes)		

Tipo de cooperación técnica*	Libertad de asociación y libertad sindical /negociación colectiva	Trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil**	Eliminación de la discriminación- empleo y ocupación
------------------------------	---	-------------------------------	---	--

Formación de otros funcionarios (por ejemplo, policía, judicatura, trabajadores sociales, personal docente)

Ghana, Guinea-Bissau, Líbano, República de Moldova, Pakistán, Santa Lucía, República Árabe Siria, Tailandia

Traducción de documentos pertinentes

Armenia

* Peticiones específicas que aparecen entre paréntesis seguidos del país.

** Número comparativo más amplio de países con este título que, sin duda, es debida en parte a los nuevos formularios de memoria empleados.

- 210.** Entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, la Federación Sanjukta Sramic de Bangladesh (BSSF), la Cámara de Comercio de Kiribati y el Congreso de Todos los Sindicatos de Pakistán (APTUC) han formulado una diversidad de peticiones dirigidas a eliminar el trabajo infantil. La Confederación de Sindicatos de Japón (JTUC-Rengo) requirió a la OIT, en el marco de la cooperación técnica, el desplazamiento de un experto a **Japón** para explicar la situación y las experiencias de otros países en relación con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, (núm. 111).

H. Seguimiento a recomendaciones anteriores

1. Sumisión de memorias y diálogo

- 211.** En la introducción del examen anual de 2001, los Expertos Consejeros formularon una serie de recomendaciones¹². El Consejo de Administración examinó el proyecto de formularios revisados de memoria y adoptó el formulario sobre la erradicación efectiva del trabajo infantil. Dicha cuestión volverá a ser objeto de debates en la reunión del Consejo de Administración en marzo de 2002. El Consejo de Administración adoptó la recomendación de ampliar la reunión de los Expertos Consejeros por un día más.
- 212.** Se han desplegado esfuerzos para empezar el diálogo con la mayoría de países que no han suministrado ninguna memoria. Asimismo, se ha reconocido que hay algunos países en los que persisten circunstancias excepcionales, de los que hubiera sido ilusorio haber esperado memorias, como por ejemplo **Afganistán**.
- 213.** En el Caribe, el experto del equipo consultivo multidisciplinario de la OIT (ETM) en normas internacionales del trabajo han desplegado esfuerzos especiales en **Antigua y Barbuda, Granada, Santa Lucía, y San Vicente y las Granadinas**. Esto se refleja en el envío de las memorias por los últimos dos países. En Asia, se emprendieron misiones en la **República Democrática Popular Lao y Mongolia**, promoviendo el diálogo en dichos países entre la Oficina y los Ministerios de Trabajo y sus interlocutores sociales acerca del seguimiento de la Declaración. Se plasma también en la **República Democrática Popular**

¹² Documento GB.280/3/1 (marzo de 2001), párrafos 30-34.

Lao que suministró una memoria en el plazo determinado para el examen correspondiente a este año.

- 214.** Un esfuerzo más notable de promoción, cuyo resultado se espera en el próximo ciclo de sumisión de memorias de **Fiji** y de las **Islas Salomón**, se está llevando a cabo entre la Oficina Regional correspondiente y los ETM. En Africa y en los Países Arabes, los expertos ETM también prosiguieron los esfuerzos para proporcionar asistencia activa a los Gobiernos para la sumisión de memorias sobre la Declaración. Parece ser que la traducción de los formularios de memoria al idioma ruso así como otros esfuerzos relativos al equipo de la Declaración y de los ETM de Moscú, han concluido en algunos países obligados a someter memorias (en **Armenia** y **Kazajstán**).
- 215.** En respuesta a las recomendaciones de los Expertos Consejeros referente a que el Consejo de Administración reclama más información a una serie de países del Golfo, una delegación de la OIT, conducida por el Director General e integrada por el Director Ejecutivo de Normas y Principios en el Trabajo, visitó **Bahrein** y **Arabia Saudita**. En **Bahrein**, la Oficina participó en una reunión de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), compuesta por **Arabia Saudita**, **Bahrein**, los **Emiratos Arabes Unidos**, **Kuwait**, **Omán** y **Qatar**. Entre el Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del CCG y la OIT se alcanzó un acuerdo acerca de una amplia serie de actividades para el período 2002-2003. Dichas actividades abarcarán seminarios nacionales y subregionales, cuyas cuestiones se decidirán en base a las peticiones específicas, incluyendo la libertad de asociación, diálogo social, la eliminación del trabajo forzoso, de la discriminación y del trabajo infantil. Se recibieron peticiones de **Arabia Saudita**, de los **Emiratos Arabes Unidos** y de **Qatar**. En Enero de 2002 se ha programado una misión para debatir las condiciones futuras de regulación para la constitución de comités de trabajadores en **Arabia Saudita**. Dicha acción será seguida por actividades semejantes en los **Emiratos Arabes Unidos** y **Bahrein**. En 2000 y 2001, el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín ha apoyado dichos progresos mediante cursos destinados a funcionarios encargados de asuntos laborales acerca de la Declaración y los convenios fundamentales.
- 216.** En cuanto a la recomendación de los Expertos Consejeros que hacía referencia a **China**, el Gobierno ha firmado un memorándum de entendimiento con la Oficina, cuyo contenido se refiere a la actividad sobre el seguimiento de la Declaración. Se espera que dicha actividad proporcione a la Oficina y al Gobierno ocasiones de mayor diálogo, incluido lo referente al trabajo forzoso. A este respecto, **China** ha suministrado, en su presente memoria anual, más información sobre los esfuerzos desplegados para promover el principio relativo a la abolición efectiva del trabajo infantil.
- 217.** En lo que respecta a las diversas recomendaciones que los Expertos Consejeros han formulado para la acción de la Oficina, es digno de destacar la importancia de la asistencia facilitada a los países para completar sus obligaciones de sumisión de memorias y de traducción de los formularios de memorias al idioma ruso. Otro esfuerzo significativo que se ha conseguido ha consistido en el desarrollo de una sencilla base de datos sobre el trabajo infantil con la información aportada mediante el empleo de las nuevas memorias sobre esta cuestión. Esto no sólo será útil para la preparación del próximo Informe Global sobre el trabajo infantil, sino también para el Programa Internacional de la OIT sobre la Erradicación del Trabajo infantil (IPEC).
- 218.** Los recursos de movilización externa han proseguido con éxitos relevantes (en **Alemania**, los **Estados Unidos**, **Francia**, los **Países Bajos** y el **Reino Unido**). Esto ha permitido que se ponga en marcha un nuevo programa de acción sobre el trabajo infantil con el apoyo del Gobierno de **Italia** y de la OIT, el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín

ha lanzado un programa para la formación de jueces, abogados en relación con los principios de libertad de asociación.

2. Integración de los principios en el seno de la Oficina

219. Las reuniones y los intercambios de información con el Sector Empleo y el Sector Diálogo Social han contribuido a la integración de la Declaración en el seno de la Oficina. Mientras que esto ha conducido a un intercambio de opiniones y a una mayor sensibilización del personal de la OIT sobre la Declaración, un medio más eficaz se ha va a llevar a cabo, a partir de ahora, a través de proyectos de cooperación técnica y otras actividades de colaboración. Una prueba son los proyectos financiados por los **Estados Unidos**, de los que la mayor parte se han llevado a cabo en los ámbitos de las oficinas y unidades de otros sectores, en particular los que se refieren al diálogo social. Por ejemplo, en el marco del proyecto de Declaración para la promoción de la gestión de recursos humanos, los expertos ETM de la OIT en Port-of-Spain organizaron en noviembre de 2001 un seminario tripartito subregional sobre el largo camino para la productividad y competitividad mediante la participación y la igualdad de los trabajadores.
220. Otro de los medios de integración ha consistido en poner en conexión a los expertos de otras unidades relacionadas con los cuatro sectores a fin de difundir los principios y derechos según sus áreas de actividad, tales como reuniones informativas y seminarios de formación proporcionados por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Educación Internacional (EI). Un medio más amplio de apoyo a otros funcionarios para divulgar la Declaración radica en la producción de una presentación multimedia sobre la Declaración.

3. Divulgación e investigaciones

221. Se han establecido los primeros vínculos tanto con el Banco de Desarrollo Africano, mediante notas informativas con su personal sobre la Declaración, como con el Banco de Desarrollo de Asia, a través de un estudio conjunto sobre los efectos de la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Además, para el período 2002-2003 se han programado más actividades con éstas y otras instituciones financieras internacionales, con el propósito de promocionar los principios de la Declaración en sus políticas y en su labor operativa. En el año 2000 el Programa InFocus de la Declaración ha colaborado con el Banco Mundial, el Departamento para el Desarrollo Internacional (DFID) del **Reino Unido**, con el Instituto Norte-Sur de **Canadá**, con una pluralidad de organizaciones no gubernamentales (ONG) que actúan en el área del desarrollo y con sindicatos, familiarizando al personal de la Agencia Canadiense Internacional de Desarrollo (CIDA) con la Declaración relacionándolo con la erradicación de la pobreza.
222. En 2001, el Programa InFocus de la Declaración (IFP) participó en un taller sobre derechos humanos, seguridad de la propiedad y del ingreso, y desarrollo sostenible, organizado por el Instituto de Desarrollo de Ultramar (ODI) del **Reino Unido**. El objetivo que perseguía dicho taller, con participantes del Banco Mundial, UNICEF, del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD), de la Unión Europea (UE), de donantes y gobiernos bilaterales y de ONG de países en desarrollo, era el de garantizar que una fuerte perspectiva de desarrollo social anuncie el concepto de sostenibilidad, en el próximo Informe Mundial sobre Desarrollo 2002/2003 del Banco Mundial, que abordará el desarrollo sostenible. Otro vínculo se trata del desarrollo, junto con la Unión Interparlamentaria, de una guía sobre la Declaración, permitiendo una amplia divulgación a los dirigentes políticos y los miembros de la sociedad civil.

223. Los seminarios tripartitos que abordan la Declaración incluyeron los celebrados en Ankara para los países de Asia Central, en mayo de 2001, y el celebrado en San José, en octubre de 2001, destinado a los países de América Central.
224. Las actividades con los empleadores versaron sobre un ejercicio, con sus organizaciones en la región de Asia y Pacífico, de desarrollo de casos de empresas con buenas prácticas bajo uno o más principios de la Declaración, para ser empleado en el Pacto Global. Se trata de una vía para atraer más empresas de los países en desarrollo a participar en el Pacto Global.
225. Las actividades emprendidas con la Confederación Mundial de Trabajadores (CMT) en 2000 y con la Educación Internacional en 2001, se concibieron conjuntamente con los sindicatos para formar a sus funcionarios en el terreno. Los asuntos clave consistieron en garantizar una mayor participación de los trabajadores en el seguimiento de la Declaración incluido el envío de memorias, y la identificación de la forma de empleo de la Declaración y de sus principios como parte de sus campañas de afiliación así como para las propuestas de negociación colectiva.
226. Además, siguiendo su actividad inicial para la promoción del póster sobre los derechos en el trabajo, el Programa InFocus de la Declaración ha elaborado y/o divulgado vídeos producidos en colaboración con los dos primeros Informes Globales sobre la libertad de asociación/negociación colectiva y sobre el trabajo forzoso. Igualmente, se han colocado anuncios publicitarios en las televisiones públicas, y se han encomendado otro material tanto para la radio como para la televisión (por ejemplo, la radio en Africa Oriental, la TV en la **Federación de Rusia**). Uno de los medios para lograr una amplia cobertura de los medios de comunicación va a consistir en la formación de expertos de dichos medios en los principios de la Declaración. Mientras tanto, la página de Internet (www.ilo.org/declaration) prosigue su desarrollo.
227. Los esfuerzos de investigación desplegados por el Programa IFP de la Declaración están dando sus frutos, con el lanzamiento de una serie de documentos de trabajo (véase el recuadro 4), cuyos seis textos se han publicado en 2001, abordando cuestiones elegidas por los países de Asia Meridional y de Africa Occidental, además de tres documentos técnicos elaborados en 2000.

Recuadro 4

Investigación sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

El Programa InFocus para la Promoción de la Declaración ha lanzado recientemente una serie de documentos de trabajo. Los documentos publicados hasta este momento son:

- Ercelawn, A. y Nauman, M. *Bonded Labour in Pakistan*, junio de 2001;
- Mishra, L. *A perspective plan to eliminate forced labour in India*, julio de 2001;
- Amoussou, B. C. *Défis et opportunités pour la Déclaration au Bénin*, agosto de 2001;
- Oumarou, M. *Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger*, agosto de 2001;
- Meurs, D. *Egalité de rémunération au Mali*, agosto de 2001; y
- Konate, S. *Défis et opportunités pour la Déclaration au Burkina Faso*, septiembre de 2001.

En 2002 habrá una investigación orientada a cuestiones políticas, principalmente, al trabajo forzoso. Junto con otras unidades de la OIT y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) (la secretaría internacional del sindicato), el Programa InFocus de la Declaración patrocinó investigaciones sobre igualdad salarial en los servicios públicos en los países en desarrollo, y debatió dichas investigaciones con expertos de países desarrollados sobre el tema (véase

el recuadro 5). Los resultados se publicarán en 2002 y se utilizarán para desarrollar una guía práctica.

Recuadro 5

ISP/OIT Colaboración sobre igualdad de remuneración

La OIT y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) aunaron sus esfuerzos para promover la igualdad de remuneración en los servicios públicos por todo el mundo. Entre mayo y octubre de 2001, se celebraron encuestas en el lugar de trabajo en una serie de países a diferentes niveles de desarrollo socioeconómico.

El fin de dichas encuestas consistió en evaluar la magnitud de las desigualdades salariales entre los hombres y las mujeres en el sector público, así como de las experiencias y estrategias de los sindicatos para atajarlos. Los investigadores nacionales en Argentina, Letonia, Filipinas y Namibia dirigieron estudios en el lugar de trabajo en el sector de la salud. Los resultados de los países considerados se debatieron en el transcurso de una consulta técnica del ISP/OIT sobre dicha cuestión, celebrada en Ginebra, del 27 al 29 de noviembre de 2001, y de la que se ha elaborado una guía.

- 228.** A fin de seguir alentando a otros investigadores, se han estudiado una serie de medidas, tanto en el seno de la Oficina como en otras instituciones, para analizar las cuestiones relativas a la Declaración y presentar sus resultados en seminarios. Del mismo modo, cada vez parece más evidente que la relación entre los principios y los derechos fundamentales en el trabajo y las cuestiones más amplias de desarrollo, es mejor considerada en términos operativos. Se tratará más de documentar apropiadamente buenas prácticas de realización que de emprender más investigaciones teóricas.

CUADROS ANEXOS

Cuadro del anexo 1. Gobiernos de los que se esperaban y presentaron memorias sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva para el examen anual correspondiente a 2002 (se excluyen las memorias tardías)

Arabia Saudita, Armenia, Bahrein, Brasil, Canadá, China, República de Corea, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, Kiribati, Kuwait, Líbano, Malasia, Mauricio, México, Marruecos, Myanmar, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, República Democrática Popular Lao, San Vicente y las Granadinas, Singapur, Sudán, Tailandia, Uganda, Viet Nam, Zimbabwe (34 países).

Cuadro del anexo 2. Gobiernos de los que se esperaban y presentaron memorias sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio para el examen anual correspondiente a 2002 (se excluyen las memorias tardías)

Armenia, Canadá, China, República de Corea, Etiopía, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Kiribati, Madagascar, Malasia, Mozambique, Myanmar, Omán, Qatar, Singapur, Sri Lanka, Viet Nam (18 países).

Cuadro del anexo 3. Gobiernos de los que se esperaban y presentaron memorias sobre la abolición efectiva del trabajo infantil para el examen anual de 2002 (se excluyen las memorias tardías)

Alemania, Arabia Saudita, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Bélgica, Camboya, Canadá, República Checa, China, Comoras, Cuba, Egipto, Estados Unidos, Estonia, Etiopía, Gabón, Georgia, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Honduras, India, República Islámica del Irán, Kazajstán, Kiribati, Letonia, Líbano, Lituania, Malí, México, República de Moldova, Mozambique, Myanmar, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Pakistán, Perú, Polonia, Qatar, República Arabe Siria, Federación de Rusia, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Singapur, Sudán, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Trinidad y Tabago, Viet Nam (56 países).

Cuadro del anexo 4. Gobiernos de los que se esperaban y presentaron memorias sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación para el examen anual de 2002 (se excluyen las memorias tardías)

Bahrein, China, Comoras, Estados Unidos, Estonia, Japón, Kiribati, Kuwait, Malasia, Mauricio, Myanmar, Namibia, Omán, Pakistán, Qatar, San Vicente y las Granadinas, Singapur, Tailandia, Uganda (19 países).

Cuadro del anexo 5. Intenciones de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT ¹

Convenio núm. 87: Arabia Saudita, Armenia*, Bahrein, Brasil, El Salvador, Estados Unidos, Fiji, Iraq, Islas Salomón, Jordania*, Kenya*, Kiribati*, República Islámica del Irán, República Democrática Popular Lao, Líbano*, Mauricio, Marruecos*, Nepal, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Sudán, Tailandia, República Unida de Tanzania, Uganda, Zimbabwe* (total 26)

Convenio núm. 98: Arabia Saudita, Armenia*, Bahrein, Canadá, El Salvador, Estados Unidos, República Islámica del Irán, Kiribati*, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Myanmar, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Tailandia (total 15)

¹ En base a la información contenida en GB.282/LILS/7 y GB.282/8/2 (noviembre, 2001). Los países de la lista han indicado su intención de ratificación de los Convenios. Sírvase observar que estos países están en diferentes etapas del proceso de ratificación – desde que se examina la ratificación hasta que se envía el instrumento de ratificación a la Oficina Internacional del Trabajo (pero no se recibió ni registró todavía por el Director General).

Nota: En la lista no aparece ningún país que haya declarado su intención de ratificación de los Convenios y que los haya ratificado el 31 de diciembre de 2001.

* Los Gobiernos de estos países mencionaron su intención de ratificarlos en su memoria con arreglo al examen anual de 2002.

Cuadro del anexo 6. Intenciones de ratificación de los Convenios núms. 29 y 105 de la OIT¹

Convenio núm. 29: Armenia*, Bolivia, Canadá*, República de Corea, Etiopía, Estados Unidos, Filipinas*, Kiribati, Letonia, Mongolia, Mozambique*, Nepal, Santo Tomé y Príncipe, Viet Nam (total 14)

Convenio núm. 105: Armenia*, República de Corea, Ex República Yugoslava de Macedonia, Japón, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Madagascar*, Mongolia, Nepal, Omán, Qatar, Santo Tomé y Príncipe, Sri Lanka, Viet Nam (total 14)

¹ En base a la información contenida en GB.282/LILS/7 y GB.282/8/2 (noviembre, 2001). Los países de la lista han indicado su intención de ratificación de los Convenios. Sírvase observar que estos países están en diferentes etapas del proceso de ratificación – desde que se examina la ratificación hasta que se envía el instrumento de ratificación a la Oficina Internacional del Trabajo (pero no se recibió ni registró todavía por el Director General).

Nota: En la lista no aparece ningún país que haya declarado su intención de ratificación de los Convenios y que los haya ratificado el 31 de diciembre de 2001.

* Los Gobiernos de estos países mencionaron su intención de ratificarlos en su memoria con arreglo al examen anual de 2002.

Cuadro del anexo 7. Intenciones de ratificación de los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT¹

Convenio núm. 138: Arabia Saudita, Armenia*, Bahrein, Canadá, Cabo Verde, Chad, República Checa*, Comoras*, Côte d'Ivoire, Djibouti, Estados Unidos, Estonia, Fiji, Gabón, Ghana*, Granada, Haití, India, República Islámica del Irán, Jamaica, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Letonia, Libano, Malí, México, Mongolia, Mozambique*, Myanmar, Nigeria, Omán, Paraguay, Perú, Qatar, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Sudán*, Suriname, Tailandia, Trinidad y Tabago, Uganda, Uzbekistán (total 44)

Convenio núm. 182: Alemania*, Antigua y Barbuda, Armenia*, Australia, Azerbaiyán, Bélgica*, Bolivia, Camerún, China, Comoras*, Côte d'Ivoire, Djibouti, Egipto*, Eritrea, Etiopía, Fiji, Georgia*, Haití, India, República Islámica del Irán*, Israel, Jamaica, Kazajstán*, Kiribati, Letonia, Lituania, República de Moldova*, Mozambique*, Myanmar, Nepal, Nigeria, Países Bajos*, Perú, Polonia, Federación de Rusia, República Árabe de Siria, Sudán*, Suriname, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Uzbekistán, Venezuela (total 42)

¹ En base a la información contenida en GB.282/LILS/7 y GB.282/8/2 (noviembre, 2001). Los países de la lista han indicado su intención de ratificación de los Convenios. Sírvase observar que estos países están en diferentes etapas del proceso de ratificación – desde que se examina la ratificación hasta que se envía el instrumento de ratificación a la Oficina Internacional del Trabajo (pero no se recibió ni registró todavía por el Director General).

* Los Gobiernos de estos países mencionaron su intención de ratificarlos en su memoria con arreglo al examen anual de 2002.

Nota: En la lista no aparece ningún país que haya declarado su intención de ratificación de los Convenios y que los haya ratificado el 31 de diciembre de 2001.

Cuadro del anexo 8. Intenciones de ratificación de los Convenios núms. 100 y 111 de la OIT¹

Convenio núm. 100: Antigua y Barbuda, Bahrein, Estados Unidos, Fiji, Islas Salomón, Kiribati, Kuwait*, República Democrática Popular Lao, Mauricio, Namibia, Omán, Qatar, Singapur*, Suriname, República Unida de Tanzania, Uganda (total 16)

Convenio núm. 111: China, Comoras*, Djibouti, Estados Unidos, Estonia*, Fiji, Islas Salomón, Japón, Kiribati*, República Democrática Popular Lao, Mauricio, Nigeria, Omán, Suriname, Tailandia, República Unida de Tanzania, Uganda (total 17)

¹ En base a la información contenida en GB.282/LILS/7 y GB.282/8/2 (noviembre, 2001). Los países de la lista han indicado su intención de ratificación de los Convenios. Sírvase observar que estos países están en diferentes etapas del proceso de ratificación – desde que se examina la ratificación hasta que se envía el instrumento de ratificación a la Oficina Internacional del Trabajo (pero no se recibió ni registró todavía por el Director General).

Nota: Para evitar el doble recuento, no aparece en la lista ningún país que haya declarado su intención de ratificarlos y que los haya ratificado el 31 de diciembre de 2001.

* Los Gobiernos de estos países mencionaron su intención de ratificarlos en su memoria con arreglo al examen anual de 2002.

Anexo 1

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

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

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

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

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

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

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

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

La Conferencia Internacional del Trabajo,

1. Recuerda:

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

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

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

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

Anexo

Seguimiento de la Declaración

I. Objetivo general

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

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

ámbito de esos mecanismos no podrán discutirse o volver a discutirse en el marco de dicho seguimiento.

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

II. Seguimiento anual relativo a los convenios fundamentales no ratificados

A. Objeto y ámbito de aplicación

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

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

B. Modalidades

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

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

3. Con el fin de preparar una introducción a la compilación de las memorias así establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan en su caso una discusión más detallada, la Oficina podrá recurrir a un grupo de expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración.

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

III. Informe global

A. Objeto y ámbito de aplicación

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

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

B. Modalidades

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

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

IV. *Queda entendido que:*

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

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

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

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

El Presidente de la Conferencia
Jacques Oechslin

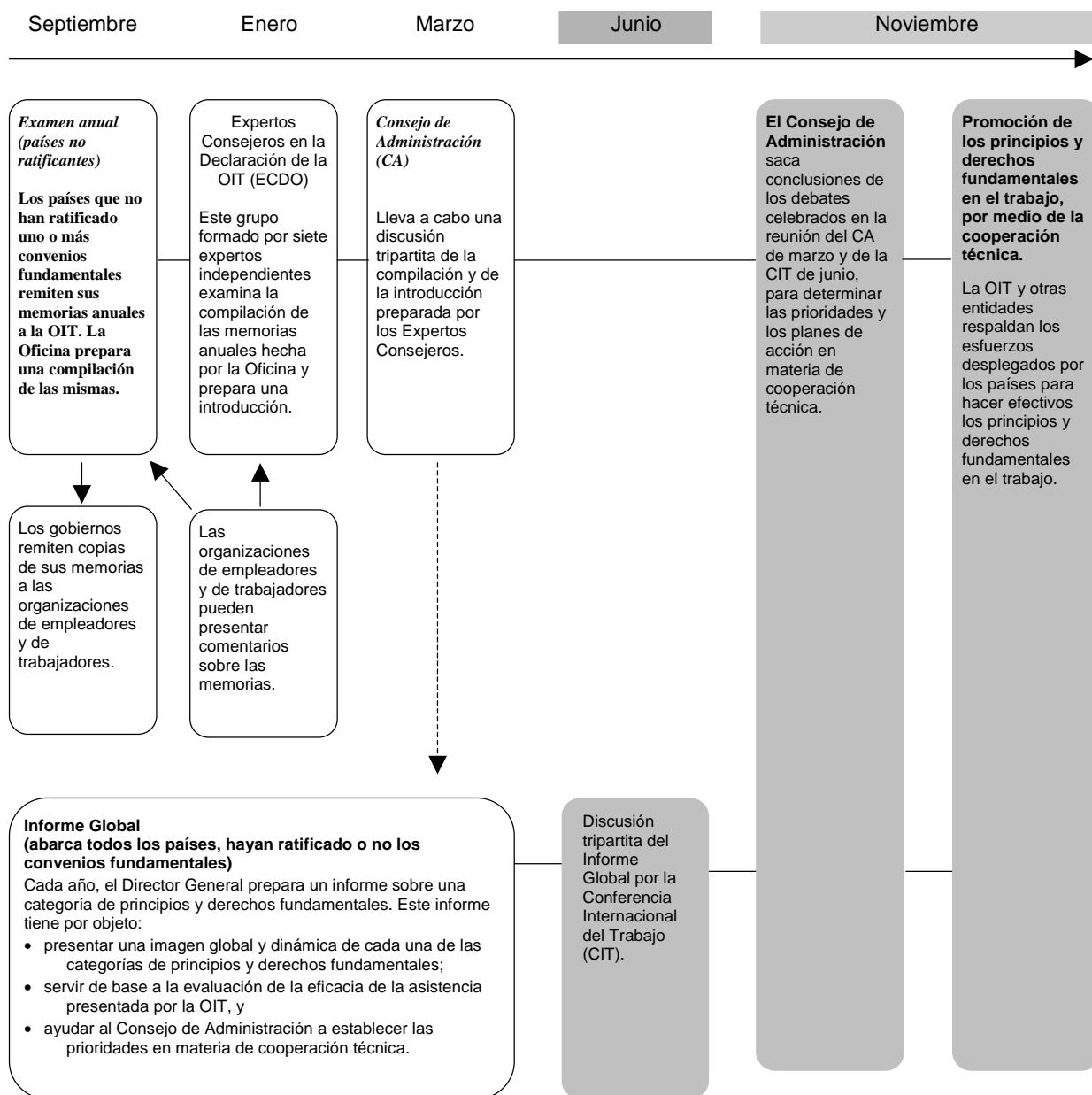
Jean-

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
Hansenne

Michel

Anexo 2

Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración



Anexo 3

Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT (breve biografía)

Sra. Thelma Awori (Uganda-Liberia)

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

Sra. Maria Cristina Cacciamali (Brasil)

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

Sra. Maria Nieves Confesor (Filipinas)

Profesora del Instituto Asiático de Administración para la Política Pública y Social, la Gestión, la Solución de Conflictos y la Negociación. Directora del Grupo de Expertos de la Comisión Paritaria del Congreso (órgano legislativo de Filipinas) encargada de la reforma del Código del Trabajo. Presidenta del Grupo Kybernan (consultores internacionales en reforma institucional y gobernación) y de Strategic Options, Inc. Directora y representante gubernamental del Philippine National Bank (en materia de privatización), del MetroBank of the Philippines, y de la Philippine National Oil Company. Fue Secretaria de Mano de Obra y Empleo y Consejera Presidencial en Asuntos Laborales e Internacionales. Ha presidido el Consejo de Administración de la OIT. Fue Presidenta de la Administración Filipina del Empleo en el Extranjero y de la Comisión Nacional de Salarios y Productividad. Fue consultora y colaboradora externa del Banco Mundial y la OIT. Asumió la presidencia de varios grupos nacionales y de la reunión de Ministros de Trabajo de la ASEAN. Títulos: Master de Política y Administración Públicas, por la Universidad de Harvard; Master de Dirección de Empresas, por el Ateneo de la Universidad de Manila; Licenciada por el MaryKnoll College.

Sr. Ahmed El Borai (Egipto)

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

derecho del trabajo y administración laboral. Títulos: Licenciado en Derecho, Universidad de El Cairo; Diploma de postgrado y Doctorado de Estado (Derecho Público), Universidad de Rennes (Francia).

Sra. Mária Ladó (Hungría)

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

Sr. Jean-Jacques Oechslin (Francia)

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

Sr. Robert White (Canadá)

Jubilado; Presidente emérito del Congreso del Trabajo del Canadá y ex Presidente del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz del Canadá (Canadian Auto Workers' Union). También fue Presidente de la Comisión Sindical Consultiva (TUAC) ante la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), Presidente del Consejo Sindical de la Commonwealth, y Presidente del Comité de Derechos Humanos y Sindicales de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Títulos: títulos honoríficos de la Universidad de York, la Universidad de Windsor, St. Francis Xavier y la Universidad de Ontario Occidental.