



CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**Introducción de los Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT a la compilación de memorias anuales**
(Ginebra, marzo de 2005)

1. En el anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se indica que se solicitarán memorias anuales a los Estados Miembros en virtud del párrafo 5, *e*) del artículo 19 de la Constitución de la OIT. La Oficina ha de preparar una compilación de memorias. En el párrafo II.B.3 del anexo de la Declaración se estipula que «Con el fin de preparar una introducción a la compilación de las memorias así establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan en su caso una discusión más detallada, la Oficina podrá recurrir a un grupo de expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración». En su 274.^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 recogida por la Oficina a partir de las respuestas de los Estados Miembros que no han ratificado los convenios pertinentes a los formularios de memoria enviados por la Oficina, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 5, *e*) del artículo 19 de la Constitución, así como los comentarios sobre esas respuestas, presentados con arreglo al artículo 23 de la Constitución y a la práctica establecida;
 - b*) presentar al Consejo de Administración una introducción a la compilación, basada en esas memorias, destacando los aspectos que parezcan exigir un examen más detenido;

- c) proponer al Consejo de Administración, para su examen y la adopción de las oportunas decisiones, las modificaciones de los formularios de memoria que consideren adecuadas¹.
2. Las memorias anuales y los correspondientes comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores fueron compilados por la Oficina, de conformidad con la práctica establecida. A raíz de las consultas celebradas durante la reunión de noviembre de 2002 del Consejo de Administración, la compilación ya no se publica en forma impresa pero puede consultarse en el sitio público de la Web del Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración². En el anexo 4 de la Introducción de los Expertos Consejeros figura la lista de gobiernos que han enviado memorias y de las organizaciones nacionales e internacionales que han formulado comentarios al respecto.
3. La compilación se sometió a los Expertos Consejeros, que se reunieron del 12 al 17 de enero de 2005. La Introducción adjunta de los Expertos Consejeros se somete al examen del Consejo de Administración.
4. ***El Consejo de Administración tal vez estime oportuno examinar la Introducción de los Expertos Consejeros adjunta y adoptar las decisiones apropiadas a propósito de las recomendaciones que figuran en los párrafos 30 y 31 de la Introducción.***

Ginebra, 25 de febrero de 2005.

Punto que requiere decisión: párrafo 4.

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

² Véase www.ilo.org/declaration.

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

**Introducción de los Expertos Consejeros
en la Declaración de la OIT a la compilación
de memorias anuales
Ginebra, marzo de 2005**

Indice

	<i>Página</i>
A. Marco general de la Introducción	1
B. Observaciones generales de los Expertos Consejeros.....	2
1. Repercusión inicial del examen anual.....	2
2. Trabajar juntos	6
3. Aumentar la repercusión del examen anual.....	7
4. Reconocimientos.....	8
5. Información sobre la presentación de memorias y las ratificaciones.....	8
C. Recomendaciones de los Expertos Consejeros al Consejo de Administración.....	9
D. Esfuerzos desplegados para respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo	10
1. Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	10
a) Presentación de memorias	10
b) Memorias en las que se mencionan actividades	11
c) Problemas indicados.....	15
d) Memorias en que se señala que no ha habido cambios	27
2. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	27
3. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	29
a) Presentación de memorias	29
b) Memorias en las que se mencionan actividades	29
c) Problemas indicados.....	33
d) Memorias en que se señala que no ha habido cambios	35
4. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	35
5. Abolición efectiva del trabajo infantil	37
a) Presentación de memorias	37
b) Memorias en las que se mencionan actividades	37
c) Problemas indicados.....	46
d) Memorias en que se señala que no ha habido cambios	48
6. Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la abolición efectiva del trabajo infantil.....	48
7. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.....	49
a) Presentación de memorias	49
b) Memorias en las que se mencionan actividades	50
c) Problemas indicados.....	53
d) Memorias en que se señala que no ha habido cambios	54

8.	Comentarios de los Expertos Consejeros sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	54
E.	Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.....	55
1.	Participación general.....	55
2.	Organizaciones de empleadores.....	57
3.	Organizaciones de trabajadores	59
4.	Participación en la presentación de memorias	60
5.	Participación en las actividades	62
F.	Relaciones de los gobiernos con organizaciones internacionales y regionales y otros donantes.....	63
G.	Cooperación técnica	64
1.	Consideraciones generales	64
2.	Ayuda internacional	64
3.	Necesidades o solicitudes de cooperación técnica.....	65
H.	Curso dado a recomendaciones pasadas.....	69
1.	Presentación de memorias y diálogo.....	69
2.	Divulgación e investigación.....	69

Anexos

1.	Gráficos sobre el número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT antes y después de la adopción de la Declaración de 1998	71
2.	Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración.....	72
3.	Expertos Consejeros en la declaración de la OIT.....	73
4.	Índice de la compilación de las memorias anuales por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, marzo de 2005.....	75

Recuadros

1.	Gobiernos que cumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2005, por categoría de principios y derechos.....	8
2.	Gobiernos que incumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2005, por categoría de principios y de derechos	9
3.	Convenios fundamentales de la OIT ratificados en 2004.....	9
4.	Estudios sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	70

Cuadros

1.	Memorias esperadas y memorias recibidas, por categoría de principios y derechos fundamentales, 2000-2004	8
2.	Medidas para garantizar la aplicación del principio de la abolición efectiva del trabajo infantil	41
3.	Observaciones de las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores	56
4.	Necesidades o solicitudes de cooperación técnica de los gobiernos por categoría de principios y derechos.....	66

A. Marco general de la Introducción

1. El mandato de los Expertos Consejeros constituye un elemento esencial del seguimiento de la Declaración y está concebido para ser significativo, eficaz y estar dotado de capacidad de promoción¹. Nuestra tarea esencial en la presente introducción a la compilación de memorias anuales correspondiente al examen anual de 2005, el sexto desde que se inició el proceso en 2000, sigue siendo evaluar y promover los avances entre los países que presentan memorias hacia el pleno respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. A tal fin, y como Expertos Consejeros independientes, debemos ir más allá de la información relativa a la legislación y valorar la situación real a través de las políticas, los programas y las instituciones nacionales que aplican medidas que responden al espíritu de la Declaración. En este sentido, debemos subrayar las situaciones en las que se han registrado progresos e indicar otras en las que los avances han sido escasos o nulos. Al llamar la atención sobre las dificultades, este seguimiento centrado en la promoción incrementa la concienciación, que es a su vez el primer paso para lograr progresos a escala nacional.
2. Formamos parte de un proceso que contribuye a avanzar hacia el pleno respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
 - i) libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - ii) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - iii) abolición efectiva del trabajo infantil; y
 - iv) eliminación de la discriminación en el terreno del empleo y la ocupación.
3. Cada mes de enero examinamos la información contenida en las memorias enviadas por los gobiernos que no han ratificado todos los convenios fundamentales, así como por las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y trabajadores. El contenido de dichas memorias y dichos comentarios figura en la compilación, que ofrece una imagen de la evolución de los principios y derechos de la Declaración en los países que han presentado memorias. La compilación puede consultarse en el sitio web público del Programa de la Declaración². Nuestra Introducción incluye información extraída de las memorias y comentarios de los interlocutores sociales cuando se dispone de ellos, así como nuestras propias observaciones, recomendaciones y comentarios, basados principalmente en la compilación de información.

¹ Los procedimientos de presentación de memorias sobre el seguimiento de la Declaración figuran en el anexo 2 a la presente Introducción.

² Véase el sitio www.ilo.org/declaration. La lista de gobiernos que han remitido memorias y de los comentarios de las organizaciones nacionales e internacionales figuran en el anexo 4 a la presente Introducción. Dichos textos se presentan en sus versiones originales en inglés, francés o español; las versiones que originalmente estaban en otros idiomas se han traducido al inglés. El propio texto de la Declaración puede consultarse en el sitio web general de la OIT (www.ilo.org), o en el sitio web del Programa de la Declaración, o bien puede obtenerse solicitándolo en las oficinas de la OIT.

4. Dentro del seguimiento de la Declaración, el examen anual constituye un sistema de información rápido que incentiva y ayuda a los países que no han ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT a que respeten, promuevan y cumplan de buena fe los principios y derechos reafirmados solemnemente en la Declaración. Está concebido para complementar y actuar en armonía con los mecanismos de supervisión ordinarios y especiales establecidos por la OIT en relación con los convenios ratificados y con la libertad sindical y de asociación, pero sin duplicar esfuerzos ni interferir en ellos.
5. Consideramos que es necesario reiterar lo que dijimos la última vez en relación con la situación mundial actual, ya que no parece haber cambiado. Es cierto que desde que entraron en funcionamiento la Declaración y su seguimiento en 2000, las memorias indican que se han hecho progresos en una serie de países para desarrollar su potencial. Sin embargo, también es cierto que cada vez hay más pobreza y mayores desigualdades de renta, y que en la mayoría de los países han surgido nuevas formas de discriminación. En estas condiciones mundiales, las personas están ansiosas por obtener un trabajo, y tememos que la situación económica actual y la creciente inseguridad en el empleo lleve a quienes están en situación de ventaja a negar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La necesidad de trabajar conjuntamente tanto en los derechos como en el desarrollo es más importante que nunca. En este sentido, reiteramos que la Declaración abarca a todas las categorías de trabajadores, lo cual quiere decir que la legislación del trabajo y la protección social relativas a dichos principios y derechos fundamentales en el trabajo deben cubrir a todos los trabajadores.

B. Observaciones generales de los Expertos Consejeros

1. Repercusión inicial del examen anual

6. A los cinco años de nuestra primera introducción en 2000, querríamos extraer algunas conclusiones, aunque no sean definitivas, sobre lo que parece haber funcionado correctamente y lo que podría hacerse. El examen anual, en conjunción con otros elementos del seguimiento de la Declaración, proporciona una indicación de la situación en lo que se refiere al respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que se da en los Estados Miembros de la OIT que no han ratificado todos los convenios fundamentales de la Organización. Lo que puede calificarse fundamentalmente como información «de base» sobre un país es la información proporcionada por el gobierno, a la que se añaden los comentarios de las organizaciones de empleadores y trabajadores cuando se dispone de ella, así como los comentarios que realizamos sobre dicha información en nuestra condición de Expertos Consejeros independientes.
7. En los últimos cinco años, el procedimiento de presentación de memorias ha ayudado a la mayoría de los países en cuestión a desarrollar su base de conocimientos en relación con sus esfuerzos por poner en práctica los principios y derechos de la Declaración. Este proceso de autoanálisis y diálogo con la OIT ha ayudado a los países a valorar los avances en comparación con su punto de partida y a definir estrategias para alcanzar sus objetivos, entre otras cosas detectando las necesidades en materia de cooperación técnica. Aunque las situaciones pueden variar de un país a otro, la experiencia desarrollada en el contexto del examen anual ha demostrado que las estrategias de promoción de los principios de la Declaración deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- i) la necesidad de valorar las situaciones tanto legales como prácticas;
 - ii) la relación existente entre los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, cuyo respeto hace que se refuercen unos a otros;
 - iii) la necesidad de que los gobiernos y los interlocutores sociales, sobre todo los gobiernos, reconozcan que es posible que existan problemas relacionados con dichos principios y derechos;
 - iv) la necesidad de contar con un enfoque integrado para lograr resultados positivos en el cumplimiento de los principios y derechos de la Declaración;
 - v) la selección y divulgación de experiencias positivas en la promoción y aplicación de dichos principios y derechos;
 - vi) la necesidad de que participen las organizaciones de empleadores y trabajadores en todo el proceso de promoción y aplicación;
 - vii) la necesidad de ampliar los principios y derechos de la Declaración a quienes sean más susceptibles de ver negados dichos derechos³, y
 - viii) allí donde sea necesario, proporcionar cooperación técnica para ayudar a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, si es posible, ratificar los convenios correspondientes de la OIT.
8. La mayoría de los gobiernos ha aprovechado la oportunidad que ofrece el examen anual para colaborar estrechamente con la OIT con objeto de hacer realidad progresivamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su activa participación ha culminado este año en una tasa de presentación de memorias del 85 por ciento. El número de países que nunca ha presentado una memoria desde que empezó el examen anual se ha reducido de 43 en 2000 a sólo dos en 2005. En este sentido, somos conscientes de las dificultades que se plantean a la hora de responder a los cuestionarios enviados a los gobiernos y expresamos nuestra gratitud a los responsables de hacer frente a esta laboriosa tarea. Cabe destacar las memorias presentadas por países pobres y por aquellos que se enfrentan a graves dificultades, como **Afganistán** y **Sierra Leona**. Esperamos recibir una primera respuesta de las **Islas Salomón** y **Somalia**, así como de los nuevos Estados Miembros: la **República Democrática de Timor-Leste** y **Vanuatu**. Asimismo, esperamos recibir memorias de aquellos países que sólo han podido presentarlas de manera irregular: **Cabo Verde**, **Santo Tomé y Príncipe** y **Turkmenistán**.
9. Las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y trabajadores también están asumiendo su papel y sus responsabilidades en lo que se refiere a promover la Declaración haciendo oír su voz. El número de sus observaciones ha aumentado un 124 por ciento en comparación con el año pasado, lo cual enriquece la calidad del debate social y económico sobre cómo promover y hacer realidad los principios y derechos de la Declaración en un mundo globalizado. En este sentido, las respuestas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) han sido un gran estímulo. Desearíamos que hubiese una mayor participación de las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores en el examen anual, ya que conocen de cerca la realidad nacional y pueden influir en los

³ Entre ellos los trabajadores agrícolas, los trabajadores de las zonas francas industriales, los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos, los trabajadores de la economía informal, algunos trabajadores de los servicios públicos y quienes tienen formas de trabajo o empleo precarias, tal y como se ha observado en el examen anual y en los informes globales desde 2000.

gobiernos para que mejoren la aplicación de los principios y derechos. Esperamos que la fuerza del compromiso internacional y el diálogo positivo para la promoción de la Declaración se mantengan en los próximos años, en particular a través de la asistencia técnica a la presentación de memorias dentro del examen anual cuando sea necesario.

10. Como consecuencia directa de este diálogo periódico de promoción que constituye el examen anual, se ha impulsado la campaña de ratificación de los convenios fundamentales lanzada por la OIT en 1995. Seis años antes de la adopción de la Declaración de la OIT de 1998, las ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT ascendían a 128, número que casi se triplicó seis años después de esa fecha, con un total de 362 ratificaciones entre el 1.º de julio de 1998 y el 30 de junio de 2004⁴. El 31 de diciembre de 2004, ciento cuatro (104) de un total de 177 Estados Miembros habían ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT. De este modo, el número de Estados que presentan memorias se ha reducido de 115 en el primer ciclo (2000) a 74 en el actual (2005)⁵. Este rápido ritmo de ratificación depende hasta cierto punto, desde luego, de la ratificación del Convenio núm. 182, el instrumento cuya ratificación ha sido más rápida en la historia de la OIT⁶. Sin embargo, también se han registrado ratificaciones de otros convenios fundamentales de la OIT entre los países que han presentado memorias⁷.
11. Nos satisface observar que varios gobiernos han mostrado su voluntad política y su compromiso con los principios universales de la Declaración al confirmar su intención de ratificarlos en consulta con los interlocutores sociales. Sin embargo, nos preocupa que el ritmo de ratificación de los convenios fundamentales haya descendido en 2004, año en el que sólo se han registrado 10 ratificaciones. No ha habido nuevas ratificaciones en lo que se refiere al principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenios núms. 87 y 98), mientras que se registraron ratificaciones aisladas en los casos de los Convenios núms. 29, 105 y 111 en relación con el principio de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y el principio de eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación, respectivamente⁸. Esperamos que las reformas legislativas aumenten el número de ratificaciones y que la preocupación por la democracia, el respeto de los derechos humanos y la justicia social contribuyan a dar un impulso en este sentido.
12. Dentro del examen anual hemos observado progresos en la promoción del principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en **Bahrein, Omán, Qatar, Arabia Saudita** y los **Emiratos Arabes Unidos**. **China** colabora con la OIT para eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Elogiamos a dichos países por su permanente diálogo con la Oficina y esperamos que amplíen las medidas positivas que han tomado.

⁴ Véanse los gráficos del anexo 1 a la presente Introducción.

⁵ A pesar del leve aumento del número de Estados Miembros de la OIT desde el inicio del proceso de examen anual en 2000.

⁶ Ciento cincuenta ratificaciones desde la adopción del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, núm. 182 (1999).

⁷ Véanse los gráficos sobre la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT antes y después de la adopción de la Declaración de la OIT de 1998, anexo 1.

⁸ Véase más abajo el recuadro 3, página 9.

13. Por otra parte, los siguientes países también están trabajando en lo que se refiere a la investigación, las actividades de apoyo, el diálogo social, la elaboración de políticas nacionales, la reforma de la legislación del trabajo, los mecanismos de prevención, aplicación y sanción y las ratificaciones: **Australia, Bangladesh, Brasil, Canadá, Estonia, India, República Islámica del Irán, Israel, Kenya, Corea, Kuwait, Letonia, Líbano, Madagascar, Mauricio, México, Mongolia, Marruecos, Nepal, Nueva Zelandia, Pakistán, Filipinas, Tailandia, Uganda y Estados Unidos.** Estas medidas deben mantenerse y recibir el apoyo de la cooperación técnica cuando sea necesario.
14. El examen anual y las memorias presentadas ayudan a la OIT y a las organizaciones donantes a centrarse en la cooperación técnica que debe desarrollarse y financiarse. La cooperación técnica es importante para mejorar la aplicación de los principios y derechos en el trabajo. Contribuye a capacitar a los países a avanzar hacia la ratificación y aplicación de los principios y derechos en el trabajo, al tiempo que permite obtener información útil sobre los progresos realizados en el cumplimiento de los principios.
15. En los últimos cinco años, la OIT ha prestado cooperación técnica a una serie de países para asistirles en la aplicación de los principios y derechos de la Declaración. En relación con la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, se trató del primer principio y derecho en atraer fondos destinados a la cooperación técnica dentro de la Declaración. La cooperación técnica sobre el principio de abolición efectiva del trabajo infantil a través del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) — que constituye el mayor programa de cooperación técnica de la OIT — ya estaba en marcha. Esta financiación provocó un cambio de orientación en la Oficina, ya que la mayoría de la cooperación técnica recayó dentro del objetivo estratégico relativo a las «Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo». Dicho cambio se vio favorecido por el creciente interés de los donantes en combatir el trabajo forzoso a través del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) a partir de 2002. El Plan de Acción para eliminar la discriminación se aprobó recientemente, en noviembre de 2003, y aún está en fase inicial.
16. Ha habido una serie de enfoques innovadores en el trabajo de la OIT gracias a la cooperación técnica con arreglo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El IPEC ha puesto en marcha programas que, a través de la planificación de políticas y medidas, la recopilación de datos, el desarrollo de la capacidad institucional y varias intervenciones directas con los niños y las familias, tiene por objeto lograr influir dentro de los plazos y los presupuestos acordados (programas de duración determinada).
17. A la hora de adoptar un enfoque multidimensional sobre el trabajo infantil, el IPEC ha aportado nuevos socios y nuevos enfoques a la OIT. La experiencia inicial al abordar el trabajo forzoso — que constituye un tema muy delicado en casi todo el mundo — ha puesto de manifiesto la importancia que tiene empezar por desarrollar un conocimiento sólido de su carácter y trabajar en estrecho contacto con los gobiernos y los interlocutores sociales para garantizar la participación y el liderazgo nacionales en la resolución de los problemas. El trabajo operativo temprano en la eliminación de la discriminación ha prestado especial atención al desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales para enfrentarse a este problema y el nexo existente entre la discriminación y el trabajo forzoso, lo que exige trabajar en más de un principio a la vez. El trabajo relativo a la libertad sindical y de asociación y al derecho de negociación colectiva ha aportado un nuevo impulso al trabajo operativo de la OIT en las áreas de reforma de la legislación laboral, desarrollo de las capacidades de la inspección del trabajo, las organizaciones de empleadores y trabajadores, prevención y resolución de controversias y fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social dentro de una perspectiva de mayores derechos.

18. Las actividades de cooperación técnica dentro de los principios y derechos fundamentales en el trabajo se han apoyado en varios medios de comunicación, lo que ha permitido mejorar y ampliar su repercusión. Organizaciones internacionales y regionales y la comunidad donante (**Australia, Bélgica, Canadá, Unión Europea, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, Países Bajos, Reino Unido y Estados Unidos**) han participado en el desarrollo de actividades de cooperación técnica destinadas a promover la Declaración.
19. Cabe destacar una serie de detalles y matices importantes dentro de esta situación general. En primer lugar, parece necesario, para poder concentrarse en un principio, atraer financiación y llevar a cabo medidas de cooperación técnica. Es lo que ha sucedido en los tres primeros principios, al menos inicialmente; el cuarto principio, relativo a la supresión de la discriminación, a pesar de la existencia inicial de programas interesantes e innovadores, aunque modestos, aún tiene que atraer la financiación necesaria para hacer frente a este complejo fenómeno. En segundo lugar, los donantes no están siempre interesados en todas las prioridades establecidas por los países. Además, parece que el trabajo en los principios y derechos puede que no sea tan atractivo como al principio, por ejemplo en lo que se refiere a las operaciones relacionadas con la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva. Esta situación nos obliga a solicitar a la comunidad internacional que siga ampliando su apoyo a la Declaración a través de la cooperación técnica. Al mismo tiempo, los países que están elaborando planes nacionales de acción para cumplir la Declaración deberían establecer e indicar qué es lo que están dispuestos a hacer por su cuenta, independientemente de que haya programas que cuenten con financiación externa.

2. Trabajar juntos

20. El examen anual ha puesto claramente de manifiesto que es necesario que la Oficina y sus unidades trabajen mejor conjuntamente para responder de manera eficaz y oportuna a las cuestiones planteadas en las memorias presentadas. Consideramos que el enfoque integrado para la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo debería combinarse y reforzarse con una cooperación técnica más amplia que incluya la lucha contra la pobreza y un planteamiento sobre el desarrollo sostenible en el marco del Programa de Trabajo Decente y los Programas de Estrategia de Lucha contra la Pobreza de la OIT. Actualmente parece que no existe ningún mecanismo dentro de la Oficina para hacer frente a las solicitudes que hacen, con ocasión del examen anual, los Estados Miembros interesados en abordar el marco amplio de política socioeconómica y del trabajo que afecta a su capacidad de poner en práctica los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es necesario que otras partes de la Oficina trabajen con el Sector de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo para que haya sinergias en esta área; asimismo, la OIT debe trabajar con otros socios del sistema multilateral.
21. El examen anual, los informes globales y la cooperación técnica del seguimiento de la Declaración desempeñan un papel complementario en relación con la maquinaria de supervisión existente relacionada con las normas internacionales del trabajo, cuyo papel principal es evaluar el cumplimiento de los convenios ratificados. El Comité de Libertad Sindical tiene que desempeñar su papel en lo que se refiere a las violaciones de la libertad sindical y de asociación en todos los países, mientras que el seguimiento de la Declaración se centra en los esfuerzos de promoción en esta área. En esta línea, las unidades que trabajan en el desarrollo de capacidades en la organización y negociación colectiva y el diálogo social tienen su propia función.
22. En este sentido, señalamos que hay varios países en los que el sistema de supervisión ordinario sigue de cerca la situación nacional, por ejemplo en **Myanmar** en relación con una serie de violaciones de diferentes principios. En otros países, como la **República**

Islámica del Irán y la **República de Corea**, la Oficina realiza un seguimiento de las cuestiones relacionadas con la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. En este sentido, destacamos la información aportada por dichos países en el seguimiento de la Declaración. Sin embargo, no estamos en condiciones de evaluar la situación, por lo que dejamos esta tarea a los procedimientos de supervisión ordinarios, en particular las misiones de contacto directo de la Oficina.

3. Aumentar la repercusión del examen anual

- 23.** Necesitamos información diferente de la aportada dentro del sistema de supervisión para poder realizar un seguimiento y evaluar los progresos de los Estados Miembros en lo que se refiere al cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta información va más allá de los aspectos legales e incluye otros parámetros socioeconómicos. Ello nos ayudará a apreciar la evolución y los progresos — o la falta de ellos — desde un punto de partida concreto, a largo plazo y con una perspectiva dinámica. El objetivo debe ser establecer la base de una actuación más específica por país, en cooperación con la OIT, sobre la base del punto de partida de cada país, las fortalezas y debilidades encontradas en cada uno de ellos y el margen de mejora.
- 24.** Consideramos que, sobre la base de los exámenes anuales realizados hasta ahora, la mayoría de los Estados Miembros avanzan hacia la obtención de información relativamente fiable sobre dónde están en lo que se refiere al respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Hay que hacer esfuerzos especiales en los países en los que aún no se ha establecido un punto de partida o una base de este tipo. En los países que cuentan con una base, es el momento de centrarse en los problemas y establecer prioridades para el cumplimiento de los principios y derechos de la Declaración. En este sentido, debería simplificarse y racionalizarse el proceso de presentación de memorias del examen anual.
- 25.** En el futuro, sugerimos que la Oficina facilite a los Estados Miembros que hayan proporcionado una primera memoria completa la información que constituye su base real, y les solicite información más específica sobre los enfoques que están adoptando para avanzar más allá del punto de partida. Estos datos deben compartirse con las organizaciones de empleadores y trabajadores. Por tanto, debe animarse a los Estados Miembros a que aporten información sobre los avances recientes que hayan podido lograr por su cuenta o en cooperación con la comunidad internacional, así como sobre sus prioridades de trabajo para el futuro.
- 26.** Este proceso debería complementarse con otro paralelo de estudios nacionales específicos de carácter voluntario que proporcione información más detallada sobre los diferentes enfoques y su impacto en lo que se refiere a lograr el respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Para ello deberían utilizarse varias de las fuentes de información de la Oficina, entre ellas la movilización de las oficinas sobre el terreno. Instamos a la Oficina a que entable contactos con los gobiernos y los interlocutores sociales para lograrlo.
- 27.** Los interlocutores sociales, que han respondido bien en esta ocasión en términos de comentarios aportados en lo relativo al principio de libertad sindical y de asociación y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, deberían seguir garantizando los progresos y centrarse también en los otros tres principios y derechos.
- 28.** Este enfoque nos permitirá mejorar nuestro trabajo para lograr un seguimiento de la Declaración que permita promoverla y sea significativo y eficaz.

4. Reconocimientos

29. Por último, deseamos felicitar a la Oficina en general y al Programa de Promoción de la Declaración en particular, tanto por la gran calidad de su trabajo en lo que se refiere a la aplicación de la Declaración de la OIT de 1998 y la cuidadosa preparación de la compilación, como por el servicio prestado durante nuestra reunión, celebrada los días 12 a 17 de enero de 2005.

5. Información sobre la presentación de memorias y las ratificaciones

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

Categoría	Número de memorias esperadas y porcentaje recibido										Variación porcentual							
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	2001	2002	2003	2004	2005	
Libertad sindical y de asociación/negociación colectiva	52	67	47	70	42	83	38	71	37	73	39	87	+3	+13	-12	+2	+14	
Trabajo forzoso	41	51	36	53	28	61	27	52	23	65	23	83	+2	+8	-9	+13	+18	
Trabajo infantil	92	51	72	68	102	56	72	56	56	54	50	86	+17	-12	0	-2	+32	
Discriminación	43	56	38	74	31	68	26	58	22	68	23	83	+18	-6	-10	+10	+15	
Total	228	56	193	67	203	63	163	59	138	63	135	85	+11	-4	-4	+4	+22	

Recuadro 1
Gobiernos que cumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2005, por categoría de principios y derechos

Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (34 países): Afganistán, 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, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Marruecos, Mauricio, México, Myanmar, Nepal, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Singapur, Sudán, Tailandia, Uganda, Uzbekistán y Viet Nam.

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (20 países): Afganistán, Armenia, Bolivia, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, Filipinas, Japón, República Democrática Popular Lao, Letonia, Madagascar, Malasia, Mongolia, Myanmar, Nepal, Omán, Qatar, Singapur y Viet Nam.

Abolición efectiva del trabajo infantil (43 países): Afganistán, Arabia Saudita, Armenia, Australia, Bahrein, Bangladesh, Camboya, Canadá, Chad, República Checa, Colombia, Cuba, Djibouti, Eritrea, Estados Unidos, Estonia, Gabón, Ghana, Guinea-Bissau, Haití, India, República Islámica del Irán, Israel, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Letonia, Liberia, México, Myanmar, Nueva Zelandia, Omán, Pakistán, Qatar, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Sierra Leona, Singapur, Suriname, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Uzbekistán y Venezuela.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (19 países): Bahrein, China, Djibouti, Estados Unidos, Estonia, Japón, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Liberia, Malasia, Myanmar, Namibia, Omán, Qatar, Singapur, Suriname, Tailandia y Uganda.

Recuadro 2
Gobiernos que incumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2005, por categoría de principios y de derechos

Gobiernos que no presentaron memorias en el ciclo actual (ocho países), incluidos LOS QUE NO LAS HAN PRESENTADO NUNCA (dos países)

Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (*cinco países*): Iraq, ISLAS SALOMON, SOMALIA, República Democrática de Timor-Leste* y Vanuatu*.

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (*cuatro países*): ISLAS SALOMON, Santo Tomé y Príncipe, República Democrática de Timor-Leste* y Vanuatu*.

Abolición efectiva del trabajo infantil (*siete países*): Cabo Verde, ISLAS SALOMON, Santo Tomé y Príncipe, SOMALIA, República Democrática de Timor-Leste*, Turkmenistán y Vanuatu*.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (*cuatro países*): ISLAS SALOMON, SOMALIA, República Democrática de Timor-Leste* y Vanuatu*.

* La República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu han pasado a formar parte de la lista de Estados Miembros de la OIT.

Recuadro 3
Convenios fundamentales de la OIT ratificados en 2004

Convenio núm. 29: Armenia (lo que supone un número total de 164 ratificaciones al 31 de diciembre de 2004).

Convenio núm. 105: Armenia (lo que supone un número total de 162 ratificaciones al 31 de diciembre de 2004).

Convenio núm. 111: Comoras (lo que supone un número total de 160 ratificaciones al 31 de diciembre de 2004).

Convenio núm. 138: Comoras, Paraguay, Tailandia y Trinidad y Tabago (lo que supone un número total de 135 ratificaciones al 31 de diciembre de 2004).

Convenio núm. 182: Azerbaiyán, Comoras y Kirguistán (lo que supone un número total de 150 ratificaciones al 31 de diciembre de 2004).

C. Recomendaciones de los Expertos Consejeros al Consejo de Administración

- 30.** Nuestras recomendaciones del año pasado siguen siendo válidas desde nuestro punto de vista. Este año nos concentramos en una recomendación que se extrae de manera lógica de nuestras observaciones.
- 31.** La OIT debería incrementar su ayuda a los países para evaluar y controlar sus progresos en lo que se refiere a un mayor grado de cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto implica reflejar la información de base de los países y desarrollarla cuando proceda. Como complemento, recomendamos realizar más estudios específicos en profundidad sobre países seleccionados que se presten como voluntarios, con objeto de mostrar los diferentes enfoques y su impacto en la consecución del respeto, la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta tarea debería llevarse a cabo en estrecha colaboración entre la Oficina y el país en cuestión, y el gobierno y las organizaciones de empleadores y trabajadores deberían controlar el proceso y apropiarse de él.

D. Esfuerzos desplegados para respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo ⁹

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

a) *Presentación de memorias*

32. Treinta y cuatro (34) de 39 Estados han informado sobre el principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (tasa de presentación de memorias del 87 por ciento), lo que constituye un incremento del 14 por ciento con respecto a las cifras señaladas en el examen anual de 2004 sobre este principio y derecho y supone el número más elevado de respuestas de los gobiernos a este principio y derecho. Se recibió una primera memoria del Gobierno de **Afganistán**. Se recibió con retraso la memoria de **Kenya** correspondiente al examen anual de 2004; dicho país envió asimismo una memoria actualizada para el examen anual de 2005.
33. El Gobierno de **Iraq** y los nuevos Estados Miembros de la OIT de la **República Democrática de Timor-Leste** y **Vanuatu** no cumplieron con su obligación de presentar memorias para el examen anual de 2005.
34. Desde que se iniciaron los exámenes anuales, en 1999, las **Islas Salomón** y **Somalia** no han presentado memoria alguna sobre este principio y derecho.
35. A nivel nacional se recibieron trece (13) observaciones de cuatro (4) organizaciones de empleadores y nueve (9) organizaciones de trabajadores de los siguientes países: **India** (Congreso Panindio de Sindicatos – AITUC y Hind Mazdoor Sabha – HMS); **Kenya** (Federación de Empleadores de Kenya – FKE y Organización Central de Sindicatos de Kenya – COTU-K); **México** (Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos – CONCAMIN y Confederación de Trabajadores de México – CTM); **Nueva Zelandia** (Business New Zealand – BNZ y Confederación de Sindicatos de Nueva Zelandia – NZCTU); **Sudán** (Federación de Sindicatos del Sudán – SWTUF); **Tailandia** (Congreso Nacional Tailandés del Trabajo – NCTL); **Uganda** (Federación de Empleadores de Uganda – FUE y Organización Nacional de Sindicatos – NOTU); y los **Estados Unidos** (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales – AFL-CIO).
36. A nivel internacional se recibió asimismo una (1) observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), mientras que la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió comentarios sobre veintiséis (26) países: **Bahrein, Brasil, China, El Salvador, India, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Mauricio, México, Marruecos, Nepal, Omán, Qatar, Arabia Saudita,**

⁹ La información contenida en las secciones 1, 3, 5 y 7 de la parte D es un resumen de las declaraciones formuladas por los gobiernos en las memorias y de los comentarios remitidos a la Oficina por las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores para el examen anual de 2005. En las secciones 2, 4, 6 y 8 figuran los comentarios formulados por los Expertos Consejeros sobre los textos examinados en relación con cada una de las categorías de principios y derechos en el trabajo. Ni los Expertos Consejeros ni la Oficina han verificado la exactitud de la información recibida que se reproduce en la compilación.

Singapur, Sudán, Tailandia, Uganda, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos y Viet Nam. La CIOSL envió asimismo observaciones fuera de plazo sobre el examen anual de 2004 en relación con los **Estados Unidos**.

b) Memorias en las que se mencionan actividades

- 37. Ratificación.** No se registraron ratificaciones en 2004 en relación con este principio y derecho.
- 38. Armenia, Kenya, Nepal y Uganda** tienen la intención de ratificar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Igualmente, **Nueva Zelandia** está considerando actualmente la posibilidad de ratificar dicho instrumento.
- 39. Reconocimiento y ejercicio de este principio y derecho.** Casi todos los gobiernos que presentaron memorias mencionan que la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva están reconocidos y pueden ejercerlo en el nivel de las empresas, los sectores o industrias y a nivel nacional e internacional todas las categorías de empleadores y trabajadores, excepto en el caso de las fuerzas armadas, los servicios paramilitares, la policía y el personal de prisiones. Sólo dos países, la **República Islámica del Irán** y la **República de Corea**, no reconocen el ejercicio de este principio y derecho a nivel internacional, y otro, **Myanmar**, sólo lo reconoce en el nivel de las empresas para la negociación colectiva. Hace falta la autorización del gobierno para establecer organizaciones de empleadores y trabajadores en **Afganistán, China, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Nepal y Qatar**, y para concluir convenios colectivos en **Kuwait, República Democrática Popular Lao, Malasia, y Qatar**. Sin embargo, esta autorización no hace falta para establecer organizaciones de trabajadores en **Viet Nam** ni para concluir convenios colectivos en **Afganistán, Brasil, China, Guinea-Bissau, India, Jordania, Kenya, Líbano, Malasia, Marruecos, Myanmar, Qatar, Uzbekistán y Viet Nam**.
- 40.** Según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), es preciso contar con la autorización del gobierno para establecer una organización de trabajadores en **El Salvador**.
- 41.** Los principales esfuerzos comunicados en lo que se refiere a este principio y derecho en el presente examen anual hacen referencia en particular a los cambios legislativos, los mecanismos de prevención, aplicación y sanción, la atención especial a situaciones concretas, las actividades de promoción, la recopilación de datos y su divulgación, las discusiones tripartitas y las iniciativas nuevas.
- 42. Introducción de cambios legislativos.** Algunos países informan de que han promulgado nuevas leyes o reglamentos o están adoptando medidas similares para promover este principio y derecho. Por ejemplo, el Gobierno de **China** comunica que en 2004 se aprobaron las normas sobre la contratación colectiva. El Gobierno de **Kenya** señala la revisión y armonización de las leyes del trabajo con las disposiciones de los convenios ratificados y las normas fundamentales del trabajo, en cooperación con la OIT; se han enviado al Ministro de Justicia los proyectos de ley para que los presente al Parlamento. El Gobierno de la **República de Corea** indica que la Asamblea Nacional adoptó en diciembre de 2004 la Ley sobre el Establecimiento, Funcionamiento, etc. de los Sindicatos de Funcionarios, que garantiza a este colectivo derechos fundamentales del trabajo. El Gobierno de **Kuwait** menciona la aplicación de su Código del Trabajo de 1964 (núm. 38/1964) en el sector público. El Gobierno de **Omán** indica que tras la adopción de la Ley sobre el Trabajo de Omán (núm. 35/2003), dos nuevas declaraciones ministeriales publicadas en 2004 (la núm. 135/2004 y la núm. 136/2004) establecieron, entre otros

derechos, el derecho a formar comités de trabajadores en las empresas del sector privado. El Gobierno de **Qatar** subraya que el nuevo proyecto de Código del Trabajo (núm. 14/2004) contiene disposiciones relativas a este principio y derecho, mientras que la ley núm. 12 de 2004 permite a los profesionales sanitarios y a los maestros formar asociaciones e instituciones privadas, respectivamente. El Gobierno de **Arabia Saudita** recuerda que una serie de decretos del Consejo de Ministros (núm. 12 de 16/04/2001) y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (núm. 1691 de 10/04/2002) permiten la creación de comités de trabajadores en las empresas. El Gobierno de los **Estados Unidos** comunica varios cambios realizados en la legislación federal en 2003 que afectan a los derechos de negociación colectiva de algunos grupos de empleados federales. Sin embargo, señala que la Ley sobre la Seguridad Nacional (2002) garantiza la protección de los derechos de los trabajadores y que la nueva legislación aprobada en 2003 relativa a un nuevo sistema de personal destinado a los empleados civiles del Departamento de Defensa debe proporcionar libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva. El Gobierno de **Viet Nam** menciona la reciente modificación del Código del Trabajo en relación con el derecho de negociación colectiva.

43. El Gobierno de **Bahrein** trabaja con la OIT en la elaboración de una nueva ley sobre el trabajo relativa al sector privado. En el **Líbano**, el Consejo de la Función Pública ha adoptado proyectos de enmienda al Código del Trabajo y a las normas de personal que tienen en cuenta muchas de las normas y los principios establecidos en el Convenio núm. 87; no obstante, aún no se han iniciado los trámites legales para su aprobación. El Gobierno de los **Emiratos Arabes Unidos** declara que el Código del Trabajo se está renovando a la luz de las disposiciones incluidas en los convenios de la OIT ratificados y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; el Gobierno ha adoptado recientemente una decisión destinada a elaborar una ley federal sobre el establecimiento de organizaciones de trabajadores. Está prevista la realización de reformas legales en **Afganistán, República Islámica del Irán, Jordania, Kuwait, Marruecos y Qatar**. Por último, se ha solicitado la cooperación técnica de la OIT (por ejemplo, la **República Democrática Popular Lao**) o bien ya se está cooperando en varios países (como **Kenya y Uganda**) para garantizar, a través de un proceso de consulta con los interlocutores sociales, que la legislación cumpla este principio y derecho.
44. **Mecanismos de prevención, aplicación y sanción.** En **Brasil**, el Gobierno pone de relieve el debate de un proyecto de ley sobre la prevención de las actividades contrarias a los sindicatos en el Foro Nacional del Trabajo. Según varias memorias gubernamentales (**Afganistán, China, Guinea-Bissau, India, Jordania, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Líbano, Marruecos, Omán y Qatar**), se recurre a la inspección del trabajo y a los mecanismos de seguimiento para asegurar el respeto de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva. Cuando no se respeta este principio y derecho, normalmente se recurre a un procedimiento de conciliación y mediación. En caso de no prosperar, está prevista la posibilidad de recurrir a acciones judiciales, recursos y sanciones civiles, administrativas y/o penales en **Afganistán, China, Guinea-Bissau, India, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Marruecos, Nepal, Qatar y Uzbekistán**. Por ejemplo, en **Afganistán, Guinea-Bissau y Uzbekistán**, el caso se remite a los tribunales administrativos y/o del trabajo, que pueden decidir las sanciones oportunas, que van desde la imposición de multas hasta penas de prisión. En la **India**, en los casos en los que los empleadores no reconocen a los negociadores colectivos, el Gobierno toma medidas mediante la publicación de sanciones de conformidad con el Código de Disciplina. En la **República Islámica del Irán**, las penas (multas o penas de prisión, por ejemplo) están recogidas en el artículo 178 del Código del Trabajo. En **Jordania** se aplica en general la Ley sobre el Trabajo, mientras que en **Kuwait** se aplica la ley núm. 38/1964 en el sector público. En **Kenya**, los ministerios y los departamentos administrativos competentes pueden publicar directrices administrativas, conforme al Código de Reglamentaciones,

para garantizar el respeto de este principio y derecho; sin embargo, en los casos en lo que el ministerio carece de autoridad para hacer cumplir las leyes o los reglamentos, las partes pueden recurrir a la vía civil ante el Tribunal Superior. Actualmente hay en marcha una reforma del sector público que prevé aumentar el número de sanciones administrativas, civiles y penales. En el **Líbano** pueden presentarse reclamaciones al Ministerio de Trabajo y a los tribunales si no se encuentra una solución. En **México**, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social resuelve las controversias laborales colectivas a través de procedimientos y acuerdos de conciliación. En **Marruecos**, el Gobierno interviene a través de la inspección del trabajo y/o del diálogo social. En **Myanmar**, las asociaciones de bienestar de los trabajadores y los comités de supervisión de los trabajadores de las barriadas marginales recurren a procedimientos de conciliación y negociación para proteger los derechos individuales o colectivos de los trabajadores. En **Omán**, el Gobierno solicita a los interlocutores sociales que discutan los temas relacionados con la controversia.

- 45. Tratamiento especial de determinadas situaciones.** Muchos gobiernos manifiestan que se han adoptado medidas específicas con miras a garantizar el ejercicio de este principio y derecho por parte de determinados grupos o categorías de trabajadores o en determinadas industrias o sectores. En este sentido, se presta una atención especial a la situación de las mujeres (**Afganistán, Guinea-Bissau, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Líbano, Marruecos, Nepal y Omán**), y a otras categorías de personas, como los trabajadores con discapacidad, los niños trabajadores, los trabajadores migrantes o refugiados y los grupos sociales vulnerables (**China, Kenya, República Democrática Popular Lao y Marruecos**).
- 46.** En relación con categorías específicas de trabajadores y con industrias o sectores específicos, el Código del Trabajo (artículo 50) del **Líbano** concede inmunidad a los miembros de los consejos ejecutivos de los sindicatos frente al despido arbitrario. En **Brasil** se crearon cámaras sectoriales para tratar asuntos específicos, como los relativos a los funcionarios públicos, el sector rural, las vías fluviales, el sector marítimo y portuario, el sector del transporte, las profesiones liberales y los pensionistas. **Kuwait y Marruecos** también señalan que prestan una atención especial a la situación de industrias o sectores específicos, concretamente el sector textil y del vestido, el transporte urbano y la industria conservera.
- 47. Actividades de promoción.** Varios países indican que han llevado a cabo actividades de concienciación sobre el principio y derecho o que están considerando hacerlo. Por ejemplo, en el **Canadá** se organizó un taller, destinado a representantes de las administraciones federal, provincial y territorial, sobre las obligaciones internacionales de dicho país en relación con el trabajo y el sistema de supervisión de la OIT. También se han llevado a cabo actividades de desarrollo de la capacidad y concienciación en **Kenya y Uganda**, bajo los auspicios del Proyecto SLAREA (Fortalecimiento de las relaciones laborales en Africa Oriental) de la OIT. Estas medidas también se han aplicado en la **República Islámica del Irán** a través de foros nacionales del trabajo de periodicidad anual, en el **Líbano** para fomentar la cooperación y el diálogo entre las organizaciones de empleadores y trabajadores, y en **Nueva Zelandia** a través de varios cursos para ayudar a los empleadores, los sindicatos y los trabajadores a mejorar sus conocimientos teóricos y prácticos en materia de empleo, incluidos los relacionados con este principio y derecho. En 2003/2004, el Ministerio de Recursos Humanos de **Omán** publicó una serie de folletos de información pública, entre ellos unos folletos sobre controversias laborales y gestión de proyectos pequeños, y llevó a cabo varias actividades de concienciación en relación con los derechos de los trabajadores a establecer comités representativos en empresas y la nueva Ley sobre el Trabajo de Omán de 2003. En **Arabia Saudita** se celebraron varias reuniones informativas en diferentes regiones sobre el papel de los comités de trabajadores en las empresas; por otro lado, se está tratando con la OIT la celebración de un seminario sobre diálogo social. En el **Sudán**, la Federación de Trabajadores del Sudán ha organizado

varias actividades en cooperación con la OIT, la Organización de la Unidad Sindical de Africa (OATUU) y varios países árabes. También hay previstas actividades de concienciación en **Afganistán, Brasil, India, Kuwait, República Democrática Popular Lao y Qatar**.

48. Según la Organización Internacional de Empleadores (OIE), los empleadores siguieron apoyando en 2004 el principio y el derecho dentro de la OIT y de otros organismos de las Naciones Unidas. Este apoyo se manifestó en sus esfuerzos por trabajar con los mandantes y con la OIT para garantizar que el Comité de Libertad Sindical siga siendo respetado y mantenga su importancia. Los empleadores también han participado en la elaboración y las consultas de la adopción y reforma de leyes relativas a las organizaciones de empleadores, sindicatos, negociación colectiva, etc.
49. **Recopilación y difusión de datos.** Sólo dos gobiernos hacen referencia a la recopilación y difusión de datos relativos a la promoción del principio y derecho. El Gobierno de **México** hace referencia a datos que muestran un descenso significativo en el número de huelgas entre 1982 y 2004. Asimismo, proporciona datos de un estudio sobre contratos de trabajo colectivos de competencia federal que recoge la proporción de contratos revisados y de trabajadores cubiertos por el aumento salarial en 2003-2004. Según el Gobierno de **Myanmar**, los comités de supervisión de los trabajadores de las barriadas marginales resolvieron con éxito 1.069 casos relacionados con los derechos de los trabajadores entre enero de 2000 y enero de 2003. Otros países, como **Afganistán, India, República Islámica del Irán, Kuwait, Nepal y Viet Nam** señalan la falta de datos e información.
50. **Discusiones tripartitas.** Varios países comunican que han celebrado debates tripartitos sobre medidas específicas para respetar, promover y cumplir el principio y derecho (**Brasil, China, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, República de Corea, Marruecos, Nepal, Omán, Uganda, Uzbekistán y Viet Nam**). Por ejemplo, el Gobierno de **Brasil** reitera que ha establecido el Foro Nacional del Trabajo, un órgano tripartito que se centra en la elaboración de propuestas para la reforma de los sindicatos y del trabajo. Otros países están sopesando este tipo de actividades tripartitas (**Afganistán, India, República Democrática Popular Lao y Qatar**).
51. **Nuevas iniciativas.** Algunos gobiernos mencionan nuevas iniciativas para promover y hacer realidad este principio y derecho. Por ejemplo, el Gobierno de **Afganistán** señala el seguimiento de los ajustes estructurales en los que los trabajadores despedidos obtuvieron buenas indemnizaciones o buenas prestaciones de jubilación como resultado de una manifestación nacional que presionó al Gobierno durante las negociaciones. El Gobierno de **Guinea-Bissau** comunica el establecimiento de la Cámara de Agricultura, Comercio e Industria, una nueva organización de empleadores. En **Jordania** se organizan visitas sistemáticas de la administración a todos los sindicatos con miras a las consultas y el diálogo. En **Kenya** se celebraron en 2002 elecciones sindicales en las que participaron todos los sindicatos registrados y la Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU-K). En la **República de Corea**, el Gobierno señala que, tras alcanzarse un acuerdo en la Comisión Tripartita, han ido ampliándose los derechos laborales de los trabajadores del sector público. En el **Líbano**, el número total de sindicatos aumentó entre octubre de 2003 y mayo de 2004, y todos los sindicatos participaron de manera real en la elaboración de las leyes y las políticas económicas y sociales. En **Myanmar**, el Gobierno subraya que los trabajadores de las fábricas y los establecimientos tienen el derecho de negociación colectiva y que los derechos de los trabajadores de los sectores público y privado están protegidos por las normas, los decretos y las directrices fundamentales y las leyes del trabajo, respectivamente. En **Omán**, tras la adopción en 2004 de dos declaraciones ministeriales (núms. 135/2004 y 136/2004) que establecen el derecho a formar comités del trabajo en el sector privado, se han creado dichos comités en cada empresa, y está previsto que se cree un comité de nivel superior para representarlos a todos. En **Arabia Saudita** se

han creado varios comités de trabajadores en una serie de entidades, y por primera vez participaron dos presidentes de comité en la 92.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2004. En **Tailandia**, el Gobierno asignó fondos al establecimiento del «Centro para la Promoción y el Desarrollo de las Relaciones de Trabajo» en 2004. El Gobierno de **Viet Nam** señala el establecimiento de varios sindicatos.

52. Según la CIOSL, el Gobierno de **Uganda** levantó en 2003 el veto a las reuniones sindicales anuales, quinquenales y extraordinarias. En los **Estados Unidos**, la Ley sobre la Libertad de Opción para los Empleados, actualmente en trámite parlamentario, podría permitir una verdadera ampliación de los derechos de los trabajadores en el sector privado al asentar plenamente el principio de libertad sindical y de asociación y al proporcionar los mecanismos de resolución de las controversias contractuales y de endurecimiento de las penas en caso de violación de los derechos de los trabajadores si éstos intentan formar un sindicato y durante las primeras negociaciones de los contratos.

c) *Problemas indicados*

53. **Legislación.** Los siguientes Estados reconocen tener dificultades a la hora de llevar a cabo reformas jurídicas con miras a promover el principio y derecho: **Brasil, Guinea-Bissau, República Islámica del Irán, Jordania y Kenya.**
54. En **India** han presentado comentarios dos sindicatos. El Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) observa que el Gobierno parece reacio a tomar medidas para reforzar y promover el principio y derecho. Sin embargo, Hind Mazdoor Sabha (HMS) afirma el país ha llevado a cabo una reforma legal y medidas de inspección y supervisión.
55. En relación con la **República Islámica del Irán**, la CIOSL señala que «una enmienda al Código del Trabajo de 2003 permite a los trabajadores formar y adherirse a los denominados sindicatos sin autorización previa, siempre que se respeten las normas de inscripción». El Ministerio de Trabajo debe registrar dichos sindicatos en el plazo de 30 días, siempre que los estatutos sindicales estén en regla. Asimismo, es el Ministerio de Trabajo quien establece sus derechos y responsabilidades.
56. En respuesta a estos comentarios, el Gobierno indica que la revisión y modificación del capítulo sexto [relativo a las organizaciones de trabajadores y empleadores] del Código del Trabajo se están llevando a cabo a través de consultas tripartitas nacionales y bajo los auspicios de la OIT, con vistas a reforzar la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva en el país.
57. En **Nueva Zelandia**, Business New Zealand (BNZ) reitera su rechazo a la ratificación del Convenio núm. 87. Por el contrario, la Confederación de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) espera que la Ley sobre las Relaciones de Empleo de 2000 y el posterior proyecto de ley de reforma de la Ley sobre las Relaciones de Empleo refuercen este instrumento en la ley y en la práctica, si bien hay muchas preocupaciones por las limitaciones al derecho de huelga que plantea la Ley sobre las Relaciones de Empleo. Según la NZCTU, esta cuestión debería aclararse en consultas con la OIT.
58. En respuesta a estos comentarios, el Gobierno subraya una vez más que sigue verificando la compatibilidad de la legislación, la política y la práctica nacionales con las disposiciones del Convenio núm. 87, con objeto de evaluar la posibilidad de ratificar dicho Convenio en el futuro.
59. En **Tailandia**, el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) señala que la Ley sobre las Relaciones Laborales B.E.2518 debería modificarse para cubrir a los trabajadores

de los servicios públicos y a los trabajadores de la economía informal. Además, debería aprobarse una nueva ley sobre las relaciones de trabajo para permitir a los trabajadores que no son empleados el ejercicio del derecho a organizarse.

60. En **Uganda**, la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU) lamenta que el Gobierno carezca de una política activa para ratificar el Convenio núm. 87. El proceso de revisión de la legislación del trabajo atraviesa una situación difícil ante la actitud del Gobierno y la supervisión que está haciendo en relación con el establecimiento de sindicatos.
61. **Factores circunstanciales.** Como obstáculos generales al cumplimiento de este principio y derecho, los Gobiernos del **Brasil, India, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, República de Corea, Nepal, Omán y Uganda** mencionan problemas económicos, políticos, sociales o culturales, mientras que la **República Democrática Popular Lao** señala que encuentra dificultades a causa de las prácticas de empleo predominantes. La falta de capacidad de las instituciones públicas competentes y de las organizaciones de empleadores o trabajadores es un factor subrayado por los Gobiernos de **Afganistán, Brasil, China, India, República Islámica del Irán, Kenya, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Marruecos, Nepal, Omán, Uzbekistán y Viet Nam.** Algunos gobiernos también señalan dificultades circunstanciales en la participación en el diálogo social: **Afganistán, República Islámica del Irán, Kuwait, República Democrática Popular Lao y Viet Nam.** Según el Gobierno de **Qatar**, el nuevo proyecto de Código del Trabajo ha ayudado a superar los problemas relativos al cumplimiento del principio y derecho.
62. Según la CIOSL, los servicios de inspección del trabajo del **Brasil, El Salvador, Malasia y Tailandia** y los tribunales del trabajo de **Uganda** son incapaces de garantizar el cumplimiento adecuado de las normas nacionales del trabajo. También se observa una inobservancia generalizada en la **República Democrática Popular Lao.** En **Tailandia**, aunque los miembros del Comité de Bienestar, de carácter bipartito, están protegidos frente al despido de conformidad con la Ley sobre la Protección del Trabajo de 1998, la readmisión por despido improcedente en tales casos está sometida a un proceso muy largo. En los **Estados Unidos**, las medidas para combatir la intimidación y coerción ejercidas contra los sindicalistas son limitadas e ineficaces: por ejemplo, la Comisión Nacional de Relaciones Laborales requiere un promedio de 557 días para resolver los casos. Son numerosos los empleadores que violan impunemente la legislación del trabajo.
63. En respuesta a estos comentarios, el Gobierno de **El Salvador** menciona que los derechos del trabajo, sobre todo los relacionados con la actividad sindical, están debidamente protegidos por la Inspección del Trabajo, como establece la Ley relativa a la Organización y las Funciones del Trabajo y el Sector de la Previsión Social. Por ejemplo, recientemente se multó a una empresa con el pago de 77.400 dólares de los Estados Unidos por violar el derecho a organizarse.
64. **Restricciones de la libertad sindical y de asociación.** Algunos gobiernos comunican la existencia de tales limitaciones. Por ejemplo, en **Qatar** el derecho a la libertad sindical y de asociación no pueden ejercerlo todas las categorías de personas. En la **República Islámica del Irán**, los trabajadores de establecimientos de menos de diez empleados no tienen ese derecho. Los trabajadores menores de 18 años tampoco tienen ese derecho en **Jordania ni Líbano**, limitación que sólo se impone a los menores de 16 años en el caso de **Brasil.** En la **República de Corea**, el Gobierno declara que los funcionarios que trabajan en servicios públicos como la policía, los bomberos, hospitales, etc. tienen limitado el derecho a adherirse a un sindicato.
65. Como observación general, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) señala que queda mucho por hacer en la promoción de este principio y derecho por parte de los

gobiernos en lo que se refiere a los empleadores. Algunas organizaciones de empleadores siguen sin disfrutar de una libertad de asociación total. Sigue habiendo muchos problemas, entre ellos, aunque no exclusivamente, la existencia de marcos legales inadecuados, la negociación colectiva obligatoria, problemas de registro y reconocimiento, discriminación contra las organizaciones de empleadores, desigualdad de trato frente a los sindicatos y la imposibilidad de deducir las cuotas de adhesión. Además, sigue habiendo casos en los que las cámaras de comercio tienen el monopolio legal en materia de negociación colectiva.

66. En relación con la **India**, Hind Mazdoor Sabha (HMS) observa que a los trabajadores de la industria de desguace de barcos se les niega el derecho de asociación a causa de la inflexible oposición de sus empleadores. La CIOSL subraya además que en este sector, el empleo es tan precario que los trabajadores ni siquiera intentan ejercer su derecho a organizarse, y la intimidación es moneda común. En el sector de la construcción, las posibilidades de ejercer la libertad sindical y de asociación y participar en una negociación colectiva son muy limitadas, ya que todos los trabajos se basan en proyectos. Además, conforme a la Ley sobre Sindicatos modificada de 2001, un sindicato tiene que representar al menos a 100 trabajadores o al 10 por ciento de la mano de obra, umbral que anteriormente se situaba en siete trabajadores.
67. En **Tailandia**, el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) subraya que sigue sin haber mejoras significativas en el área de la libertad sindical y de asociación. Los trabajadores que no son empleados deberían tener derecho a organizarse, y debería establecerse un sindicato general en lugar de sindicatos de empresa.
68. En **Uganda**, la Federación de Empresarios de Uganda (FUE) reconoce la aplicación del principio y derecho en este país, pero considera que para que la negociación colectiva sea eficaz, debería establecerse por empresa un solo sindicato, aceptado por el 51 por ciento de los empleados.
69. En los **Estados Unidos**, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) señala que, al contrario de lo que afirma el Gobierno, los reglamentos propuestos por el Gobierno Federal dentro de la Ley sobre la Seguridad Nacional en 2002, en caso de aprobarse, reducirían significativamente los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva de los empleados federales y los sindicatos que los representan. En 2004 surgieron además otras amenazas a los derechos fundamentales de los trabajadores, como la decisión de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales de revisar la legalidad de las normas relativas a la comprobación de la mayoría y a la neutralidad de los procedimientos para formar sindicatos. Además, la CIOSL señala que numerosas categorías de empleados del sector privado están excluidas del derecho a la libertad sindical y de asociación y del derecho a adherirse a sindicatos, entre ellos los supervisores y los contratistas independientes.
70. Según la CIOSL, hay varias restricciones a la libertad sindical y de asociación en varios países. En el **Brasil**, el sistema de la «unicidad» establece que sólo puede haber un sindicato por categoría económica o de ocupación en cada área del territorio. En **China**, los trabajadores no son libres de formar un sindicato ni de adherirse a un sindicato de su elección, ya que la ley establece que la organización nacional unificada es la Federación de Sindicatos de China. En **El Salvador**, los sindicatos deben seguir formalidades excesivas para registrarse. En **Iraq**, numerosos empleadores se han negado a reconocer a sindicatos alegando que no están registrados. En **Jordania**, los sindicatos deben formar parte de la única federación de sindicatos existente. En **Malasia**, el Código Penal exige la autorización de la policía para las reuniones públicas de más de cinco personas. La Ley sobre los Sindicatos establece restricciones relativas a la pertenencia a un sindicato, su tamaño y sus trabajadores, y el Director General de Sindicatos tiene amplios poderes sobre ellos (supervisión, inspección y negativa a registrarlos o retirada del registro). En

Mauricio, las autoridades pueden eliminar legalmente el registro de un sindicato si no cumple determinadas obligaciones legales. En **Nepal**, el Gobierno publicó en 2003 una nota por la que prohibía a los funcionarios públicos y a los trabajadores de la banca formar sindicatos o adherirse a ellos. Y aunque en **Omán, Qatar, Arabia Saudita** y los **Emiratos Arabes Unidos** es posible establecer comités de trabajadores, los sindicatos están prohibidos.

71. La CIOSL señala asimismo que en **Singapur** la ley limita el derecho de los sindicatos a elegir a sus representantes y trabajadores, y el personal uniformado del sector privado no puede adherirse a un sindicato. En el **Sudán**, el nuevo Código del Trabajo sigue negando las libertades sindicales y refuerza el control gubernamental de los sindicatos. En **Tailandia**, el Gobierno se sirve de una proclamación para restringir el derecho de los sindicatos a tener más de dos asesores. En **Uganda**, la legislación establece el reconocimiento obligatorio de un sindicato por parte del empleador, si bien sólo puede establecerse un sindicato si representa al 51 por ciento de la mano de obra compuesta por un mínimo de 1.000 empleados. Además, en muchos países la ley no protege adecuadamente a los trabajadores frente a la discriminación contra los sindicatos (**Brasil, El Salvador, Líbano, Mauricio y Estados Unidos**) o el despido ilegal (**El Salvador**), y los sindicatos no pueden desarrollar actividades políticas (**Bahrein, El Salvador, Líbano**). Además, en el **Líbano y Arabia Saudita** la ley permite la disolución administrativa de los sindicatos o comités de trabajadores, respectivamente. La CIOSL también observa que en determinados países (**Jordania** — sólo en lo que se refiere a la Federación General de Sindicatos de Jordania —, **Brasil, El Salvador y el Líbano**), el Gobierno controla o supervisa las elecciones sindicales. En **El Salvador** el clima general es hostil a los sindicatos, mientras que en el **Sudán** el Gobierno define el ámbito de las actividades sindicales, su estructura y sus alianzas, y hay una pesada censura gubernamental y una sensación general de intimidación entre los trabajadores. En la práctica, hay un monopolio sindical en la **República Democrática Popular Lao** (bajo el control del partido político), **Sudán y Viet Nam** (bajo el control del partido político), donde los sindicatos no tienen libertad para afiliarse a organismos internacionales del trabajo, ni unirse a ellos ni participar en ellos.
72. En respuesta a estos comentarios, el Gobierno de **El Salvador** señala que la Constitución y la legislación nacional reconocen el principio de la libertad sindical y de asociación a diversas categorías de trabajadores. Tras las reformas del Código del Trabajo en 1994 se redujeron los requisitos para formar sindicatos; así, por ejemplo, se ha reducido el número mínimo de miembros necesario para formarlos. Además, se han introducido dos nuevas categorías de sindicatos: un sindicato de trabajadores por cuenta propia y un sindicato que permite organizarse a los trabajadores de varias empresas. La formación de una sección de un sindicato en una empresa sólo requiere el acuerdo del comité ejecutivo general del propio sindicato. Desde 1994, se han establecido y registrado noventa y cuatro (94) sindicatos y se han formado 301 secciones sindicales en las empresas. En lo que se refiere a los actos de discriminación en contra de los sindicatos, se han tipificado como delito en el Código Penal (artículos 246 y 257), más allá de la prohibición y de las sanciones económicas en vigor. Además, aunque la ley no establece la reincorporación obligatoria de los sindicalistas que hayan sido despedidos o suspendidos, los sindicatos gozan de garantías adecuadas, como la imposición de multas a los empleadores condenados legalmente por prácticas contrarias a los sindicatos. Desde 1996, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha adoptado varias medidas para proteger la identidad de los representantes sindicales y de los miembros de los sindicatos, y se está poniendo en marcha un sistema de control electrónico de las listas de los representantes sindicales.
73. El Gobierno de **Jordania** indica que la legislación del trabajo establece bases normativas al derecho de los trabajadores de formar sindicatos y federaciones profesionales, más allá de la Federación General de Sindicatos de Jordania. El papel del Registro de Asociaciones

se limita a realizar el registro formal de los sindicatos, decisión que puede ser recurrida ante los tribunales competentes. Además, se ha establecido, a través de un proceso de consulta con los representantes de los trabajadores, una lista indicativa de profesiones para clasificar a los sindicatos.

74. El Gobierno del **Líbano** subraya que el propósito de la Ley sobre el Trabajo y sus modificaciones es garantizar la libertad sindical y de asociación protegiendo y regulando las actividades de los sindicatos y las federaciones de acuerdo con los convenios internacionales ratificados. El Ministerio de Trabajo publicó varias decisiones en las que establece numerosos sindicatos y federaciones que trabajan sin restricciones. La ley permite a los empleadores interrumpir la actividad sindical o limitar su desarrollo. Todos los sindicatos reciben el mismo trato y protección. El Gobierno no interfiere en las cuestiones sindicales, ya que su propósito es fomentar la inversión en las empresas productivas, y el éxito de las empresas depende en particular de una buena cooperación entre los interlocutores sociales.
75. El Gobierno de **Mauricio** expresa su intención de sustituir la Ley sobre Relaciones Laborales por una nueva ley. A tal fin se ha preparado un Libro Blanco tras una serie de consultas celebradas desde 2003. Dicho documento contiene propuestas para reducir los poderes discrecionales del Registro de Asociaciones en lo que se refiere a la inscripción y supresión de sindicatos y al restablecimiento del derecho de huelga como derecho fundamental. Aunque la Ley sobre Relaciones Laborales incluye disposiciones para proteger a los trabajadores frente a las prácticas discriminatorias contra los sindicatos, el Libro Blanco recomienda nuevas disposiciones sobre este tema.
76. El Gobierno de **Omán** señala que con objeto de hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Ley sobre el Trabajo de 2003, la Ley sobre la Función Pública y las Leyes sobre el Empleo en las fuerzas armadas abordan temas relativos al empleo y los derechos de los trabajadores, incluido el arreglo amistoso de las controversias laborales y los procedimientos judiciales en caso necesario.
77. El Gobierno de **Arabia Saudita** reitera que no hay ningún decreto real en vigor que prohíba la creación de sindicatos. Además, la Orden del Consejo de Ministros núm. 12 (2001) relativa a la aprobación de normas para el establecimiento de comités de trabajadores en las empresas está en vigor y goza de un sólido apoyo gubernamental. Dicha Orden es un primer paso hacia el establecimiento de una organización de trabajadores, de conformidad con las normas de la OIT. Ya se han establecido varios comités de trabajadores y se están creando otros. Además, se está desarrollando un diálogo entre el Gobierno y la OIT sobre la promoción de este principio y derecho, dentro del cual cabe destacar la próxima celebración de un seminario sobre diálogo social.
78. El Gobierno de **Viet Nam** subraya que la ley y la práctica en su país ponen de manifiesto que los trabajadores tienen el derecho de afiliarse a un sindicato o crearlo, derecho que carece de limitaciones. Asimismo, llevan a cabo negociaciones colectivas sin cortapisas y celebran acuerdos conforme a las disposiciones del Código del Trabajo. La Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) es la organización que representa a los trabajadores. Pueden establecerse de manera voluntaria sindicatos afiliados a dicha organización.
79. **Restricciones al derecho de huelga.** En la **República de Corea**, el Gobierno reitera que el derecho de llevar a cabo acciones colectivas está limitado en los servicios públicos con gran influencia en la economía nacional o en la vida diaria de los ciudadanos, así como en los sectores en los que es difícil sustituir a los trabajadores en caso de huelga. Por tanto, en caso de conflictos laborales en los servicios de interés público, el Gobierno exige un arbitraje obligatorio sobre servicios esenciales. Sin embargo, desde 2003 se ha mejorado

este sistema, y la Comisión de Relaciones Laborales anima a trabajadores y directivos a negociar, en lugar de recurrir al arbitraje. De este modo, en 2003 sólo un lugar de trabajo recurrió a un arbitraje, que es un proceso neutral y como tal no puede considerarse favorable únicamente a los empresarios. No obstante, la Comisión Tripartita prevé discutir la posible supresión de este sistema y mantener un nivel de servicios mínimos en caso de huelga en los servicios públicos.

80. Según la CIOSL, aunque ha habido algunos progresos en el reconocimiento del derecho de huelga en **Bahrein**, hay una serie de limitaciones que van más allá de las excepciones incluidas en la definición de servicios esenciales de la OIT. En la **India**, el Tribunal Supremo declaró en 2001 que los abogados no tienen derecho de huelga. En la **República Islámica del Irán**, la ley permite el derecho de huelga, pero los obreros tienen que permanecer en el lugar de trabajo o trabajar a ritmo lento. En la **República de Corea**, el Gobierno ha denegado sistemáticamente el derecho de huelga a los trabajadores de los «servicios públicos esenciales». En la **República Democrática Popular Lao**, el derecho de huelga está severamente limitado por penas disuasorias que van desde un año a cinco años de prisión. En **Malasia**, los sindicatos no están autorizados a ir a la huelga por conflictos relacionados con el registro de los sindicatos o los despidos ilegales. Las huelgas generales y las huelgas por motivos de solidaridad tampoco están permitidas, y la Ley de Seguridad Interna se aprobó para intimidar a los sindicatos e impedir que lleven a cabo acciones de protesta. En **Marruecos** están prohibidas las ocupaciones y los empleadores pueden suspender durante siete días a quienes impidan ir al trabajo a aquellas personas que decidan no ir a la huelga. En **Nepal**, el Gobierno ha utilizado la Ley sobre el Mantenimiento de los Servicios Esenciales (1957) para prohibir las huelgas en los sectores público y privado. En **Uganda**, los reglamentos que rigen el derecho de huelga especifican que antes de recurrir a ella, deben agotarse «todos los esfuerzos» para lograr una reconciliación. En los **Estados Unidos**, la Ley Nacional sobre Relaciones Laborales (NLRA) y una serie de decisiones judiciales limitan la capacidad de los trabajadores de llevar a cabo «actividades concertadas», como huelgas intermitentes, boicots indirectos y otras formas de ayuda. La ley también permite a los empleadores sustituir de manera permanente a los trabajadores que vayan a la huelga, y el estatuto de la Ley Federal sobre Relaciones Laborales de 1978 ilegaliza las huelgas de los empleados del Gobierno Federal. En **Viet Nam** hay que seguir farragosos procedimientos antes de una huelga y las huelgas están prohibidas en las empresas de titularidad pública y en las consideradas por el Gobierno como importantes para la economía y la defensa nacional, lo cual cubre 54 sectores. Además, el derecho de huelga está legalmente restringido en **El Salvador**, **Jordania**, **Líbano**, **Mauricio**, **Qatar** y **Tailandia**, y prohibido en **Arabia Saudita** y **Sudán**.
81. En respuesta a estos comentarios, el Gobierno de **Bahrein** recuerda que no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ni el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. Señala asimismo que el número de trabajadores por empresa en el país no es muy elevado, lo cual dificulta el establecimiento de más de un sindicato por empresa. Además, las restricciones impuestas al derecho de huelga tienen por objeto salvaguardar el interés público, y la restricción más importante es que la asamblea general del sindicato en cuestión debe aprobar la decisión de acudir a la huelga y organizarla.
82. El Gobierno de **El Salvador** declara que, en contra de lo que indican los comentarios de la CIOSL, el artículo 529 del Código del Trabajo establece que la huelga debe aprobarse mediante votación secreta, y no puede organizarse una huelga si la mayoría de los trabajadores afectados en la controversia no lo aprueba.

83. El Gobierno de **Jordania** subraya que para declarar una huelga, la Ley sobre el Trabajo exige la autorización o aprobación de un organismo del Gobierno; además, es necesario informar al empleador con al menos 14 días de antelación.
84. El Gobierno de la **República de Corea** menciona que el sistema obligatorio de arbitraje se introdujo para garantizar la armonía entre los intereses públicos y el derecho de los trabajadores a actuar colectivamente, así como un nivel mínimo de servicios durante las negociaciones. Desde 2003, el Gobierno ha introducido condiciones específicas para remitir las disputas a un arbitraje obligatorio con objeto de evitar que el sistema limite excesivamente el derecho de los sindicatos a emprender acciones laborales. Se están promoviendo también nuevas disposiciones legislativas para garantizar a los sindicatos más derechos en los casos de controversia y medidas adicionales para proteger el interés público, cuestiones todas ellas debatidas en la Comisión Tripartita.
85. El Gobierno de **Marruecos** subraya que la Constitución garantiza el derecho de huelga en el sector público y privado. A pesar que no hay un marco legal para el ejercicio de este derecho, se ejerce libremente y sin obstáculos. El Ministerio de Empleo y Formación Profesional ha elaborado un proyecto de ley sobre el particular.
86. El Gobierno de **Qatar** subraya que la nueva Ley sobre el Trabajo establece el derecho de huelga de conformidad con los reglamentos y tras un procedimiento de conciliación y arbitraje.
87. El Gobierno de **Tailandia** indica que la huelga es un tema delicado y necesita una profunda reflexión sobre su pertinencia en el sector privado, sobre todo en las empresas de interés público.
88. El Gobierno de **Viet Nam** señala que el derecho de huelga debe someterse a determinadas normas. En este sentido, se está debatiendo una nueva ordenanza sobre huelgas que debería aprobarse en el Comité Permanente de la Asamblea Nacional en 2005.
89. **Violaciones graves del principio y derecho.** En una serie de casos relacionados con reclamaciones, casos pendientes en el Comité de Libertad Sindical o casos relativos a la aplicación de convenios ratificados, la CIOSL expresa una gran preocupación por una serie de violaciones graves de los derechos de los trabajadores que se dan en varios países, que van desde el despido, la intimidación y la represión al arresto arbitrario, la detención e incluso el homicidio. Algunos gobiernos han respondido a estas cuestiones.
90. **Restricciones al derecho de negociación colectiva.** Algunos gobiernos comunican restricciones de ese tipo. Por ejemplo, los trabajadores menores de 18 años no tienen derecho de negociación colectiva en **Jordania**. Lo mismo cabe decir de determinadas agencias federales de seguridad en los **Estados Unidos**, donde otros dos colectivos más de empleados federales se han visto afectados por estas medidas desde 2003: los empleados de la Agencia Nacional de Inteligencia Geoespacial y los supervisores del equipaje en los aeropuertos que trabajan para la Administración de Seguridad del Transporte.
91. En la **India**, el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) y Hind Mazdoor Sabha (HMS) señalan que a los profesores se les niega el derecho de negociación colectiva.
92. En **México**, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) señala que la edad mínima para ejercer el derecho de negociación colectiva se sitúa en los 14 años, mientras que la Confederación de Trabajadores de México (CTM) considera que está en los 18.

93. La CIOSL señala que existen restricciones a los derechos de negociación colectiva en varios países. En **Bahrein** y **Omán**, la ley no establece específicamente la negociación colectiva, un derecho que está prohibido en **Qatar**, **Arabia Saudita** y los **Emiratos Arabes Unidos**. En la **República Islámica del Irán**, todos los acuerdos colectivos deben presentarse al Ministerio de Trabajo para su revisión y aprobación. En la **República Democrática Popular Lao**, aunque los sindicatos pueden negociar con los empleadores sobre el nivel salarial, la Ley sobre el Trabajo no obliga a los empleadores a negociar y no hay negociación para los empleados del sector privado. En el **Sudán**, el derecho de negociación colectiva es prácticamente nulo. En **Tailandia**, sólo los empleados que supongan al menos el 15 por ciento de la mano de obra o los sindicatos cuyos miembros supongan al menos el 20 por ciento de la mano de obra, pueden negociar las condiciones de trabajo. Las partes deben acudir a la negociación en un plazo de tres días a partir de la demanda de negociación colectiva. Sin embargo, dicha solicitud debe votarse durante la reunión anual del sindicato y enviarse al Ministerio de Trabajo.
94. En respuesta a estos comentarios, el Gobierno de **Bahrein** subraya que a pesar de que la actual Ley sobre el Trabajo carece de disposiciones sobre la negociación colectiva, no hay obstáculos prácticos que impidan organizar negociaciones entre trabajadores y empleadores. Además, está en marcha la modificación de la Ley sobre el Trabajo en el sector privado, en colaboración con los interlocutores sociales.
95. El Gobierno de **Omán** indica que los salarios y las condiciones de trabajo están sometidos a los mecanismos del mercado, pero todo contrato de trabajo debe cumplir las disposiciones de la nueva Ley sobre el Trabajo de Omán. El establecimiento de comités representativos, tal y como establece la ley, permitirá a los trabajadores negociar colectivamente con los empleadores y el Gobierno y alcanzar resultados positivos en la protección de sus derechos.
96. El Gobierno de **Qatar** subraya que la nueva Ley sobre el Trabajo establece la posibilidad de formar comités conjuntos de empleadores y trabajadores con vistas a negociar y concluir acuerdos colectivos.
97. El Gobierno de **Tailandia** señala que el proyecto revisado de la Ley sobre las Relaciones Laborales de 1975 prohíbe que un empleador despidiera a un empleado que establezca un sindicato o sea miembro de un sindicato o de un comité sindical.
98. **Trabajadores de los servicios públicos.** Numerosos gobiernos comunican restricciones al principio y derecho en los servicios públicos. En **China**, los funcionarios públicos no tienen derecho de negociación colectiva. En **Jordania**, los trabajadores de los servicios públicos y los empleados del Gobierno (excepto los trabajadores de los establecimientos públicos) no gozan del derecho de libertad sindical y de asociación. Igualmente, los funcionarios públicos tampoco tiene dicho derecho en **Guinea-Bissau**, **Kenya** ni el **Líbano**, país en que la prohibición también se aplica a los profesionales de la justicia. En la **República de Corea**, los funcionarios públicos no tienen los derechos de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva (excepción hecha de los trabajadores que desempeñan trabajos manuales en los servicios postales, el ferrocarril, etc.). En **Malasia**, las siguientes categorías de funcionarios públicos no están autorizadas a formar sindicatos o adherirse a ellos: funcionarios públicos que trabajen en asuntos relacionados con la seguridad o en asuntos confidenciales, funcionarios públicos que desempeñen cualquier cargo en el grupo profesional y directivo, y funcionarios que tengan prohibida por cualquier otra ley la afiliación a un sindicato. En **Marruecos** carecen de derecho a organizarse las siguientes categorías de empleados públicos: funcionarios, agentes que tengan autorización para utilizar un arma, personas con la categoría de «administradores del Ministerio del Interior» y el personal de justicia. En **Nepal**, los funcionarios públicos

de nivel superior que trabajan en la dirección de los asuntos del Estado carecen de libertad de asociación.

99. En los **Estados Unidos**, AFL-CIO observa que la Ley sobre la Seguridad Nacional no protege los derechos actuales de negociación colectiva. Además, los derechos de negociación colectiva de 700.000 empleados civiles del Departamento de Defensa están seriamente amenazados como resultado de la ley de prórroga de la autorización del Departamento de Defensa, aprobada en el Congreso en 2003. Según la CIOSL, el estatuto de la Ley Federal de Relaciones Laborales de 1975 prohíbe la negociación colectiva en relación con las horas de trabajo, los salarios y las prestaciones económicas de los empleados del Gobierno Federal y establece amplios derechos en favor de la dirección que limitan aún más el ámbito de la negociación colectiva. En unos trece estados, el derecho de negociación colectiva sólo lo tienen determinados empleados públicos, mientras que otros 14 no permiten ningún tipo de negociación colectiva. En torno al 40 por ciento de todos los trabajadores del sector público ven negados derechos básicos de negociación colectiva, y a algunas categorías de empleados del sector privado, como los supervisores y los contratistas independientes, también se les niega ese derecho.
100. Según el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC), los empleados públicos no tienen derecho de negociación colectiva en la **India**.
101. En **Tailandia**, el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) señala que la Ley sobre Relaciones Laborales B.E.2518 no abarca ni a los funcionarios ni a los maestros, y la CIOSL indica que los funcionarios carecen del derecho de huelga.
102. La CIOSL señala asimismo que en varios países se niega el derecho de libertad sindical y de asociación a los funcionarios, entre ellos el **Brasil, El Salvador, República Democrática Popular Lao, Omán y Singapur** (con escasas excepciones), donde la Ley sobre el Trabajo no los cubre. En el **Líbano**, los jornaleros y los trabajadores temporeros de los servicios públicos no pueden establecer sindicatos ni afiliarse a ellos. En **Marruecos**, los magistrados no pueden llevar a cabo ninguna actividad sindical. Además, los funcionarios carecen del derecho de huelga en la **República Islámica del Irán, Qatar, Singapur** (en algunos servicios públicos esenciales) y **Viet Nam**. Lo mismo cabe decir de los trabajadores del sector público y de los guardias de seguridad nacional de los **Emiratos Arabes Unidos**, donde el Ministerio de Trabajo tiene derecho a detener una huelga y enviar de nuevo al trabajo a los trabajadores. En **Uganda**, los trabajadores de los servicios esenciales, entre ellos los funcionarios de prisiones, no pueden formar sindicatos ni afiliarse a ellos. En los **Estados Unidos**, numerosas categorías de empleados del sector público federal, estatal o local están excluidos de los derechos de libertad sindical y de asociación y negociación colectiva, además de tener muy restringido el derecho de huelga, normalmente prohibido en el nivel estatal.
103. En respuesta a estos comentarios, el Gobierno de **El Salvador** señala que los empleados públicos no tienen derecho a afiliarse a un sindicato de conformidad con el artículo 47 de la Constitución. Sin embargo, pueden asociarse libremente conforme al artículo 7 del mismo texto y a la Ley sobre Asociaciones sin ánimo de lucro y fundaciones. La mayoría de los organismos públicos cuenta con asociaciones de empleados del sector público que gozan de los mismos derechos que los sindicatos del sector privado, excepción hecha del derecho de negociar contratos de trabajo colectivos y el derecho de huelga.
104. El Gobierno del **Líbano** señala que el decreto núm. 112 (1959) y el reglamento de los trabajadores no permiten a los empleados de la función pública formar sindicatos ni afiliarse a ellos, Sin embargo, una serie de textos legislativos nuevos permite la afiliación de dichos empleados a asociaciones siempre que no tengan una función directiva. Esta circunstancia podría permitirles ejercer libremente actividades sindicales en el futuro.

- 105.** El Gobierno de **Marruecos** afirma que la Constitución y el nuevo Código del Trabajo garantizan la libertad sindical y de asociación a todos los ciudadanos. Además, los magistrados se organizan en asociaciones para defender sus intereses profesionales.
- 106.** El Gobierno de **Omán** subraya que el Ministerio de la Función Pública toma decisiones en relación con las controversias laborales de los trabajadores de la función pública, de conformidad con el reglamento sobre la función pública promulgado en el decreto del Sultán núm. 8/80 (1982). Dichos reglamentos establecen la creación de comités para tratar las cuestiones de personal y el derecho a presentar reclamaciones.
- 107.** El Gobierno de **Tailandia** indica que en relación con la no aplicación de la Ley sobre Relaciones Laborales de 1975 y la Ley sobre Relaciones Laborales en las empresas públicas de 2000 a los funcionarios, el Departamento de Protección del Trabajo y Bienestar ha realizado una encuesta sobre el grado de preparación del país con vistas a la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98.
- 108. Trabajadores domésticos.** Según las memorias gubernamentales, los trabajadores domésticos no pueden ejercer el derecho de libertad sindical y de asociación en **Guinea-Bissau** ni **Jordania**.
- 109.** En la **India**, el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) señala que los trabajadores que trabajan en el servicio doméstico no tienen derecho de negociación colectiva.
- 110.** La CIOSL observa que los trabajadores domésticos carecen del derecho de libertad sindical y de asociación en el **Líbano** y **Omán**, así como en los **Estados Unidos**, donde también se les niega el derecho de negociación colectiva. En **Qatar** no pueden ejercer el derecho de huelga. En **Jordania**, los cocineros no tienen derecho a organizarse.
- 111.** En respuesta a estos comentarios, el Gobierno de **Jordania** señala que el capítulo relativo al contrato de empleo del Código Civil proporciona una protección adecuada a los trabajadores domésticos. Sin embargo, las partes interesadas están estudiando incluir esta categoría de trabajadores en el ámbito de aplicación de la Ley sobre el Trabajo.
- 112. Trabajadores agrícolas.** El Gobierno de **Jordania** indica que determinadas categorías de trabajadores agrícolas no pueden ejercer el derecho de libertad sindical y de asociación ni el derecho de negociación colectiva.
- 113.** En la **India**, según el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) y Hind Mazdoor Sabha (HMS), los trabajadores agrícolas no tienen derecho de negociación colectiva. La CIOSL también destaca que apenas hay representación sindical y que es difícil hacer cumplir la legislación en el sector agrícola en dicho país.
- 114.** La CIOSL señala asimismo que en los **Emiratos Arabes Unidos**, **Estados Unidos**, **Líbano** y **Marruecos**, algunas categorías de trabajadores agrícolas no gozan del derecho de libertad sindical y de asociación ni del derecho de negociación colectiva. Esta prohibición también se aplica a los jardineros en **Jordania**.
- 115.** En respuesta a estos comentarios, el Gobierno de **Jordania** señala que la mayoría de los trabajadores agrícolas están cubiertos por las disposiciones de la Ley sobre el Trabajo en virtud de los reglamentos específicos promulgados en 2003.
- 116.** El Gobierno de **Marruecos** afirma que los trabajadores agrícolas se rigen por el Código del Trabajo y gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores que se rigen por dicha ley.

- 117. Trabajadores de las zonas francas industriales (ZFI).** En la **India**, el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) y Hind Mazdoor Sabha (HMS) subrayan que los trabajadores de las ZFI o de las industrias o empresas con estatuto de ZFI no pueden ejercer la libertad sindical y de asociación ni la negociación colectiva; los representantes sindicales tienen incluso prohibido el acceso a dichas zonas. La CIOSL también menciona estas restricciones, al tiempo que señala que algunos estados incluso han disuadido a los departamentos de trabajo de que lleven a cabo inspecciones en dichas zonas.
- 118.** La CIOSL observa que aunque la Ley sobre el Trabajo también se aplica en el **Brasil** a las ZFI, lo cierto es que su observancia es bastante escasa en dichas zonas. En **El Salvador** se llevan a cabo prácticas contrarias a los sindicatos en las «maquilas», en las que se reprime todo intento de organización y donde se amenaza a los trabajadores con el despido si se afilian a un sindicato o intentan establecerlo. En la **República de Corea** entró en vigor en julio de 2003 una nueva Ley sobre Zonas Económicas Especiales que exige a las empresas extranjeras que inviertan en dichas zonas de numerosas reglamentaciones nacionales sobre normas del trabajo. En **Mauricio**, aunque la legislación del trabajo se aplica en las ZFI, determinadas leyes del trabajo específicas permiten horarios de trabajo más prolongados que en los demás sectores. En **Viet Nam** se aplica la misma Ley sobre el Trabajo a las ZFI y al resto del país, pero los empleadores de las zonas francas industriales suelen hacer caso omiso de los derechos de los trabajadores, demasiado atemorizados como para protestar. En la práctica, las oficinas de trabajo existentes en las ZFI no tratan las controversias laborales y no se hace prácticamente nada para garantizar la protección legal de los trabajadores en caso de conflicto.
- 119.** En respuesta a estos comentarios, el Gobierno de **El Salvador** subraya que la información proporcionada por la CIOSL no puede considerarse un estudio oficial y el Ministerio no reconoce su validez.
- 120.** El Gobierno de la **República de Corea** señala que a pesar de las disposiciones de la Ley sobre la Protección, etc. de los trabajadores migrantes, las empresas de capital extranjero de las ZFI están autorizadas a ampliar la categoría de los trabajos de sus trabajadores o extender sus contratos siempre que estén empleados en ocupaciones profesionales determinadas por el Comité de Zonas Económicas Especiales. No obstante, el Gobierno está impulsando la revisión de la ley.
- 121.** El Gobierno de **Mauricio** afirma que aún no ha ratificado el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), que limita el número de horas de trabajo en las empresas industriales. El decreto sobre remuneraciones establece las condiciones de trabajo en el sector de las zonas francas industriales, y las horas extra se pagan a 1,5 veces la tarifa horaria. Ante la vulnerabilidad del sector, se ha dado prioridad al mantenimiento del empleo y la sostenibilidad de las ZFI.
- 122. Trabajadores de la economía informal.** Según las memorias gubernamentales, los trabajadores de la economía informal no pueden ejercer la libertad sindical y de asociación en **Malasia** ni **Afganistán**, ya que están excluidos del ámbito de Código del Trabajo.
- 123.** Según la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), los trabajadores de la economía informal no pueden disfrutar del derecho de negociación colectiva en **México**.
- 124.** En la **India**, el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) y Hind Mazdoor Sabha (HMS) señalan que a los trabajadores de la economía informal se les niega el derecho de negociación colectiva. La CIOSL también señala que apenas hay representación sindical entre esos trabajadores y que es difícil hacer cumplir la legislación en la economía informal de dicho país.

125. En relación con **Tailandia**, el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) observa que la Ley sobre Relaciones Laborales B.E.2518 no cubre a los trabajadores de la economía informal.
126. **Trabajadores migrantes.** Sólo tres países, la **República Islámica del Irán, Jordania y Nepal**, comunican que los trabajadores migrantes no tienen derecho a organizarse.
127. Según la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN), en **México** los trabajadores migrantes pueden ejercer el derecho de negociación colectiva únicamente si son miembros de una asociación sindical nacional.
128. En la **India**, el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) y Hind Mazdoor Sabha (HMS) señalan que a los trabajadores migrantes se les niega el derecho de negociación colectiva.
129. Según la CIOSL, en **Jordania** los trabajadores migrantes carecen del derecho de huelga, pero algunos sindicatos han tenido éxito en sus demandas en defensa de los intereses de dichos trabajadores. En el **Líbano**, los refugiados palestinos no pueden formar sindicatos. En **Mauricio**, los sindicatos tienen dificultades para acceder a los trabajadores migrantes y organizarlos. En **Arabia Saudita y Qatar**, los trabajadores migrantes pueden ser repatriados o deportados si intentan formar un sindicato. En **Singapur**, los extranjeros no pueden desempeñar cargos sindicales ni trabajar para los sindicatos. En **Tailandia**, los migrantes registrados gozan legalmente de los mismos derechos que los nacionales; sin embargo, no se les permite cambiar de trabajo sin la autorización por escrito de su empleador. Si lo hacen, o si se les despide, se les puede deportar inmediatamente, a menos que puedan encontrar otro trabajo en el plazo de siete días. En los **Estados Unidos**, la Ley Nacional sobre Relaciones Laborales (NLRA), las leyes contra la discriminación y las normas sobre salario y horas de trabajo se aplican a los empleados independientemente de su situación legal en lo que a inmigración se refiere. Sin embargo, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos estableció en 2002 que los trabajadores indocumentados no tienen derecho a una indemnización en caso de prácticas laborales injustas que incumplan la NLRA, del mismo modo que tampoco tienen derecho a la readmisión. Estas restricciones dificultan el cumplimiento de los derechos sindicales de los millones de trabajadores indocumentados del país.
130. En respuesta a estos comentarios, el Gobierno de **Jordania** señala que la Ley sobre el Trabajo no impide a los trabajadores no jordanos ejercer su derecho de negociación colectiva o de huelga. Las disposiciones legales correspondientes abarcan a todos los trabajadores, independientemente de su nacionalidad.
131. El Gobierno del **Líbano** indica que el artículo 92 del Código del Trabajo reconoce la libertad de asociación a los extranjeros siempre que se cumplan determinadas condiciones; así, el trabajador en cuestión debe: i) estar autorizado a trabajar en el país; ii) estar empleado; iii) tener al menos 18 años, y iv) carecer de antecedentes penales en lo que se refiere a determinados delitos.
132. El Gobierno de **Mauricio** indica que aunque los trabajadores migrantes tienen derecho a formar un sindicato o afiliarse a él conforme a la Ley sobre las Relaciones Laborales, el Libro Blanco propone disposiciones específicas sobre el particular.
133. El Gobierno de **Arabia Saudita** afirma, en particular, que el decreto real núm. M/21 sobre el sistema del trabajo no establece ninguna discriminación basada en el sexo, la religión, la raza ni la nacionalidad.
134. El Gobierno de **Tailandia** señala que las personas son iguales y reciben la misma protección de la ley, tal y como garantiza el artículo 30 de la Constitución. Toda

discriminación o trato injusto a cualquier persona motivado por su condición también está prohibido por dicha ley.

135. Solicitudes de cooperación técnica. Para hacer frente a estas dificultades, **Afganistán, Brasil, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Líbano, Marruecos, Myanmar, Nepal, Omán, Qatar, Sudán, Uganda y Viet Nam** han solicitado la cooperación técnica de la OIT para ayudarles a poner en práctica el principio y derecho. (Para más detalles al respecto, consúltese la parte G del presente informe.)

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

136. Los Gobiernos de **Bahrein, El Salvador y Mauricio** señalan que no ha habido cambios con respecto a sus memorias anteriores.

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

137. Los Expertos Consejeros reiteran que la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva deben ser respetados por todos los Estados Miembros de la OIT, cualquiera sea el contexto específico del país en los planos económico, social, cultural y político. En este sentido, todos los principios y derechos de la Declaración están interrelacionados y se refuerzan entre sí. El respeto del derecho de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva es vital para garantizar la plena realización de los otros tres principios y derechos con ayuda de las organizaciones de empleadores y trabajadores. La situación reinante en los países que no reconocen este principio y derecho es básicamente distinta a la de aquéllos donde se respeta.

138. Reiteramos que la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva brindan a los empleadores y los trabajadores oportunidades de tener una mayor influencia en sus propias vidas y actividades, y les permiten negociar unos con otros, y con el Estado, según proceda. Cuando las fuerzas sociales de los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones se liberan, constituyen un verdadero mecanismo de control del posible abuso de poder por la otra parte o por el Gobierno, de ahí que este principio sea parte integrante de los derechos humanos y la democracia.

139. Valoramos positivamente el hecho de que en el presente examen anual se haya logrado el índice más alto de presentación de memorias sobre este principio y derecho. Sin embargo, debemos señalar que no se han ratificado los convenios pertinentes en el período objeto de examen. Desde que empezó el proceso del examen anual, 2004 es el primer año en el que no se han registrado ratificaciones de los Convenios núms. 87 y 98. No obstante, esperamos que siga su curso el diálogo positivo sobre el cumplimiento del principio y derecho y que los propósitos de ratificación se hagan pronto realidad en **Armenia, Kenya, Nepal y Nueva Zelandia.**

140. Apreciamos la importante contribución de las organizaciones de empleadores y trabajadores en el proceso de presentación de memorias. Al expresar sus opiniones, sobre todo en lo que se refiere a la práctica, han enriquecido el debate y han desempeñado un papel fundamental en la promoción del principio y derecho. Animamos a que se presente más información sobre la práctica.

141. Todos los países que presentan memorias declaran respetar el principio, pero son demasiados los países que siguen restringiendo las libertades garantizadas por dicho principio y muchos siguen sin actuar o mantienen una actitud poco clara al respecto. Por ejemplo, al menos 11 países siguen exigiendo la autorización gubernamental previa para el establecimiento de organizaciones de empleadores y trabajadores. Estas restricciones obstaculizan el pleno desarrollo del principio. Señalamos con interés que algunos países han reconocido a pesar de todo que no aplican plenamente este principio y derecho y han solicitado cooperación técnica al respecto. Ello debería permitir a determinadas categorías de trabajadores — como los trabajadores agrícolas, los trabajadores de las zonas francas industriales, los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos, los trabajadores de la economía informal, algunos trabajadores de los servicios públicos, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores temporeros y los que tienen contratos precarios — disfrutar plenamente de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva.
142. En lo que se refiere a estas categorías especiales, sobre cuya condición se ha venido llamando repetidamente la atención desde 2000, señalamos que no hay razón para no extender este principio a los trabajadores de las zonas francas industriales. Es fácil llegar a los trabajadores del sector público y de las ZFI; la legislación y la administración del trabajo deberían abarcarlos.
143. Es preciso prestar una atención especial a los trabajadores de la economía informal, ya que es un área que registra cada vez más empleo. Hacen falta medios innovadores para ampliar este derecho a todos los trabajadores de la economía informal, incluidos los trabajadores domésticos. Los trabajadores migrantes, que a menudo están en una situación legal precaria, deberían tener derecho a organizarse. Su organización les dará a ellos y a sus asociaciones una mayor capacidad de expresión en la sociedad y en el mundo del trabajo, con lo que se desincentiva el trabajo forzoso y la trata de migrantes.
144. Como señalamos el año pasado, hay cambios continuos en la organización y la estructura de la producción y el trabajo. Las nuevas formas y relaciones del trabajo y el empleo no deberían servir para debilitar la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva. La utilización de enfoques innovadores en esta área basados en el principio y derecho permitirán extender las estructuras de representación y organización.
145. Algunos gobiernos han expresado su disposición a revisar los obstáculos legales, políticos y prácticos al cumplimiento del principio. Instamos a los gobiernos a que promuevan el derecho de las organizaciones de empleadores y trabajadores a establecer organizaciones de su elección y afiliarse a ellas sin autorización previa, como acordaron hacer al adoptar la Declaración de 1998.
146. Esperamos que se produzcan cambios positivos en relación con la legislación en materia de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva. La cooperación técnica contribuye a ello. Nos satisface recibir información concreta sobre las actividades llevadas a cabo en esta área en **Kenya** y **Uganda** bajo los auspicios del Proyecto SLAREA (Fortalecimiento de las relaciones laborales en Africa Oriental) de la OIT, así como en **Jordania, Mauricio y Viet Nam**.
147. En determinados países se pusieron en marcha iniciativas importantes que han experimentado una ralentización. Se trata de países con situaciones tan distintas como el **Brasil** y el **Líbano**. Esperamos que de nuevo se vuelva a progresar a buen ritmo en dichos países.
148. Señalamos con interés los esfuerzos continuados de los países del **Consejo de Cooperación del Golfo**; algunos de ellos han proporcionado información concreta y siguen solicitando la cooperación técnica de la OIT. Reiteramos nuestra preocupación por

la plena aplicación de este principio y derecho, que supone el establecimiento de organizaciones de empleadores y trabajadores libremente elegidas.

149. Reiteramos asimismo nuestro llamamiento urgente a la OIT y a la comunidad de donantes para que aporten cooperación técnica y apoyen a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores para que cumplan plenamente este principio y derecho; en este sentido, es especialmente importante apoyar el desarrollo de las capacidades.

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

a) *Presentación de memorias*

150. Veinte (20) de 24 Estados han presentado memorias en relación con el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (tasa de presentación de memorias del 83 por ciento), lo que constituye un incremento del 18 por ciento con respecto a las cifras del examen anual de 2004 correspondientes a este principio y derecho. Ello representa un récord en términos de respuesta gubernamental en lo relativo a este principio y derecho. **Afganistán** y la **República Democrática Popular Lao** enviaron por primera vez sus memorias.
151. Los Gobiernos de **Santo Tomé y Príncipe**, **República Democrática de Timor-Leste** y **Vanuatu** no cumplieron con su obligación de presentar memorias para el examen anual de 2005.
152. Desde el primer examen anual, en 1999, las **Islas Salomón** es el único país que nunca ha presentado memoria alguna en relación con este principio y derecho.
153. A nivel nacional se recibieron dos (2) observaciones de dos (2) organizaciones relativas a Japón (la Confederación de Sindicatos del Japón – JTUC-RENGO) y los **Estados Unidos** (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales – AFL-CIO).
154. No se recibieron observaciones de las organizaciones nacionales de empleadores.
155. A nivel internacional se recibió una (1) observación de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), mientras que la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió con retraso comentarios al examen anual de 2004 en relación con los **Estados Unidos**.

b) *Memorias en las que se mencionan actividades*

156. **Ratificación.** En 2004, **Armenia** ratificó el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
157. En julio de 2004, el Gobierno de **Bolivia** solicitó al Congreso que ratificase el Convenio núm. 29. La ratificación de dicho Convenio también la están considerando los organismos gubernamentales de **Filipinas** desde julio de 2004. **Mongolia** y **Viet Nam** están estudiando ratificar los Convenios núms. 29 y 105, mientras que **Madagascar** contempla ratificar el Convenio núm. 105. El Gobierno del **Japón** declara que necesita estudiar en mayor profundidad la cuestión para examinar el grado de cumplimiento de las leyes y los reglamentos nacionales en lo que se refiere a las disposiciones del Convenio núm. 105.

- 158. Singapur** indica una vez más que denunció el Convenio núm. 105 «debido a las dificultades fundamentales que surgieron» de cara a la aplicación de este instrumento.
- 159. Reconocimiento de este principio y derecho.** Todos los países reconocen el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Por ejemplo, según los Gobiernos de **Afganistán, Canadá, República de Corea, Mongolia, Nepal y Filipinas**, este principio se aplica a todas las categorías de personas o actividades. En la **República de Corea**, el artículo 6 de la Ley sobre las Normas del Trabajo establece que un empleador no puede obligar a un trabajador a trabajar en contra de su voluntad mediante el uso de la violencia, la intimidación, el encierro u otros actos que limiten injustamente su libertad mental o física. En la **República Democrática Popular Lao**, el artículo 6 de la Constitución prohíbe todos los actos de autoritarismo o acoso que puedan ser física o moralmente perjudiciales para una persona o perjudiquen su honor, su vida, su conciencia o su propiedad; asimismo, los artículos 1 y 4 de la Ley sobre el Trabajo prohíben de manera general la utilización del trabajo forzoso. En **Malasia** están prohibidas todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio conforme al artículo 6.2 de la Constitución. En **Mongolia**, según el artículo 16.4 de la Constitución y los artículos 7 y 31 del Código del Trabajo, no se puede solicitar a nadie que lleve a cabo ilegalmente un trabajo forzoso u obligatorio. Además, un empleador no puede solicitar a un trabajador que lleve a cabo una tarea no especificada en su contrato de empleo, excepto cuando lo especifique la ley. El artículo 20 de la Constitución y el Código Civil de **Nepal** protegen a todos los ciudadanos de la explotación. En **Viet Nam**, el artículo 5 del Código del Trabajo establece la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- 160. Definición de trabajo forzoso u obligatorio.** Esta definición figura en la legislación y/o las decisiones judiciales de todos los países, salvo el **Canadá** y **Malasia**. En la **República Democrática Popular Lao, Myanmar y Nepal**, el trabajo forzoso se define como el caso en el que se obliga a una persona a trabajar en contra de su deseo o sin su consentimiento en contra de lo establecido por la ley. En **Filipinas**, la sección 3 de la Ley de la República núm. 9208 (Ley sobre la Lucha contra el Tráfico de Personas de 2003) define el trabajo forzoso y la esclavitud como la obtención de trabajo o servicios, de cualquier persona, mediante engaño, violencia, intimidación o amenaza, uso de la fuerza o coacción, lo que incluye la privación de libertad, el abuso de autoridad o ascendencia moral, y la servidumbre por deudas o engaño. En **Viet Nam**, según la resolución núm. 44/2003/ND-CP de 9 de mayo de 2003 (disposición 1.^a, artículo 1), los malos tratos y el trabajo forzoso se definen como aquellos casos en los que se golpea al trabajador, se le insulta o se le obliga a trabajar en ocupaciones inadecuadas a su sexo y perjudiciales para su salud y su dignidad.
- 161.** A continuación se exponen los esfuerzos más destacados en relación con este principio y derecho señalados en el presente examen anual, que se refieren a cambios legislativos, mecanismos preventivos de cumplimiento y sanción, atención especial requerida por determinados grupos, trata de personas, actividades de promoción, recopilación y difusión de datos, reformas políticas de carácter amplio y nuevas iniciativas.
- 162. Introducción de nuevos instrumentos jurídicos.** Según la memoria gubernamental, en el **Canadá** la nueva Ley sobre Inmigración y Protección de Refugiados prohíbe la trata de personas (artículo 118), pero se está revisando el Código Penal canadiense para introducir posibles delitos concretos en relación con la trata de personas, entre ellos el trabajo forzoso. En los **Estados Unidos**, la Ley relativa a la Prórroga de la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas ha introducido varias enmiendas al código estadounidense en lo relativo a la protección de las víctimas de la trata de personas. En **Viet Nam** se han publicado varios instrumentos jurídicos, como el Código del Trabajo, una ordenanza sobre la aplicación de las sentencias de prisión y la Ley sobre las Obligaciones

Militares. En **Nepal** también se han llevado a cabo reformas legales sobre la definición del trabajo forzoso y los medios para combatir el fenómeno.

- 163.** Asimismo, hay previstas reformas legales en **Afganistán, China, República Democrática Popular Lao, Madagascar, Mongolia y Viet Nam.**
- 164. Mecanismos preventivos y mecanismos relativos al cumplimiento y las sanciones.** El Gobierno de **Filipinas** reitera que la Ley de la República 9208 prevé una campaña sistemática de información y prevención y una base de datos para llevar a cabo un seguimiento y documentar y perseguir de manera efectiva los casos de trata de personas. Según las memorias gubernamentales, también se están poniendo en práctica mecanismos de inspección o seguimiento en **China, República de Corea, Japón, República Democrática Popular Lao, Malasia, Mongolia, Myanmar, Qatar y Viet Nam** con objeto de lograr el cumplimiento de este principio y derecho. Se están considerando tales medidas en **Afganistán y Nepal.** Se han aplicado sanciones penales, civiles y/o administrativas en casos de trabajo forzoso u obligatorio en **China, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Malasia, Mongolia, Myanmar, Nepal y Viet Nam.** Por ejemplo, en el **Canadá** se aplican sanciones penales prescritas por el Código Penal a individuos implicados en actividades relacionadas con el trabajo forzoso; dichas sanciones van desde multas hasta penas de cárcel, con una pena máxima de cadena perpetua para los delitos más graves. Los trabajadores víctimas del trabajo forzoso pueden solicitar el pago de salarios mínimos y otros beneficios conforme al mencionado Código. La nueva Ley sobre Inmigración y Protección de los Refugiados establece multas de hasta 1 millón de dólares canadienses y cadena perpetua por el delito de trata de personas. En **Filipinas**, el artículo 274 del Código Penal revisado establece penas que varían de la «prisión correccional mínima» al «arresto mayor máximo». En **Qatar**, las sanciones penales las establecen los artículos 318-332 del Código Penal núm. 11 de 2004. En los **Estados Unidos**, la Ley relativa a la Prórroga de la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas permite a las víctimas de la trata de personas iniciar una acción civil ante el tribunal de distrito contra la persona de la que hayan sido víctimas y recuperar los daños y las costas. En **Viet Nam**, la resolución núm. 113/2004/ND-CP de 16 de abril de 2004 (disposición 4.^a, artículo 10) establece penas administrativas por el uso de trabajo forzoso.
- 165. Atención especial a grupos específicos y a la trata de personas.** En lo que atañe a los grupos específicos, los Gobiernos de **Afganistán y la República Democrática Popular Lao** señalan que prestan una atención especial a la situación de los jóvenes. En el **Canadá** se presta atención especial a la situación de las mujeres, los niños, los migrantes, las minorías étnicas o raciales y las comunidades aborígenes. En **China, Nepal, Filipinas y Viet Nam** se dedica especial atención a la situación de las mujeres y los niños, con un énfasis especial en las niñas en el caso de China. Además, **China** reafirma que cuenta con varias instituciones nacionales responsables de localizar, emancipar y rehabilitar a las personas sometidas a trabajo forzoso. Esta responsabilidad recae en varios organismos públicos y gubernamentales en la **República Democrática Popular Lao y Nepal.**
- 166. Nepal** proporciona un buen ejemplo de un enfoque integrado para abordar el trabajo forzoso, ya que la combinación de voluntad política, reforma legislativa y cooperación técnica para apoyar el funcionamiento de los programas ha permitido alcanzar resultados. El programa integrado, que implica a varios donantes, agencias y sectores, se centra en trabajadores que han estado sometidos a situaciones de servidumbre, y en él participan gobiernos donantes, organizaciones de empleadores y trabajadores y ONG locales e internacionales. Entre sus diversos componentes se incluyen la aportación de terrenos y dinero para la construcción de viviendas, educación, salud, agua potable e instalaciones sanitarias, la formación de conocimientos prácticos, y actividades de generación de ingresos. Se presta una atención especial a la situación de las mujeres, los niños, las familias más expuestas al trabajo infantil y a los *Kamaiyas* (campesinos en régimen de

servidumbre por deudas) y los *Dalits* (casta inferior) y otros grupos indígenas, con lo que al mismo tiempo se aborda más de un principio y varias formas de discriminación. El programa trabaja en sinergia con un plan general del Gobierno relativo al trabajo infantil que se centra en los niños sometidos a servidumbre y víctimas de la trata de personas, así como en la política y las medidas nacionales para luchar contra la trata de mujeres y niños para su explotación sexual y laboral y en programas de acción con sindicatos nacionales destinados a organizar a los trabajadores agrícolas en los distritos donde están más presentes los *Kamaiyas*. El documento de estrategia de lucha contra la pobreza centrado en el trabajo decente, elaborado en cooperación con la OIT y posteriormente incluido en el Décimo Plan, incluye programas de reducción de la pobreza, en particular programas de microfinanzas y de estructuras de seguridad social que suelen centrarse en grupos de mujeres. Los programas de desarrollo de los pequeños agricultores y de crédito a la producción destinado a las mujeres rurales abordan la reducción de la pobreza y la capacitación económica de las mujeres y los agricultores en situación de marginalidad y les han ayudado a hacer frente a las relaciones tradicionales de servidumbre por deudas. Aunque estos programas no logren eliminar el trabajo forzoso — la gran limitación de recursos y la falta de capacidad del Gobierno de llevar a cabo un seguimiento y hacer cumplir la ley siguen dificultando la prevención efectiva — el enfoque de **Nepal** pone de manifiesto cómo un país pobre con diversos problemas socioeconómicos puede intentar avanzar en la promoción de la declaración.

167. En relación con la trata de personas, el Gobierno Federal del **Canadá** señala que ha establecido un grupo de trabajo interdepartamental para coordinar los esfuerzos federales para combatir la trata de personas; esta iniciativa incluye el desarrollo de una estrategia federal y el inicio de un proceso dirigido a crear una unidad de lucha contra la trata de personas en la policía. El Gobierno de **China** hace referencia una vez más a la cooperación técnica con el UNICEF en relación con medidas destinadas a combatir la trata de personas y al proyecto subregional de la OIT en el Mekong dedicado a combatir la trata de mujeres y niños. El Gobierno de la **República Democrática Popular Lao** también menciona la cooperación con este proyecto. En la **República de Corea**, la Fiscalía y la Policía son las instancias competentes en lo que se refiere a castigar la trata de personas y el abuso de poder por parte de los funcionarios públicos. En **Filipinas**, el artículo 16 de la Ley de la República 9208 prevé la ejecución de programas gubernamentales de rehabilitación y protección de las personas víctimas de la trata facilitándoles asesoramiento y alojamiento temporal y estableciendo centros especiales y programas en cooperación con organizaciones no gubernamentales.

168. Actividades de promoción. El Gobierno del **Canadá** indica que ha desarrollado un sitio web sobre la trata de personas y ha distribuido un folleto multilingüe para combatir dicho fenómeno a través de las misiones canadienses en el extranjero y las ONG, así como carteles en las comisarías de policía, los servicios de atención a las víctimas, los centros de refugiados e inmigrantes y otros lugares. Además, la organización *Justice Canada* y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) organizaron un seminario sobre la trata de personas destinado a los fiscales, la policía y los funcionarios de inmigración y aduanas y de los consulados canadienses. En **Madagascar** se ha puesto en marcha un estudio nacional en cooperación con la OIT con vistas a evaluar la situación en el país; el estudio se debatirá durante un taller nacional tripartito que acogerá también a otras partes interesadas. En **Mongolia**, un seminario sobre los convenios de la OIT relativos al trabajo forzoso adoptó en 2004 recomendaciones en materia de prevención y persecución del trabajo forzoso u obligatorio. También se han llevado a cabo actividades de apoyo a la eliminación de este fenómeno a través de la impresión de carteles y la emisión del documental de la OIT titulado «El trabajo forzoso» en la televisión nacional. Asimismo, se ha llevado a cabo una encuesta sobre la ley y las prácticas de trabajo forzoso.

169. En **Omán**, el Ministerio de Recursos Humanos organizó en 2003-2004 varios seminarios sobre la nueva Ley sobre el Trabajo y publicó folletos de formación sobre el empleo de las mujeres y los jóvenes, las prácticas de trabajo, etc. Análogamente, **China, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Nepal y Qatar** han comunicado la puesta en práctica de medidas de concienciación. **Mongolia** también prevé tomar medidas de ese tipo, igual que **Afganistán y Viet Nam**, que comunican dificultades relacionadas con la falta de concienciación y apoyo de la opinión pública.
170. Según la Organización Internacional de Empleadores (OIE), los empleadores han participado activamente en la promoción y el apoyo de este principio y derecho. Siguen buscando nuevas posibilidades de participación en esta área. En este sentido, la OIE apoya actualmente a la OIT en el desarrollo de un manual destinado a los empleadores y centrado en la trata de seres humanos, que permitirá formar a los empleadores en este asunto y orientarles en torno a qué papel pueden desempeñar de manera independiente o en relación con otros actores.
171. **Recopilación y difusión de datos.** El **Japón, Myanmar y Nepal** son los únicos países que mencionan la existencia de estadísticas gubernamentales y de otros datos relativos a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. **Canadá** prevé mejorar la recopilación de datos relativos a la trata de personas, incluida la trata destinada al trabajo forzoso. Asimismo, **Afganistán, China, Mongolia y Viet Nam** prevén recopilar estadísticas e información de otro tipo para hacer frente a los problemas que tienen en relación con la falta de información y datos.
172. **Políticas nacionales de carácter amplio.** Según las memorias gubernamentales, la **República de Corea, la República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Nepal y Filipinas** han adoptado políticas nacionales para combatir el trabajo forzoso u obligatorio. Los Gobiernos de **China, Mongolia y Viet Nam** planean tomar medidas similares en cooperación con la OIT.
173. **Nuevas iniciativas.** Son pocos los gobiernos que informan sobre la puesta en marcha de nuevas iniciativas para promover y cumplir este principio y derecho. Por ejemplo, en **Afganistán** se está elaborando un proyecto nacional para rehabilitar a niños de la calle y a niños soldado. En este sentido, se ha creado una comisión nacional sobre los derechos de los niños y la rehabilitación de los niños víctimas del trabajo forzoso que cuenta con la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores. **Canadá** comunica medidas nuevas entre las que se incluyen actividades de investigación, el apoyo a las medidas de las organizaciones de mujeres y el apoyo a las medidas de observancia de la legislación. **China** indica que una delegación de alto nivel viajó a varios países europeos para estudiar la administración penitenciaria; por otra parte, se celebró un seminario sobre los Convenios núms. 29 y 105 en cooperación con la OIT. En **Myanmar** se llevaron a cabo inspecciones de campo en áreas en las que había habido denuncias relacionadas con el trabajo forzoso u obligatorio; posteriormente se tomaron las medidas pertinentes. **Nepal** destaca la adopción del plan general sobre el trabajo infantil y de la Ley sobre el Trabajo Infantil (relativa a su prohibición y regulación) en 2004. En **Viet Nam** se llevó a cabo una encuesta sobre el alcance del trabajo forzoso en dicho país en cooperación con la OIT; posteriormente se pusieron en marcha actividades de seguimiento e inspección y divulgación de la información sobre la eliminación del trabajo forzoso.

c) **Problemas indicados**

174. **Obstáculos legales.** **Afganistán, Mongolia y Viet Nam** señalan dificultades relacionadas con determinadas disposiciones legales, mientras que **China** comunica la existencia de problemas relacionados con los reglamentos relativos a la rehabilitación por el trabajo.

175. En relación con la ratificación del Convenio núm. 105, el Gobierno del **Japón** reitera que es necesario estudiar en mayor profundidad la relación entre las disposiciones de este instrumento y las leyes y los reglamentos nacionales. La Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) indica una vez más que es necesario modificar la Ley sobre el Servicio Público Nacional y la Ley sobre el Servicio Público Local, ya que constituyen un obstáculo de primer orden a la ratificación.
176. En respuesta a estos comentarios, el Gobierno del **Japón** considera que el hecho de que las leyes nacionales prohíban las huelgas no impide ratificar el Convenio núm. 105. Además, la Ley sobre el Servicio Público Nacional y la Ley sobre el Servicio Público Local castigan a los principales conspiradores o instigadores de actos ilegales de carácter muy grave.
177. Según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), hay dificultades legales para cumplir este principio y derecho en los **Estados Unidos**. El trabajo obligatorio es bastante común en las prisiones en dicho país, si bien la legislación varía de un estado a otro. Por tanto, el Gobierno debería tomar medidas efectivas para adaptar la legislación al Convenio núm. 105, en particular en el nivel de los estados. Por otra parte, el Gobierno debería también velar por el cumplimiento de la legislación en lo que se refiere a determinadas formas de trabajo forzoso doméstico. Además, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) expresa su firme desacuerdo con la memoria actualizada presentada por el Gobierno estadounidense en relación con este principio y derecho.
178. **Factores circunstanciales.** Como obstáculos generales al cumplimiento del principio y derecho, **Mongolia, Nepal y Viet Nam** mencionan dificultades relacionadas con circunstancias sociales y económicas. En relación con el trabajo forzoso motivado por la servidumbre por deudas y la trata de personas, los Gobiernos de **Afganistán y Nepal** señalan dificultades relacionadas con valores sociales, tradiciones culturales y la situación política. En el caso de **Afganistán** hay un problema adicional, a saber, la rehabilitación de los niños repatriados que han sido víctimas de la trata de personas en varios países. Según el Gobierno del **Canadá**, el aspecto más complicado de la lucha contra la trata de personas es el carácter internacional de la delincuencia organizada, lo que exige que cooperen los países de acogida, los de tránsito y los de origen.
179. Además, los Gobiernos de **Afganistán, Mongolia y Nepal** señalan la falta de capacidad de las instituciones públicas competentes en lo que se refiere al trabajo forzoso u obligatorio en general. El Gobierno de **China** también menciona problemas en relación con la trata de personas. Los Gobiernos de **Afganistán, Mongolia, Nepal y Viet Nam** hacen referencia a la falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Los Gobiernos de **Afganistán, Nepal y Viet Nam** mencionan la ausencia de diálogo social sobre este principio.
180. **Prácticas de trabajo forzoso.** El Gobierno del **Canadá** reconoce que aunque parece que son pocos los casos de trabajo forzoso u obligatorio en el país, se tiene constancia de casos en los que dicho país ha servido de punto de tránsito o de destino a la trata de personas. El Gobierno de **Nepal** comunica varias formas de relaciones de servidumbre en la economía informal, entre otros en el sector agrícola, a pesar de los esfuerzos desplegados por el Gobierno para eliminar todas las formas de trabajo forzoso.
181. Según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), el trabajo forzoso se manifiesta en los **Estados Unidos** en formas como la prostitución (trata de mujeres y niñas), el trabajo doméstico forzoso y el trabajo forzoso en las prisiones. Se calcula que anualmente se introducen en el país entre 18.000 y 20.000 personas víctimas de la trata de seres humanos en al menos 20 estados; la mayoría de los casos registrados corresponden a Nueva York, California y Florida. En relación con el trabajo doméstico

forzoso, se han comunicado casos de trabajadores domésticos migrantes que sufren condiciones de trabajo cercanas a la esclavitud. Además, hay casos de trabajo forzoso en la industria del vestido en territorios estadounidenses, como en las Islas Marianas del Norte. Las leyes relativas a salarios e inmigración son de competencia local y han dado pie a casos de servidumbre por deudas en dicho territorio. Las empresas de propiedad extranjera pueden contratar a trabajadores extranjeros, sobre todo jóvenes asiáticas. La contratación la llevan a cabo agencias privadas.

182. Solicitudes de cooperación técnica. Con objeto de superar las dificultades señaladas, **Afganistán, China, República Democrática Popular Lao, Madagascar, Mongolia, Myanmar, Nepal, Filipinas y Viet Nam** han solicitado la cooperación técnica de la OIT para ayudarles a cumplir este principio y derecho (para más detalles al respecto, consúltese la parte G del presente informe).

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

183. Los Gobiernos de **Letonia y Singapur** indican que no ha habido cambios en relación con su memoria anterior.

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

184. Los Expertos Consejeros valoran positivamente el aumento de la tasa de presentación de memorias correspondientes a este principio y derecho, incluida la presentación de nuevos datos relativos a la legislación, las políticas y las actividades de promoción para combatir el trabajo forzoso. Sin embargo, nos preocupa que todas las formas de trabajo forzoso, especialmente la trata de personas, siga siendo un grave problema que la mayoría de las memorias no trata. Esto quiere decir que estas situaciones siguen siendo invisibles. También nos decepciona el hecho de que la mayoría de las memorias siga sin aportar información suficiente sobre las diversas formas de trabajo forzoso u obligatorio en el sector informal y en los sectores tradicionales de la economía. Es fundamental contar con información cualitativa y cuantitativa para poder adoptar estrategias nacionales y regionales eficaces, así como planes de acción para luchar contra esta plaga. En relación con la trata transfronteriza en particular, apreciaríamos que se aportase información sobre las prácticas de las agencias privadas de contratación, ya que pueden guardar relación con el trabajo forzoso u obligatorio.

185. Debemos expresar nuestra decepción en lo que se refiere al descenso de la tasa de ratificación. Esperamos que los propósitos de ratificación expresados por **Bolivia, Madagascar, Mongolia, Filipinas y Viet Nam** se hagan pronto realidad. Asimismo, esperamos que **Malasia y Singapur**, que han denunciado el Convenio núm. 105, reconsideren su postura al respecto.

186. Lamentamos profundamente el hecho de que la detestable práctica del trabajo forzoso siga estando extendida en la economía mundial. Siguen persistiendo formas ya antiguas de trabajo forzoso, como la servidumbre y el trabajo penitenciario, a las que se suman nuevas formas relacionadas en particular con la migración irregular y la trata de personas. Sin embargo, resulta esperanzador que algunos países con problemas de trabajo forzoso acudan cada vez con más frecuencia al Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) de la OIT y esperamos poder ver los resultados prácticos de este trabajo. Animamos a los demás países a que sigan ese ejemplo.

- 187.** Acogemos con interés la información proporcionada por varios gobiernos en relación con la existencia de una serie de formas de trabajo forzoso en sus territorios y a través de sus fronteras, así como sobre los enfoques adoptados para combatir el problema. Aunque los casos de trabajo forzoso sean escasos en el **Canadá**, aplaudimos los esfuerzos del Gobierno de dicho país en lo que se refiere a los pasos concretos dados para erradicar el trabajo forzoso, incluida la organización de diversas actividades de sensibilización. Incluso en un contexto de posguerra, el Gobierno de **Afganistán** trata de rehabilitar a los niños víctimas de la trata y ha establecido a tal fin una comisión nacional tripartita. En **Nepal**, país muy afectado por un conflicto civil actualmente, el Gobierno está poniendo en práctica programas integrados contra la trata de mujeres y niños y contra el trabajo forzoso; dichos programas incluyen programas de reducción de la pobreza, microfinanzas y estructuras de seguridad social.
- 188.** Observamos que los países que han presentado memorias dan varias definiciones del trabajo forzoso. En este sentido, los gobiernos deberían inspirarse en la definición de trabajo forzoso u obligatorio recogida en el Convenio núm. 29, con objeto de reflejar plenamente la realidad del fenómeno en sus países.
- 189.** Reiteramos que la lucha contra el trabajo forzoso u obligatorio no tendrá éxito si los países no reconocen la posible existencia del fenómeno. Cuando un país tenga dificultades para establecer el alcance exacto del trabajo forzoso u obligatorio, el gobierno debería acudir a la OIT para que le aporte asistencia aclaratoria. Reiteramos nuestra solicitud al **Japón** para que lleve a cabo el estudio que mencionó en este sentido.
- 190.** Las contribuciones de las organizaciones de empleadores y trabajadores siguen siendo insuficientes en lo que se refiere a este principio y derecho, que registra el menor número de comentarios sobre las memorias recibidas. El ejemplo de las contribuciones regulares y constructivas de AFL-CIO (**Estados Unidos**) y JTUC-RENGO (**Japón**) debería extenderse, sobre todo entre otras organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores. Al realizar más comentarios, los interlocutores sociales enriquecerán el debate y nos permitirán hacernos con una imagen más completa de la realidad del trabajo forzoso en los países afectados. Deben llevarse a cabo, en cooperación con la OIT, actividades de desarrollo de la capacidad destinadas a los interlocutores sociales allí donde sea necesario.
- 191.** Señalamos con interés los problemas destacados por algunos países en lo que se refiere a la aplicación efectiva de este principio. En relación con los problemas señalados por **China** en lo relativo a los reglamentos sobre «rehabilitación por el trabajo», señalamos que el Gobierno ha solicitado, con carácter prioritario, mayor cooperación técnica de la OIT sobre la reforma legal. Esperamos que haya progresos en el tratamiento de los diversos obstáculos. Nos parece evidente que la «rehabilitación por el trabajo» es una forma de trabajo forzoso.
- 192.** Nos satisface recibir información concreta sobre los avances logrados en la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, en cooperación con la OIT, en particular en **China, República Democrática Popular Lao, Madagascar, Mongolia, Nepal y Viet Nam**. En este sentido, el Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) debería recibir un apoyo adicional sustancial por parte de los donantes para ayudar a los países a avanzar más en la promoción y el cumplimiento del principio y derecho. Deben mantenerse y apoyarse los programas sociales para permitir la eliminación efectiva de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

5. Abolición efectiva del trabajo infantil

a) *Presentación de memorias*

- 193.** Cuarenta y tres (43) de entre 50 Estados han informado sobre el principio de abolición efectiva del trabajo infantil (tasa de presentación de memorias del 86 por ciento), lo que constituye un aumento del 28,35 por ciento con respecto a las cifras del examen anual de 2004 sobre este principio y derecho. Esto representa un récord en términos de respuesta gubernamental sobre este principio y derecho. **Afganistán, Sierra Leona, San Vicente y las Granadinas y Tayikistán** presentaron memorias por primera vez.
- 194.** Los Gobiernos de **Cabo Verde, Santo Tomé y Príncipe, República Democrática de Timor-Leste, Turkmenistán y Vanuatu** no cumplieron con su obligación de presentación de memorias para el examen anual de 2005.
- 195.** Desde que se inició el proceso de los exámenes anuales, en 1999, las **Islas Salomón y Somalia** no han presentado nunca memorias con relación a este principio y derecho.
- 196.** A nivel nacional se recibieron veintitrés (23) observaciones de ocho (8) organizaciones de empleadores y quince (15) organizaciones de empleadores de **Bangladesh** (Federación Mukto Sramic de Bangladesh – BMSF); **Djibouti** (Unión General de Trabajadores de Djibouti – UGTD y Unión de Trabajadores de Djibouti – UDT); el **Gabón** (Confederación de Empleadores del Gabón – CPG, Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres – CGSL y Confederación Sindical del Gabón – COSYGA); **Ghana** (Asociación de Empleadores de Ghana – GEA y Congreso de Sindicatos de Ghana – GTUC); **Haití** (Asociación de Industrias de Haití – AIH, Coordinadora de Sindicatos de Haití – CSH, Movimiento Sindical de Haití – MSH y Sector Sindical de Haití – SSH); **Kiribati** (Cámara de Comercio de Kiribati – KCC y Congreso de Sindicatos de Kiribati – KTUC); **Liberia** (Sindicato Unido de Marineros, Trabajadores Portuarios y Otros Trabajadores de Liberia y Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia – USPOGUL-LFLU); **México** (Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos – CONCAMIN y Confederación de Trabajadores de México – CTM); **Nueva Zelandia** (Business New Zealand – BNZ y Confederación de Sindicatos de Nueva Zelandia – NZCTU); **Pakistán** (Federación de Empleadores del Pakistán – EFP); **Sierra Leona** (Federación de Empleadores de Sierra Leona – SLEF y Congreso de Trabajadores de Sierra Leona – SLCC); y los **Estados Unidos** (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales – AFL-CIO).
- 197.** A nivel internacional se recibió una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE); por otra parte, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió con retraso comentarios al examen anual de 2004 en relación con los **Estados Unidos**.

b) *Memorias en las que se mencionan actividades*

- 198. Ratificación.** En 2004, **Comoras** ratificó el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), mientras que el **Paraguay** y **Tailandia** ratificaron el Convenio núm. 138 y **Azerbaiyán** y **Kirguistán** ratificaron el Convenio núm. 182.
- 199. Armenia** ha iniciado el proceso de ratificación de 21 instrumentos de la OIT, entre ellos los Convenios núms. 138 y 182. En **Camboya** se está desarrollando el mismo proceso para la ratificación del Convenio núm. 182. **Djibouti** también prevé ratificar estos dos instrumentos en estrecha cooperación con el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. **Estonia** prevé someter a ratificación el Convenio

núm. 138 a finales de 2004. Asimismo, **Ghana** espera que el programa de duración determinada relativo a la eliminación del trabajo infantil que está desarrollando en cooperación con el programa IPEC de la OIT impulse la ratificación del Convenio núm. 138. **Israel** prevé ratificar el Convenio núm. 182 lo antes posible. **Nueva Zelandia** está estudiando la compatibilidad de sus leyes, sus políticas y sus prácticas con el Convenio núm. 138.

- 200. Reconocimiento del principio y derecho.** Todos los países que presentaron memorias indican que el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil está reconocido en su Constitución o en su legislación nacional. Además, algunos países lo reconocen en decisiones judiciales y convenios colectivos (**Afganistán, Colombia, Djibouti, India, República Islámica del Irán y República Democrática Popular Lao**) o en reglamentos (**Australia**).
- 201. Legislación sobre la edad mínima de admisión al empleo o trabajo.** Entre los países que presentaron memorias, sólo **Australia, Bangladesh, Nueva Zelandia e India** afirman que no tienen edad mínima de admisión al empleo o trabajo. Sin embargo, en **Australia** hay una serie de disposiciones legislativas que tienen por objeto alcanzar el índice más elevado posible de éxito en las transiciones y proporcionar redes de seguridad social a los jóvenes. Asimismo, hay una legislación específica de una serie de sectores que exige unos requisitos mínimos en materia de edad. El Gobierno considera que la legislación laboral y los instrumentos laborales actuales proporcionan una protección adecuada en lo que se refiere a los derechos laborales y las condiciones de trabajo de los niños en las relaciones de empleo. El estado australiano de **Queensland** ha desarrollado con vistas a 2006 una nueva legislación destinada a elevar la edad de enseñanza obligatoria hasta los 16 años, con un mínimo de diez años de instrucción. Análogamente, **Nueva Zelandia** cuenta con una serie de elementos de protección para los niños en el empleo, a pesar de no tener una legislación específica sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- 202.** Los demás países que presentan memorias declaran tener una ley que establece una edad mínima para acceder a un empleo o trabajo, directa o indirectamente. **Sierra Leona** menciona la edad más baja permitida por ley, a saber, 12 años, mientras que **Myanmar y Qatar** tienen la edad mínima más elevada, 18 años. La mayoría de los países comunican que la edad mínima para acceder a un empleo está en torno a los 15-16 años.
- 203.** Los principales esfuerzos señalados dentro de este principio y derecho en el presente examen anual se refieren en particular a los cambios legislativos, la enseñanza obligatoria, la definición de trabajo peligroso, las leyes y los reglamentos dirigidos a eliminar las peores formas de trabajo infantil y la evaluación de este fenómeno, los mecanismos preventivos y otras medidas específicas para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil, la atención a grupos especiales de niños, entre ellos los que trabajan en la economía informal, las políticas y los planes nacionales e internacionales, nuevas iniciativas y recopilación y divulgación de datos.
- 204. Introducción de nuevos instrumentos jurídicos.** **Bahrein** trabaja actualmente en cooperación con la OIT en la formulación de una nueva legislación del trabajo para el sector privado. Por su parte, **Bangladesh** ha redactado un proyecto de nuevo Código del Trabajo, actualmente en fase de estudio por parte de las autoridades competentes para su aprobación. En la **República Checa** entró en vigor en octubre de 2004 una nueva Ley sobre el Empleo que modifica el Código del Trabajo al prohibir expresamente que trabajen los niños menores de 15 años o aquellos que no hayan terminado la enseñanza obligatoria. No obstante, se establece una serie de excepciones para la realización de actividades artísticas, culturales, publicitarias o deportivas siempre que se cumplan determinadas condiciones. En **Kiribati**, el Gobierno llevó a cabo un proceso de revisión legislativa en cooperación con la OIT y ha integrado las disposiciones de los Convenios núms. 138 y

182. Asimismo, se han organizado talleres para promover los cambios en el trabajo y en diciembre de 2004 se presentaron proyectos de ley al examen parlamentario. La Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) y el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) participaron en el proceso de revisión legislativa. Ambas organizaciones esperan que los cambios entren pronto en vigor y puedan ratificarse los mencionados Convenios.

- 205. Enseñanza obligatoria.** Según los países que han presentado memorias, existen sistemas de enseñanza obligatoria en **Australia, Bangladesh, República Checa, Colombia, Cuba, Djibouti, Eritrea, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, República Democrática Popular Lao, Letonia, Nueva Zelanda, Qatar, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Sierra Leona, Singapur, Suriname, Tayikistán, Uzbekistán y Venezuela.** La edad más baja del final de la enseñanza obligatoria, 10 años, se registra en **Bangladesh**, donde se exige un mínimo de 5 años o cursos de instrucción. Por el contrario, **Uzbekistán** registra la edad de enseñanza obligatoria más elevada, 18 a 19 años, con un mínimo de 12 años o cursos de instrucción.
- 206. Trabajo peligroso.** Sólo **Djibouti, Guinea-Bissau, República Democrática Popular Lao, Qatar, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas y Suriname** comunican que su legislación carece de definición de trabajo peligroso. **Saint Kitts y Nevis** registra la edad más baja para este tipo de trabajo, a saber, 14 años. En **Colombia**, la Ley sobre Minas establece una protección específica para los niños menores de 16 años. El Gobierno de **Australia** señala que la ley protege a todos los trabajadores, indiscriminadamente, frente al trabajo peligroso. Aunque **Djibouti** no define el trabajo peligroso ni especifica una edad mínima para desempeñarlo, declara que los niños tienen prohibido trabajar en trabajos que no puedan controlar físicamente, como los de las grandes obras de construcción. En **Eritrea**, el trabajo peligroso abarca el transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarril, mar y aire, así como el trabajo en almacenes que implique levantar o empujar grandes pesos o tirar de ellos, o cualquier otro trabajo de ese tipo, así como el trabajo relacionado con productos químicos tóxicos, maquinaria peligrosa, plantas de generación de electricidad, transformadores o líneas de transmisión y el trabajo en la excavación de sistemas de alcantarillado y túneles. En el **Pakistán**, los niños menores de 14 años tienen prohibido trabajar en fábricas, minas u otras ocupaciones peligrosas. En **Sierra Leona** la ley prohíbe a los niños trabajar antes de las 6 horas y después de las 18 horas o llevar a cabo cualquier trabajo que suponga levantar, transportar o trasladar cualquier peso que pueda causarles daño. En **Uzbekistán**, el trabajo peligroso incluye el trabajo en condiciones desfavorables, las actividades subterráneas y toda actividad que suponga un riesgo para su salud, su seguridad o su moral. En **Venezuela**, este tipo de trabajo incluye el trabajo en las minas y fundiciones, así como muchos trabajos que pueden poner en riesgo la vida y la salud de los trabajadores.
- 207. Legislación encaminada a eliminar las peores formas de trabajo infantil.** La mayoría de los países señala que tienen leyes específicas destinadas a eliminar las peores formas de trabajo infantil. Según el Gobierno de **Afganistán**, este tipo de trabajo comprende la utilización de maquinaria grande o pesada, el trabajo en las minas de carbón, los laboratorios químicos y el tráfico de drogas. El Gobierno Federal de **Australia** ha introducido recientemente la ley por la que modifica la legislación penal (en materia de delitos en el ámbito de las telecomunicaciones y otras medidas) de 2004, que contempla delitos de pornografía infantil en Internet. Esta ley también tiene en cuenta la definición de pornografía infantil recogida en el Convenio núm. 182 y modifica la Ley de Aduanas de 1901 al aumentar la edad de las personas cubiertas por la definición de los 16 a los 18 años. En **Sierra Leona**, la Ley sobre Empleadores y Empleados abarca el trabajo en las minas y en los buques y la carga o el desplazamiento de peso que pueda provocar daños. En **Uzbekistán**, el Código Penal aborda la contratación con el propósito de explotar, que lleva aparejada penas que pueden incluir el ingreso en prisión. En **Venezuela**, la Constitución y otras leyes tratan las peores formas de trabajo infantil. En relación con las

perspectivas de modificación legislativa, **Camboya** ha establecido un plan nacional muy completo sobre las peores formas de trabajo infantil que incluye nuevas leyes para eliminar las peores formas de trabajo infantil. En **Djibouti** el Gobierno tiene previsto llevar a cabo cambios legislativos para adaptarse al Convenio núm. 182 y poder ratificarlo.

208. En cuanto a la trata de personas, incluidos los niños, en **Australia**, el apartado 270 del Código Penal, que entró en vigor en 1999, prohíbe la esclavitud, la servidumbre sexual y la contratación engañosa destinada a la prestación de servicios sexuales. La esclavitud se castiga con un máximo de 25 años de prisión, pena que se sitúa en los 19 años en el caso de la servidumbre sexual y en los nueve años en el de la contratación engañosa. La legislación nacional también tipifica como delito el tráfico ilícito de personas con agravante de explotación (se haga a través de Australia o no), castigándolo con un máximo de 20 años de prisión. En 2003, el Gobierno australiano modificó la Ley sobre Telecomunicaciones (aspectos relativos a la interceptación) de 1979 para permitir la emisión de órdenes judiciales de interceptación de las telecomunicaciones en casos de delitos de trata de personas tipificados en el Código Penal. Además, el Gobierno pretende introducir en 2004 nuevos delitos (como los llevados a cabo mediante el uso de la fuerza, amenazas o engaños y un delito relativo específicamente a la servidumbre por deudas) con objeto de tipificar penalmente la trata de personas de manera exhaustiva.

209. Peores formas de trabajo infantil. El cuadro ¹⁰ que reproducimos a continuación recoge las respuestas aportadas por los países que han presentado memorias en lo que se refiere a la existencia o inexistencia de las peores formas de trabajo infantil.

Pais	Venta y/o tráfico de niños	Servidumbre, servidumbre por deudas, trabajo forzoso u obligatorio	Reclutamiento forzoso de niños para participar en conflictos armados	Prostitución	Pornografía	Actividades ilícitas, en particular producción y tráfico de drogas
Afganistán	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
Australia	No	No		Sí	Sí	Es posible
Colombia	Sí	Sin datos	Sí	Sí	Sí	Sí
Cuba	No	No	No	No	No	No
Djibouti				Es posible		Es posible en el caso de las niñas
Eritrea	No	No	No	No	No	No
Guinea-Bissau	Sí	No	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos
India	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
Letonia	Sin datos	No	No	Es posible	Es posible	Sin datos
Sierra Leona	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Suriname	Sin datos	No	No	Es posible	Es posible	Es posible
Tayikistán		No	No	Es posible en el caso de las niñas		
Venezuela	Sí	No	No	Sí	Sí	Sin datos

¹⁰ Fuente: memorias gubernamentales.

210. Mecanismos de prevención y otras medidas o programas específicos de acción para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil. Según la Organización Internacional de Empleadores (OIE), los empleadores han participado activamente en la promoción y el apoyo de este principio y derecho y siguen buscando nuevas posibilidades de trabajo en este ámbito. El *Manual de los Empleadores* redactado y publicado por la OIE sigue siendo una referencia útil para las empresas a la hora de hacer frente al trabajo infantil. Contiene información y ejemplos prácticos para las organizaciones de empleadores y sus miembros. Recientemente se han iniciado estudios para ampliar el alcance del manual y aportar buenas prácticas a los empleadores en los sectores más vulnerables al trabajo infantil. Las organizaciones de empleadores también siguieron participando en programas dirigidos a combatir el trabajo infantil a través de programas IPEC. Además, la mayoría de los proyectos elaborados por la OIT específicamente para las organizaciones de empleadores se pusieron en marcha con apoyo financiero de donantes independientes.

Cuadro 2 ¹¹. Medidas para garantizar la aplicación del principio de la abolición efectiva del trabajo infantil

	Medidas de aplicación de edades de admisión al empleo		Medidas para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil	
	Aplicadas	Previstas	Aplicadas	Previstas
Reforma de la legislación	Guinea-Bissau, Rep. Islámica del Irán, Rep. Dem. Popular Lao, Letonia, Qatar, Santa Lucía, Sierra Leona	Bangladesh, Colombia, Suriname	Guinea-Bissau, India, Sierra Leona, Venezuela	Djibouti, Saint Kitts y Nevis, Suriname, Tayikistán
Inspección/mecanismo de vigilancia	Australia, Bangladesh, Djibouti, Guinea-Bissau, Rep. Islámica del Irán, Rep. Dem. Popular Lao, Letonia, Qatar, Saint Kitts y Nevis,	Colombia, Sierra Leona, Suriname	Australia, India, Tayikistán, Venezuela	Sierra Leona, Suriname
Sanciones penales	Australia, Bangladesh, Djibouti, Guinea-Bissau, Rep. Islámica del Irán, Rep. Dem. Popular Lao, Saint Kitts y Nevis, Sierra Leona	Colombia	Australia, Letonia, Sierra Leona, Suriname	Suriname
Creación de empleo/generación de ingresos	Australia, Bangladesh, Rep. Islámica del Irán, Rep. Dem. Popular Lao, Qatar, Sierra Leona		Australia, India, Sierra Leona	Djibouti
Sanciones civiles o administrativas	Bangladesh, Rep. Islámica del Irán, Rep. Dem. Popular Lao, Letonia, Qatar, Saint Kitts y Nevis, Sierra Leona	Suriname	India, Sierra Leona, Tayikistán	
Mecanismos institucionales especiales	Bangladesh, Colombia, Guinea-Bissau, Rep. Islámica del Irán, Rep. Dem. Popular Lao, Letonia, Saint Kitts y Nevis, Sierra Leona		Guinea-Bissau, Sierra Leona, Venezuela	Suriname, Tayikistán
Educación obligatoria gratuita	Bangladesh, Rep. Islámica del Irán, Rep. Dem. Popular Lao, Qatar, Sierra Leona, Suriname		Sierra Leona, Suriname, Tayikistán	Djibouti
Asistencia social	Australia, Rep. Islámica del Irán, Qatar Saint Kitts y Nevis	Bangladesh	Australia, India, Letonia, Tayikistán, Venezuela	
Readaptación de los niños retirados de la fuerza de trabajo	Bangladesh, Rep. Islámica del Irán, Rep. Dem. Popular Lao, Qatar, Saint Kitts y Nevis, Sierra Leona	Colombia, Tayikistán	Guinea-Bissau, India, Sierra Leona	Djibouti, Suriname

¹¹ Fuente: memorias gubernamentales.

	Medidas de aplicación de edades de admisión al empleo		Medidas para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil	
	Aplicadas	Previstas	Aplicadas	Previstas
Formación profesional y perfeccionamiento para jóvenes trabajadores	Australia, Bangladesh, Djibouti, Guinea-Bissau, Rep. Islámica del Irán, Rep. Dem. Popular Lao, Sierra Leona		Australia, Guinea-Bissau, India, Sierra Leona, Tayikistán	Djibouti, Suriname
Sensibilización/promoción activa	Australia, Bangladesh, Colombia, Djibouti, Guinea-Bissau, Rep. Islámica del Irán, Rep. Dem. Popular Lao, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía	Sierra Leona	Australia, Guinea-Bissau, India, Sierra Leona, Suriname, Tayikistán	
Programas o proyectos de cooperación internacional	Bangladesh, Colombia, Guinea-Bissau, Rep. Islámica del Irán, Rep. Dem. Popular Lao, Sierra Leona		India, Sierra Leona, Suriname, Tayikistán	Djibouti, Guinea-Bissau, Letonia

211. Atención especial a grupos específicos de niños, inclusive los que trabajan en la economía informal. En **Australia**, la Ley relativa a la Comisión de la Infancia y la Juventud de 2000 exige a dicha Comisión que, en el cumplimiento de sus funciones, dé prioridad a las necesidades y los intereses de los niños y jóvenes: i) que no puedan proteger sus derechos, sus intereses o su bienestar; ii) que no cuenten con una persona adecuada que pueda actuar en su nombre; iii) que se encuentren en situación de desventaja a causa de una discapacidad, del aislamiento geográfico, por carecer de hogar o a causa de la pobreza; o iv) que estén o puedan pasar a situación de atención extradomiciliaria o detención. En **Bangladesh**, el Gobierno informa de que la pobreza extrema es el principal factor que hace que los niños empiecen a trabajar para ganarse la vida. En este sentido, en torno a 6,3 millones de niños de entre 5 y 14 años (3,8 millones de niños y 2,5 millones de niñas) trabajan en la economía informal. De todos los niños que trabajan, el 83 por ciento se encuentra en zonas rurales. El Gobierno ha intentado eliminar el trabajo infantil en cooperación con el programa IPEC de la OIT desde 1995. En **Djibouti** se presta una atención especial a quienes trabajan en la economía informal y a las niñas que han sido víctimas de la prostitución. En **Guinea-Bissau**, los problemas económicos y financieros del país hacen que siga habiendo dificultades en el cumplimiento de las disposiciones del artículo 146 de la Ley General sobre el Trabajo en lo que se refiere a la edad al finalizar el período de enseñanza obligatoria, sobre todo en la economía informal. En **Sierra Leona**, la Comisión Nacional para los Niños Afectados por la Guerra (NACWAC) y las organizaciones *Children Affected by War (CAW)*, *War Child*, y *Caritas International* prestan una atención especial a los niños combatientes. Aunque no hay cifras fiables, la mayoría de los niños trabaja informalmente en las calles, en las minas de oro y diamantes, las canteras, la pesca, la agricultura o el trabajo doméstico. El Gobierno de **Suriname** indica que los resultados de una encuesta elaborada en 1998 revelan que hay en torno a un 2 por ciento de trabajo infantil en el país. Aunque no se han encontrado casos de trabajo infantil en las empresas registradas, sí los hay en la economía informal. El Gobierno prevé, entre otras medidas, prestar una atención especial a los niños que trabajan en el sector de la prostitución.

212. Recopilación y difusión de datos. El cuadro ¹² que se reproduce a continuación recoge las respuestas proporcionadas por los países que han presentado memorias en relación con la disponibilidad de datos sobre el trabajo infantil.

¹² Fuente: memorias gubernamentales.

País	Datos sobre niños retirados del trabajo infantil	Datos sobre el número de niños trabajadores que han abandonado el trabajo y siguen educación formal o no formal	Aplicación de sanciones a quienes recurren al trabajo infantil
Afganistán	No	No	No
Bangladesh	Sí	Sí	Sí
Colombia	No	No	No
Djibouti	No	No	No
Eritrea	No	No	No
Guinea-Bissau	No	No	Sí
India	Sí	Sí	Sí
Irán, República Islámica del	No	No	Sí
Rep. Democrática Popular Lao	No	No	No
Letonia	Sí	No	No
Saint Kitts y Nevis	No	No	No
Sierra Leona	No	No	Sí
San Vicente y las Granadinas	No	No	No
Suriname	No	No	No
Tayikistán	Sí	Sí	Sí
Venezuela	No	No	No

213. El cuadro que reproducimos a continuación recoge las respuestas proporcionadas por los países que han presentado memorias en relación con las encuestas y los censos.

País	Encuestas nacionales desglosadas por sexo, ocupación y tipo de actividad	Edad mínima de las personas a quienes se les preguntó por su actividad económica	Ultimo censo
Afganistán	No		
Bangladesh	Sí	5	
Colombia	Sí	12	1993
Cuba		15	2002
Djibouti	No		2002
Eritrea	No	No	En curso
India	Sí	5	2001
Irán, República Islámica del		10	1995
Kiribati	No		
Rep. Democrática Popular Lao	No		
Letonia	Sí	15	2000
Nueva Zelanda			2002
Pakistán			1996
Qatar		15	1997
Saint Kitts y Nevis		16	2001
San Vicente y las Granadinas		15	2001

Pais	Encuestas nacionales desglosadas por sexo, ocupación y tipo de actividad	Edad mínima de las personas a quienes se les preguntó por su actividad económica	Ultimo censo
Sierra Leona	No	16	1985
Suriname	Sí		2003
Tayikistán	Sí	18	2001
Venezuela	No	15	2001

214. Políticas o programas nacionales e internacionales. La gran mayoría de los países indica que cuenta con una política o un plan nacional para la abolición efectiva del trabajo infantil, y los demás manifiestan que tienen la intención de dotarse de ellos a corto plazo. Sólo **Bangladesh, Santa Lucía y San Vicente y las Granadinas** reconocen carecer de ellos. Dichos programas o políticas tienen por objeto tratar el problema del trabajo infantil, en particular, mediante la ratificación de los correspondientes convenios, el refuerzo de la inspección del trabajo, el impulso de macropolíticas, la optimización de los recursos humanos y materiales y la creación de comités específicos.

215. Según el Gobierno de **Afganistán**, se han establecido dos comisiones nacionales sobre derechos de los niños: la Comisión sobre la Abolición de la Trata de Niños y la Comisión de Protección de la Infancia. **Camboya** señala que ha puesto en marcha un plan general de acción nacional sobre las peores formas de trabajo infantil. Asimismo, ha adoptado políticas nacionales y está llevando a cabo programas de acción para proporcionar educación para todos y luchar contra la trata y la explotación sexual de los niños en línea con los compromisos del Acuerdo Asiático sobre el Turismo. En el contexto de este acuerdo subregional, en 2001 se aprobó la Ley sobre el Turismo. También se está llevando a cabo el programa de turismo seguro para los niños, que incluye un programa centrado en el regreso y la reinserción de las víctimas. **Colombia** indica que ha adoptado el Tercer plan nacional para la erradicación del trabajo infantil y la protección del trabajo juvenil, cuyo objetivo general es contribuir a la prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil y a la protección y calificación del trabajo juvenil. **Eritrea** señala que su política general de protección legal centrada en las formas económicas y sociales de explotación tiene por objeto garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil. La **India** señala que su política nacional promulgada en 1987 incluye un plan de acción para abordar el problema del trabajo infantil. **Qatar** indica que el plan y la política nacionales tienen por objeto proporcionar recursos humanos y materiales, así como otros medios para garantizar la atención infantil, la protección y la adecuada preparación de los niños para el futuro en el marco de unas buenas condiciones familiares y socioeconómicas. En este contexto, se da prioridad a la salud, la educación y los servicios sociales, a la orientación moral y material y a otros elementos que puedan promover el bienestar de los niños. El Gobierno de la **República Democrática Popular Lao** indica que entre 2000 y 2007 pondrá en práctica un plan nacional dirigido a proteger a los niños, eliminar el trabajo infantil y resolver los problemas. **Saint Kitts y Nevis** declara que en principio su plan nacional debería formar parte del proyecto de Código del Trabajo sometido al debate de la Comisión Nacional Tripartita. **Sierra Leona** señala que se ha elaborado una nueva política nacional sobre derechos del niño con objeto de incorporar las disposiciones de la Convención sobre los Derechos del Niño a la legislación nacional, haciendo especial hincapié en los siguientes aspectos: i) la asistencia de los niños a la escuela; ii) la lucha contra el trabajo infantil, iii) el apoyo a los padres pobres con actividades generadoras de ingresos; iv) la retirada de niños del trabajo; y v) la reinserción de los niños combatientes en la sociedad. En relación con los planes para el futuro, **Djibouti** señala que su plan nacional prevé colaborar estrechamente con el programa IPEC de la OIT, ratificar el Convenio núm. 182 y aprobar legislación nacional sobre el trabajo infantil. **Guinea-Bissau** prevé llevar a cabo una

encuesta, mientras que la **República Islámica del Irán** tiene previsto crear una fundación nacional sobre los derechos de los niños.

- 216.** A nivel internacional, **Australia**, **Nueva Zelanda** y los **Estados Unidos** han expresado su intención de renovar la asistencia que prestan a otros países y organizaciones internacionales para combatir el trabajo infantil, incluidas sus peores formas. Dicha asistencia varía desde la ayuda financiera a la participación en foros internacionales. En este sentido, el Gobierno de **Australia** considera que su programa de ayuda aborda las causas fundamentales del trabajo infantil y las formas relacionadas de explotación de las mujeres y los niños en los países en desarrollo al centrarse en la reducción de la pobreza, el desarrollo sostenible y la mejora de la gobernanza, con un énfasis particular en el fortalecimiento de la ley y la justicia, los derechos humanos, las instituciones democráticas y la sociedad civil. Este programa contribuye asimismo a crear un entorno que haga menos probable la existencia de casos de trabajo infantil y otras formas de explotación.
- 217. Iniciativas nuevas.** En **Afganistán** el Gobierno señala que se han adoptado medidas preventivas contra la trata de niños. En el estado australiano de **Queensland**, el Gobierno ha establecido recientemente una Comisión para la Protección de los Jóvenes y los Niños (CCYP) y un Servicio de Asesoramiento a los Trabajadores Jóvenes que proporciona un servicio gratuito y confidencial de apoyo para ayudar a los jóvenes en los temas relacionados con el trabajo. El Gobierno de **Bangladesh** señala que se están llevando a cabo con éxito numerosos programas de acción en cooperación con el programa IPEC de la OIT, las organizaciones de empleadores y trabajadores y ONG. Unos 50.000 niños trabajadores y sus familias se han beneficiado directa e indirectamente de estos programas. El Gobierno de **Eritrea** señala que puso en marcha una campaña para animar a los padres a enviar a sus hijos a la escuela. Los padres cuyos hijos trabajaban a causa de dificultades económicas reciben asistencia social y subsidios, además de escolarización gratuita y paquetes gratuitos con libros, libros de ejercicios, etc.
- 218. Ghana** señala que los padres de los niños que trabajan reciben ayuda al permitirles acceder a pequeños créditos con los que establecer microempresas para que ellos y sus hijos puedan valerse económicamente. En cooperación con el programa IPEC de la OIT, el Gobierno está desarrollando un marco estratégico para el programa de duración determinada para la eliminación del trabajo infantil, que debería facilitar la abolición efectiva del trabajo infantil en el país e impulsar la ratificación del Convenio núm. 138. En **Guinea-Bissau**, los problemas económicos y financieros del país hacen que siga habiendo dificultades en el cumplimiento de las disposiciones del artículo 146 de la Ley General sobre el Trabajo en lo que se refiere a la edad al finalizar el período de enseñanza obligatoria, sobre todo en la economía informal. En la **India**, varios proyectos sobre trabajo infantil, entre ellos los cubiertos por el programa IPEC de la OIT, han tenido resultados esperanzadores. Las organizaciones de la sociedad civil también han desempeñado un papel importante en dichos proyectos; la distribución de comidas y subsidios ha sido fundamental para motivar a los padres para que envíen a sus hijos a las escuelas especiales. En la **República Islámica del Irán**, el Gobierno promueve la abolición del trabajo infantil a través de la educación y la formación profesional con ayuda de los servicios de empleo. Tras la ratificación del Convenio núm. 182, **Liberia** celebró una conferencia nacional tripartita en 2003 y puso en práctica una resolución nacional por la que estableció una Comisión Nacional sobre el Trabajo Infantil que desde entonces se ha ampliado para incluir grupos de interés tanto tripartitos como de defensa de los intereses de los niños. En **México**, en el marco del Programa de Desaliento al Trabajo Infantil, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social suscribió convenios de colaboración con las entidades federativas con miras a la adopción de acciones concretas destinadas a erradicar el trabajo infantil. Estos acuerdos han permitido poner en marcha campañas de concienciación y actos en varios estados del país.

219. En el **Pakistán**, el Gobierno señala que se han llevado a cabo con éxito proyectos bilaterales en el sector privado bajo los auspicios del programa IPEC de la OIT, como el proyecto de los balones de fútbol en Sialkot. Dicho proyecto ha atraído a más del 90 por ciento de los fabricantes de balones de fútbol y ha abierto centros formales de cosido que no permiten el trabajo infantil. Asimismo, proporciona un programa de educación a más de 17.000 niños. Se han puesto en marcha proyectos similares en los sectores de fabricación de alfombras y material quirúrgico. En **Sierra Leona**, el Gobierno señala que la creación de la unidad de apoyo familiar dentro de la policía nacional también sirve para hacer frente al trabajo infantil y a los abusos contra los niños. Asimismo, señala que la aprobación de legislación relativa a la Convención sobre los Derechos del Niño y la Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño pueden considerarse ejemplos de actuaciones positivas encaminadas a la abolición del trabajo infantil. Sin embargo, según la Federación de Empleadores de Sierra Leona (SLEF), no basta con la incorporación de instrumentos internacionales y regionales, lo principal es aplicar efectivamente las normas nacionales e internacionales. En **Uzbekistán**, el Gobierno indica que el «Programa nacional de formación de directivos» y la «Ley sobre la Educación» establecen una educación escolar de nueve años de duración y, una vez terminada la educación secundaria general, una formación obligatoria en un liceo de carácter académico o en un instituto de formación profesional. Todo ello eleva la edad de enseñanza obligatoria hasta los 18 ó 19 años, en función de la edad en la que el niño empezase a ir a la escuela.

c) **Problemas indicados**

220. Legislación. Los siguientes países están revisando su legislación relativa al trabajo infantil o prevén iniciativas similares, la mayoría en cooperación con la OIT: **Bahrein, Bangladesh, Djibouti, Kiribati y Suriname.** **Santa Lucía** indica que hay una contradicción entre la edad mínima de admisión a un empleo (14) y la edad hasta la que es obligatoria la escolarización (15), un problema que el Código del Trabajo corregirá prohibiendo emplear a niños que no hayan cumplido los 15 años.

221. Factores circunstanciales. El Gobierno de **Afganistán** menciona que sus dificultades en el cumplimiento del principio tienen su origen en el terrorismo, la falta de seguridad y la facilidad con que se pueden encontrar las armas. El Gobierno de **Bangladesh** señala que no hay programas efectivos de rehabilitación para hacer frente al trabajo infantil. El Gobierno del **Gabón** considera que el principal obstáculo para cumplir la ley es que el trabajo infantil se da sobre todo en los hogares privados, de difícil acceso para los inspectores del trabajo. De acuerdo con la Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL) y la Confederación de Empleadores del Gabón (CPG), se han logrado algunos progresos en la lucha contra esta forma de trabajo infantil, gracias a la creación de un número de teléfono gratuito para denunciar a quienes se aprovechan del trabajo infantil y gracias a la cooperación del programa IPEC de la OIT y del UNICEF. Además de señalar la existencia de casos de trabajo infantil en los hogares privados, la Confederación Sindical del Gabón (COSYGA) observa que el fenómeno se ve agravado por la falta de sanciones eficaces. La Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL) señala asimismo que la privatización ha redundado en una considerable pérdida de puestos de trabajo, lo que ha hecho que muchos niños abandonen la escuela y a menudo acaben como delincuentes o empiecen a trabajar en la economía informal. El Gobierno y los interlocutores sociales señalan la existencia de niños de la calle en el país, en su mayoría procedentes de otros países. Solicitan a la OIT asistencia y cooperación regional y bilateral para hacer frente al fenómeno.

222. En **Haití**, la Asociación de Industrias de Haití (AIH) observa que el país lleva 15 años en crisis económica y política, lo que ha hecho imposible ratificar los Convenios núms. 138 y 182. AIH confirma su pleno apoyo a la aplicación del principio incluido en el Convenio núm. 138 en el sector formal e indica que participó en el proyecto relativo a los niños

trabajadores en el sector doméstico «restavek», puesto en marcha por el programa IPEC de la OIT, que sin embargo tuvo que interrumpirse por la falta de voluntad del Gobierno. Tanto la Coordinadora de Sindicatos de Haití (CSH) como el Movimiento Sindical de Haití (MSH) y el Sector Sindical de Haití (SSH) subrayan el hecho de que la crisis económica y política nacional está hundiendo cada vez más el país en la pobreza y hace extremadamente difícil cumplir el principio. Asimismo, señalan que la OIT debería organizar un seminario nacional para abordar el problema de «restavek». El Gobierno apoya esta postura y solicita la cooperación técnica de la OIT en la nueva puesta en marcha del programa «restavek». En la **India**, el Gobierno indica que el analfabetismo, la pobreza y el desempleo son los principales obstáculos para la eliminación del trabajo infantil. El Gobierno de la **República Islámica del Irán** también señala que los obstáculos son la falta de recursos, la pobreza, el desempleo y la inseguridad de los trabajos de los padres.

- 223.** En **Liberia**, el Gobierno admite que no se cumple la Ley sobre el Trabajo que prohíbe con carácter general el trabajo a los niños menores de 16 años. Aunque en 2003 se estableció una Comisión Nacional sobre el Trabajo Infantil, el Sindicato Unido de Marineros, Trabajadores Portuarios y otros Trabajadores y Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU) observa que tras 14 años de guerra, el proceso de pacificación de Liberia es gradual, y que el Programa Nacional de Desarme ha desarmado a cerca de 16.000 niños soldado en el país. Además, USPOGUL-LFLU hace un decidido llamamiento a la OIT para que aporte asistencia financiera a dicha Comisión para que pueda luchar contra el trabajo infantil y por la reinserción de los ex niños soldado.
- 224.** En **Nueva Zelandia**, la Confederación de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) observa que la investigación y las encuestas revelan lo siguiente: i) una gran proporción de personas que se hallan en situación de pobreza en el país tiene niños a su cargo; ii) los estudiantes de nivel socioeconómico bajo y más jóvenes tienen más probabilidades de tener que trabajar para aportar ingresos adicionales a la familia; y iii) el cincuenta y siete (57) por ciento de las prostitutas jóvenes proviene de familias pobres o muy pobres. La NZCTU declara asimismo que la existencia de salarios y condiciones de empleo decentes es un componente esencial de todo programa de erradicación de la pobreza y que no debería obligarse a los niños a trabajar para contribuir al presupuesto del hogar para alimentos y otras necesidades. Entre las posibles soluciones propuestas por los observadores para reducir las probabilidades de que los niños y los jóvenes caigan en la prostitución está reducir la pobreza entre los jóvenes, proporcionar educación terciaria gratuita y reducir la pobreza de las familias. En este sentido, la iniciativa «Trabajar a favor de la familia», recientemente puesta en marcha, supone un avance en la lucha contra las dificultades de las familias trabajadoras con ingresos bajos.
- 225.** En el **Pakistán**, la Federación de Empleadores del Pakistán (EPF) señala que la pobreza, las limitaciones financieras, las actitudes pseudo rígidas y conservadoras de los padres y el sistema feudal son los principales obstáculos para cumplir el principio en el país. No se ha encontrado una resistencia significativa a la reducción o eliminación del trabajo infantil. Sin embargo, el dilema reside en cómo lograrlo. Como respuesta, el Gobierno señala que su documento de estrategia de lucha contra la pobreza también aborda el problema de los niños que trabajan. Además, el Gobierno señala que la Comisión de Desarrollo Humano está haciendo enormes esfuerzos para mejorar el capital humano y cubrir las necesidades humanas básicas, como la educación y la salud, a través de programas especiales.
- 226.** En **Sierra Leona**, el Gobierno subraya que la falta de concienciación y recursos, junto al carácter conservador de las prácticas tradicionales, las dificultades que existen en torno a la reinserción de los ex niños combatientes y la pobreza constituyen grandes obstáculos al cumplimiento del principio en el país. El Congreso de Trabajadores de Sierra Leona (SLLC) destaca la falta de estudios y datos que permitan valorar la magnitud del trabajo infantil en el país. Además, la inspección del trabajo no es eficaz y no se persiguen los

casos de trabajo infantil. El Gobierno y los interlocutores sociales hacen un llamamiento urgente a la OIT para que aporte cooperación técnica destinada a organizar un seminario nacional sobre la Declaración, en particular sobre la lucha contra el trabajo infantil, con objeto de concienciar a la población y elaborar un plan de acción nacional para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

227. Dificultades en la recopilación y divulgación de datos. La Confederación de Trabajadores de México (CTM) afirma que el principal obstáculo encontrado en **México** en relación con el cumplimiento del principio es la falta de datos fiables sobre el número de niños que trabajan. En **Sierra Leona**, la Federación de Empleadores de Sierra Leona (SLEF) y el Congreso de Trabajadores de Sierra Leona (SLLC) señalan que la recopilación y el análisis de datos es una prioridad necesaria para evaluar la magnitud del trabajo infantil en el país. **Venezuela** señala que el mayor obstáculo para cumplir el principio y derecho es la obtención de datos estadísticos fiables que muestren el verdadero calado del problema.

228. Solicitudes de cooperación técnica. Con miras a resolver estos problemas y dar cumplimiento al principio, **Afganistán, Bangladesh, Camboya, Colombia, Djibouti, Eritrea, Guinea Bissau, Haití, República Islámica del Irán, República Democrática Popular Lao, Letonia, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Sierra Leona, Suriname, Tayikistán y Venezuela** han solicitado la cooperación técnica de la OIT (para más detalles al respecto, consúltese la parte G del presente informe).

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

229. Los Gobiernos de **Bahrein y Omán** indican que no ha habido cambios respecto a su memoria anterior.

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

230. Los Expertos Consejeros valoran positivamente el gran aumento del índice de presentación de memorias en relación con este principio y derecho, en el que cabe destacar una mayor participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en el debate. Las memorias reflejan cada vez más las diversas formas del trabajo infantil y el alcance del problema. Este año, las memorias gubernamentales confirman que el trabajo infantil se da prácticamente en todas partes, a menudo de manera invisible: en el servicio doméstico, trabajando tras las paredes de talleres o fuera de vista en las plantaciones, por no hablar de las peores formas de trabajo infantil.

231. Nos preocupa profundamente que, según las estadísticas del programa IPEC de la OIT, haya 211 millones de niños de entre 5 y 14 años que llevan a cabo actividades económicas en todo el mundo. La mayoría de ellos, 180 millones, sufre una explotación intolerable, en particular los 8,4 millones de niños que sufren esclavitud, trata de personas, servidumbre por deudas, prostitución, pornografía y otras actividades ilegales a las que se les obliga a someterse. Es desolador observar que cada año 22.000 niños pierden la vida por accidentes relacionados con el trabajo.

232. Reiteramos nuestro énfasis en la importancia de hacer coincidir el final de la enseñanza obligatoria con la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, en particular a través de la legislación. De ese modo se controla de manera eficaz la entrada de los niños en el mercado de trabajo. Asimismo, se garantiza que los niños reciban la educación mínima que les prepara para acceder a trabajos mejores y se reduce el riesgo de que caigan en las peores formas de trabajo infantil. Ello exige proporcionar una educación y políticas sociales adecuadas para promover la asistencia a la escuela.

233. En el lado positivo, es evidente que casi todos los gobiernos que presentan memorias muestran su preocupación por el fenómeno y parecen darse cuenta de la repercusión a largo plazo en su economía y, lo que es más importante, en el futuro de su desarrollo social. A pesar de los progresos realizados en la lucha contra el trabajo infantil, en muchos casos la falta de concienciación, las actitudes culturales negativas y la falta de recursos limitan los esfuerzos de los gobiernos. No es posible acabar con el trabajo infantil sin la participación activa de las organizaciones de empleadores y trabajadores y otras partes interesadas. Por tanto, les instamos a que participen más en la resolución de los mencionados problemas a la vista del impacto negativo que tiene el trabajo infantil en la sociedad y la economía. Por tanto, instamos a las partes interesadas a que desempeñen un papel más activo, incluso adelantándose a los acontecimientos, en la lucha contra el trabajo infantil en aras de un futuro mejor.
234. A nivel internacional, **Australia, Estados Unidos y Nueva Zelanda** y han expresado su intención de renovar la asistencia que prestan a otros países y organizaciones internacionales para combatir el trabajo infantil, incluidas sus peores formas. La asistencia que prestan va desde la ayuda financiera a la participación en foros internacionales. Es importante cuidar la continuidad de los programas sociales para combatir el trabajo infantil, ya que una vez que se interrumpen es difícil mantener el impulso. La sostenibilidad de los programas mejoraría con el apoyo activo de las organizaciones de empleadores y trabajadores.
235. Apreciamos la contribución de las organizaciones de empleadores y trabajadores este año y desearíamos tener aún más observaciones tuyas. Reiteramos el papel que deben seguir desempeñando, sobre todo en la concienciación y el apoyo activo en lo que se refiere a este principio y derecho.
236. Deseamos destacar los esfuerzos realizados en el marco del programa IPEC de la OIT y de otros programas técnicos de cooperación. Sin embargo, muchos países señalan que las peores formas de trabajo infantil siguen existiendo. Señalamos con profunda preocupación que los niños siguen siendo víctimas de la trata de personas, se les obliga a trabajar en régimen de servidumbre u otras formas de esclavitud, se les hace caer en la prostitución y la pornografía y se les hace participar en conflictos armados y otras actividades ilegales. Por tanto, hacemos un firme llamamiento a los donantes para que apoyen el programa IPEC de la OIT para que pueda seguir luchando eficazmente contra tales plagas.

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

a) *Presentación de memorias*

237. Diecinueve (19) de un total de 23 Estados han presentado memorias en relación con el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (tasa de presentación de memorias del 83 por ciento), lo que constituye un aumento del 15 por ciento con respecto a las cifras del examen anual de 2004 sobre este principio y derecho. Ello supone un récord en términos de respuesta gubernamental en relación con este principio y derecho.
238. **República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu** no presentaron memoria al examen anual de 2005.
239. Desde que se iniciaron los exámenes anuales, en 1999, las **Islas Salomón y Somalia** no han presentado memoria alguna sobre este principio y derecho.

240. A nivel nacional, se recibieron nueve (9) observaciones de dos (2) organizaciones de empleadores y siete (7) organizaciones de trabajadores en relación con **Djibouti** (Unión General de Trabajadores de Djibouti – UGTD y Unión de Trabajadores de Djibouti – UDT), **Japón** (Confederación de Sindicatos del Japón – JTUC-RENGO), **Kiribati** (Cámara de Comercio de Kiribati – KCC y Congreso de Sindicatos de Kiribati – KTUC), **Liberia** (Sindicato Unido de Marinos, Trabajadores Portuarios y otros Trabajadores de Liberia y Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia – USPOGUL-LFL), **Tailandia** (Congreso Nacional Tailandés del Trabajo – NCTL), **Uganda** (Federación de Empleadores de Uganda – FUE) y los **Estados Unidos** (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales – AFL-CIO).
241. A nivel internacional, se recibió una (1) observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), mientras que la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió con retraso comentarios correspondientes al examen anual de 2004 en relación con los **Estados Unidos**.

b) Memorias en las que se mencionan actividades

242. Ratificación. En lo que se refiere a este principio y derecho, **Comoras** es el único país que ratificó en 2004 el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
243. En cuanto a las perspectivas de ratificación, los Gobiernos de **Kiribati** y **Uganda** declaran su intención de iniciar un proceso de ratificación tanto para el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) como para el Convenio núm. 111. El nuevo Gobierno de **Liberia** se ha comprometido a ratificar el Convenio núm. 100 lo antes posible. Los Gobiernos de **Djibouti** y **Estonia** también han iniciado el proceso de ratificación del Convenio núm. 111. El Gobierno del **Japón** reitera que necesita llevar a cabo estudios más profundos para examinar el grado de cumplimiento de la legislación nacional en lo que se refiere a las disposiciones del Convenio núm. 111.
244. **Reconocimiento del principio y derecho.** La mayor parte de las memorias hace hincapié en la voluntad de los gobiernos de luchar activamente contra toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación. A tal fin, reconocen o definen el principio de no discriminación en su Constitución, su legislación o sus decisiones judiciales. Por ejemplo, la Constitución de **Djibouti** prohíbe en sus disposiciones toda discriminación basada en la raza o el color, las opiniones políticas y el origen social. En **Malasia**, la Constitución (artículo 8) establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, sin distinciones basadas en la lengua, el origen social, la raza, el sexo o la religión; además, prohíbe incluir en la legislación cualquier disposición que pueda parecer discriminatoria. La Constitución de la **República Democrática Popular Lao** (artículo 6) protege las libertades y los derechos democráticos inviolables de todos los ciudadanos y establece que las leyes nacionales se apliquen sin discriminaciones basadas en el sexo. El Gobierno de **Singapur** suscribe el principio de igualdad y equidad de trato de los trabajadores sin discriminación.
245. En relación con la legislación nacional, algunos gobiernos mencionan disposiciones especiales relativas al principio y derecho. Por ejemplo, en **China**, el principio de no discriminación aparece consagrado en el artículo 12 de la Ley sobre el Trabajo. En **Djibouti**, **República Democrática Popular Lao** y **Myanmar** (ley de 1964), el Código del Trabajo prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación. En **Qatar**, de conformidad con el artículo 9 del Estatuto provisional modificado, las personas son iguales en lo que respecta a sus derechos y obligaciones generales, sin discriminación por raza, sexo o religión. En **Uganda**, el Gobierno indica que el proyecto de política de empleo tiene en cuenta los principios recogidos en los Convenios núms. 100 y 111.

246. Varios gobiernos (**China, Djibouti, Estonia, Japón, Kuwait, Malasia, Myanmar, Qatar, Suriname, Tailandia y Uganda**) señalan que han adoptado disposiciones legales contra la discriminación, entre otros campos en el de la remuneración. Por ejemplo, en Qatar, la Ley sobre la Función Pública establece los salarios y las prestaciones correspondientes a los grados y escalafones de todos los funcionarios, sin discriminación, y en el sector privado el Código del Trabajo prohíbe todo acuerdo entre un empleador y un trabajador que pueda ser contrario a este principio y derecho. En Myanmar, de conformidad con la ley de 1964, la política de contratación del Gobierno excluye diversas formas de discriminación en el empleo y la ocupación.
247. **China, Estonia, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Qatar y Uganda** recogen en sus memorias el reconocimiento del principio y derecho en las decisiones judiciales.
248. **Motivos de discriminación. China, República Democrática Popular Lao, Malasia y Suriname** mencionan los motivos de discriminación que cita expresamente el Convenio núm. 111, a saber: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social.
249. A continuación se indican los principales esfuerzos en relación con este principio y derecho en este examen anual, que atañen, en particular, a cambios legislativos, cumplimientos y sanciones, la atención especial que requieren determinadas categorías de trabajadores, las actividades de promoción, la recopilación y difusión de datos, la aplicación de políticas y las nuevas iniciativas.
250. **Introducción de nuevos instrumentos jurídicos.** Una serie de gobiernos señala su propósito de integrar el principio y derecho en su legislación nacional. Por ejemplo, el Gobierno de **Bahrein** trabaja en cooperación con la OIT para publicar una nueva Ley sobre el Trabajo para el sector privado. El Gobierno de **Estonia** adoptó en abril de 2004 la Ley sobre Igualdad de Género, que tiene por objeto garantizar la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el sector público como en el privado. En **Kiribati** se ha llevado a cabo un proceso de revisión legislativa en cooperación con la OIT para incluir las disposiciones de los Convenios núms. 100 y 111. En **Tailandia**, el Gobierno aprobó varias leyes y resoluciones para combatir la discriminación relativa a las personas con discapacidad. El Gobierno de **Uganda** tiene la intención de adoptar una Ley sobre Igualdad de Oportunidades.
251. **Cumplimiento y sanciones.** Numerosos gobiernos establecen sanciones para garantizar la aplicación de las leyes nacionales. El Gobierno de **China** reitera que la no discriminación en el trabajo se promueve a través de la inspección del trabajo, y, en caso de violación de la ley, se imponen sanciones (advertencia y multa). En la **República Democrática Popular Lao** y **Suriname** se aplican medidas similares. En **Djibouti** se puede iniciar una acción judicial para combatir la discriminación en el trabajo. En **Uganda**, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Inspección del Gobierno se encargan de promover este principio y derecho, y las reclamaciones se remiten al Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social para que actúe. Algunos Gobiernos (**Djibouti, Malasia y Myanmar**) señalan que sus tribunales no recibieron ninguna demanda de actuación legal relacionada con el principio y derecho, mientras que otros pocos (**Kuwait y Qatar**) indican que no existe discriminación en el empleo y la ocupación en su país.
252. **Atención especial a categorías particulares de trabajadores.** Varios gobiernos indican que, con vistas a cumplir el principio y derecho, se han tomado medidas especiales en favor de categorías especiales de trabajadores. En **China** y **Tailandia** se presta una atención particular a los trabajadores migrantes rurales y a las personas con discapacidad, respectivamente. Esta protección se aplica a todos los trabajadores del sector público en

Suriname. Los Gobiernos de **Djibouti** y la **República Democrática Popular Lao** están estudiando medidas para proteger a categorías particulares de trabajadores frente a la discriminación. En este sentido, el Gobierno de **Djibouti** tiene la intención de definir el concepto de trabajo atípico en su nuevo Código del Trabajo y llevar a cabo una encuesta sobre la discriminación en la economía informal. Sin embargo, los Gobiernos de **China** y **Qatar** indican que las medidas relativas a la discriminación no se aplican en los establecimientos de determinadas dimensiones, sin especificar qué dimensiones.

- 253. Actividades de promoción.** Una serie de gobiernos señala que han promovido el principio y derecho mediante programas de concienciación y apoyo. En **Malasia**, el Ministerio de Recursos Humanos llevó a cabo programas de educación en el trabajo para aumentar la concienciación entre los empleadores. En 2003-2004, el Ministerio de Recursos Humanos de **Omán** publicó una serie de folletos de información pública y llevó a cabo varias actividades de sensibilización en relación con el principio y derecho y la nueva Ley sobre el Trabajo de Omán. En **Kiribati**, el Gobierno es partidario de un Programa Nacional de la Declaración que ayude a promover, en cooperación con la OIT, la no discriminación y otros principios y derechos fundamentales en el trabajo y cambios en el trabajo. El Gobierno de **Uganda** considera que hay una gran demanda nacional de medidas de concienciación y desarrollo de capacidades para las que solicita la cooperación de la OIT.
- 254.** Según la Organización Internacional de Empleadores (OIE), los empleadores han participado activamente en la promoción y el apoyo de este principio y derecho y siguen buscando nuevas posibilidades de participación en este ámbito. En este sentido, la OIE ha desarrollado un manual destinado a los empleadores sobre el VIH/SIDA en cooperación con el ONUSIDA y ha participado en la elaboración del Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA, así como en los correspondientes materiales de formación. Asimismo, la OIE participó en la XV Conferencia Internacional del SIDA celebrada en Bangkok y en el diálogo político del Pacto Mundial sobre el VIH/SIDA, donde presentó una declaración conjunta con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). Asimismo, se celebraron seminarios de formación y concienciación destinados a miembros de la OIE en África, el Caribe y la región de Asia y el Pacífico. Dichos actos se centraron sobre todo en cómo abordar la discriminación, el miedo y el estigma y cómo mejorar el entorno del lugar de trabajo para las personas afectadas e infectadas. Además, la OIE aportó una orientación política específica a sus miembros en relación con cómo abordar el tema en lo que se refiere a la actuación del gobierno o las iniciativas de sus miembros. Los empleadores también participaron en la promoción de otros aspectos del principio y derecho, entre ellos la promoción del espíritu de empresa entre las mujeres, iniciativas para reconciliar el trabajo y las responsabilidades familiares y actividades de promoción de la igualdad en el lugar de trabajo. En este sentido, la Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda apoyó de manera concreta un programa de acción denominado «Cómo lograr la igualdad en entornos de trabajo interculturales».
- 255. Recopilación y divulgación de datos.** La mayoría de los gobiernos (**Djibouti, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Malasia, Qatar** y **Suriname**) señalan que no recopilan de manera regular estadísticas ni información relativa a este principio y derecho. Sin embargo, el Gobierno de **Kiribati** reconoce la existencia de discriminación en su país. El Gobierno de **Djibouti** expresa su compromiso con la ratificación del Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) y solicita a la OIT cooperación técnica para facilitar la recopilación y el análisis de datos. En esta misma línea, el Gobierno de **Uganda** reitera su compromiso de establecer un sistema de información y recopilación de datos con apoyo técnico de la OIT. **Japón** es el único país que dice contar con estadísticas de inspección sobre el número de infracciones y casos enviados a la Fiscalía en relación con los artículos 3 y 4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo.

- 256. Puesta en marcha de políticas.** Numerosos gobiernos hacen referencia a la existencia de políticas nacionales para promover este principio y derecho. En **China**, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se propone combatir la discriminación por motivos de sexo, comunidad étnica, raza o creencia religiosa mediante la elaboración de políticas y la inspección. El Gobierno de **Djibouti** reitera que ha adoptado una estrategia nacional de promoción de la mujer y solicita a la OIT cooperación técnica para elaborar una política nacional de eliminación de la discriminación. El Gobierno de **Qatar** reitera que ha elaborado una política nacional de igualdad y no discriminación teniendo en cuenta el principio y el derecho en la ley y en la práctica. El Gobierno de **Liberia** acoge positivamente la cooperación técnica de la OIT para organizar un seminario nacional tripartito con objeto de evaluar las necesidades prioritarias relacionadas con los principios y derechos de la Declaración y centrarse en la aplicación.
- 257. Iniciativas nuevas.** Son pocos los gobiernos que comunican nuevas iniciativas para promover y cumplir el principio y derecho. Por ejemplo, **Omán** ha ampliado la cobertura del programa nacional a los jóvenes con vistas a ampliar sus oportunidades de empleo y sus iniciativas de empleo por cuenta propia. El Gobierno de **Tailandia** ha establecido oficinas especializadas en cuestiones relacionadas con la mujer y el desarrollo familiar para abordar las cuestiones de género a través de políticas y medidas, así como a través de iniciativas de supervisión, información e investigación. Asimismo, hace hincapié en la adopción en 2004 de orientaciones prácticas para prevenir y controlar el VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

c) **Problemas indicados**

- 258. Legislación.** Los Gobiernos de **China, Kuwait, República Democrática Popular Lao y Suriname** indican que las disposiciones legales son una de las principales dificultades a las que se enfrenta el cumplimiento de este principio y derecho.
- 259.** En relación con el **Japón**, la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) ha solicitado al Gobierno que revise la Ley sobre el Trabajo con vistas a lograr un grado sustancial de igualdad de género e igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial.
- 260.** En respuesta a estas observaciones, el Gobierno del **Japón** reitera que el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar reúne desde 2002 a un grupo de expertos en políticas de igualdad de oportunidades de empleo para debatir cómo abordar diversas cuestiones como la discriminación entre hombres y mujeres, el trato injusto con motivo del embarazo y el parto, la discriminación indirecta y la promoción de medidas positivas. Dicho grupo de expertos debe redactar un informe a más tardar en junio de 2005. El Subcomité de Igualdad en el Empleo del Consejo de Política del Trabajo también debatió otras medidas para promover la igualdad de oportunidades en relación con el empleo. El Gobierno señala asimismo que empleadores y trabajadores no comparten las mismas opiniones sobre cómo garantizar a quienes trabajan habitualmente a tiempo parcial la igualdad de trato en las condiciones de trabajo.
- 261. Factores circunstanciales.** Algunos países señalan que entre los obstáculos al cumplimiento del principio y derecho se encuentran determinados valores sociales y tradiciones culturales (**Djibouti, República Democrática Popular Lao**), circunstancias económicas y sociales (**Suriname**) y la situación política (**República Democrática Popular Lao**). Por ejemplo, **Suriname** menciona la burocracia y la falta de recursos de su Ministerio de Trabajo. La mayoría de los países señala la falta de conciencia o apoyo de la opinión pública (**Djibouti, Kuwait, República Democrática Popular Lao y Uganda**) y la falta de información y de datos (**Djibouti, Kiribati, Kuwait, Suriname y Uganda**). Se han mencionado también otros problemas, como la falta de capacidad de las instituciones

gubernamentales competentes (**China y Djibouti**) y de las organizaciones de empleadores y trabajadores (**China, Kuwait**), así como la falta de diálogo social sobre cuestiones relacionadas con la discriminación y la igualdad (**China, Djibouti y Suriname**).

262. En **Djibouti**, la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT) señala la falta de una política nacional sobre el principio y derecho y confirma la inexistencia de diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales. En **Uganda**, la Federación de Empleadores de Uganda (FUE) hace hincapié en la necesidad de examinar mejor en el proceso de selección los requisitos relativos a los conocimientos y las competencias, independientemente del sexo.

263. Solicitudes de cooperación técnica. Con miras a hacer frente a las dificultades señaladas, **China, Djibouti, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Qatar, Suriname y Uganda** han solicitado la cooperación técnica de la OIT para ayudarles a cumplir el principio y derecho (para más detalles al respecto, consúltese la Parte G del presente informe).

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

264. Los Gobiernos de **Bahrein, Estados Unidos, Namibia y Singapur** indican que no ha habido cambios en relación con su memoria anterior. En el caso de los **Estados Unidos**, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) expresa su profundo desacuerdo con la «ausencia de cambios» recogida en la memoria gubernamental en relación con este principio y derecho.

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

265. Los Expertos Consejeros acogemos positivamente el aumento del índice de presentación de memorias en el presente examen anual y esperamos que se mantenga vivo este impulso con miras a mantener un diálogo positivo entre los países que presentan memorias y la OIT. A pesar de estos esfuerzos, resulta decepcionante el hecho de que sólo se registrase una ratificación dentro de este principio y derecho en el período objeto de examen. Esperamos que los países que tienen previsto ratificar convenios lo hagan pronto.

266. La globalización y las cambiantes condiciones del empleo parecen haber agravado las diversas formas de discriminación en el trabajo, que afecta sobre todo a las mujeres, a los grupos raciales o étnicos y a los trabajadores migrantes, especialmente en la economía informal. La mera proporción de las mujeres en la mano de obra hace que la discriminación basada en el sexo siga necesitando una atención continua. En este sentido, resulta esperanzador el hecho de que una serie de memorias nacionales recojan esfuerzos legislativos y prácticos destinados a superar la discriminación basada en el sexo.

267. Señalamos con interés la mayor participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en el debate sobre este principio y derecho, en particular a través de una serie de actividades de promoción llevadas a cabo por la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Instamos a los gobiernos y a los interlocutores sociales a que emprendan un diálogo permanente sobre las estrategias y las vías de actuación para combatir la discriminación en el trabajo. Deseamos señalar que el primer paso de dichas estrategias debería ser el reconocimiento de este fenómeno de alcance mundial.

268. Es decepcionante que el contenido de las memorias sea un tanto escaso en lo que se refiere a este principio y no aborde las cuestiones relacionadas con la discriminación racial, por razones de edad, étnica y de otros tipos. Desgraciadamente, las memorias suelen limitarse a una descripción de las disposiciones legales, incluidos los criterios por los que se prohíbe la discriminación, pero son pocas las memorias que proporcionan información sobre la manera en que se aplica la ley en la práctica. Al tratarse de un fenómeno complejo, la discriminación en el trabajo debe documentarse con información cualitativa y cuantitativa. Por tanto, solicitamos a los gobiernos y a los interlocutores sociales que aporten dicha información para evaluar las dimensiones de la discriminación contra grupos de población con características raciales, étnicas, religiosas o de otro tipo, como ser discapacitados, portadores del VIH/SIDA, migrantes o trabajadores de edad. Reiteramos la necesidad de conocer las diversas formas de discriminación para poder elaborar políticas y medidas apropiadas para combatirla. Un dato esperanzador es la declaración conjunta sobre el VIH/SIDA emitida por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).
269. Una vez más lamentamos el hecho de que los trabajadores migrantes se vean particularmente afectados por la discriminación, ya que normalmente asumen los peores trabajos y se les discrimina en el salario y otras condiciones de trabajo. Su situación parece empeorar, ya que carecen de derechos humanos fundamentales, entre ellos el de organizarse y negociar colectivamente.
270. Valoramos positivamente el hecho de que varios gobiernos (**China, Djibouti, República Democrática Popular Lao, Qatar y Tailandia**) informen de que están prestando una atención especial a categorías particulares de trabajadores o empresas. Sugerimos que se redoblen los esfuerzos para reducir y eliminar dicha discriminación. Sin embargo, lamentamos que las memorias que presentan cada año los gobiernos no incluyan cambios positivos en relación con estas categorías de empresas o trabajadores.
271. Nos complace observar que, a la hora de detectar los problemas, los países hayan expresado que necesitan cooperación técnica para promover la igualdad y la no discriminación en el trabajo. Quienes mencionan la legislación como un problema deben confirmar su voluntad política de avanzar en la reforma legislativa. Reiteramos nuestro urgente llamamiento a los donantes y a la OIT para que apoyen a estos países a hacer frente a los problemas que plantea la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

E. Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

1. Participación general

272. Las memorias recibidas dentro del examen anual de 2005 revelan un aumento considerable de las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y trabajadores, tanto a nivel nacional como internacional, con un índice general de presentación de observaciones del 37 por ciento, comparado con el 25 por ciento del examen anual de 2004 (véase el cuadro 3, más abajo).

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

Principio	2000 (primer ciclo)		2001 (segundo ciclo)		2002 (tercer ciclo)		2003 (cuarto ciclo)		2004 (quinto ciclo)		2005 (sexto ciclo)	
	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas	% de observaciones sobre las memorias que habían de presentarse	% de observaciones sobre las memorias recibidas
Libertad sindical y de negociación colectiva	46	69	60	85	34	48	88	106	22	30	33	38
Trabajo forzoso	2	5	39	74	4	7	25	41	14	20	8 **	10
Trabajo infantil	3	6	25	36	15	28	13	23	13	23	46	53
Discriminación	7	13	32	43	8	13	29	43	18	23	39	47
% medio total	14	24	37	55	17	30	33	51	16	25	32	37

* El índice de respuestas supera el 100 por ciento, ya que en algunos casos (como la India) se recibieron observaciones de varias organizaciones de empleadores y de trabajadores.

** Ninguna organización nacional de empleadores formuló observaciones sobre el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

2. Organizaciones de empleadores

273. Organización Internacional de Empleadores. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) envió una declaración en la que subraya su posición y sus actividades en relación con la Declaración y su seguimiento. A continuación se reproduce íntegramente el texto, excepto el apartado número 5, que se corresponde con la Parte D del presente documento.

Apoyo de los empleadores a la Declaración

La OIE reafirma su firme compromiso con la Declaración. La Declaración surgió a iniciativa de los empleadores y la OIE sigue trabajando decididamente para lograr su éxito. La OIE ha seguido promoviendo la Declaración de varias maneras concretas, que se exponen a continuación.

1. Recordatorio a los miembros de la OIE en relación con el examen anual

En línea con su práctica habitual, la OIE ha llamado la atención de sus miembros sobre los procedimientos de seguimiento. De los países afectados por el examen anual, tenemos miembros en cerca de 53 países. La OIE les anima a aportar sus contribuciones bien a través de las memorias gubernamentales o por separado, según resulte más apropiado.

2. Orientación e información a los miembros en relación con la Declaración de la OIT

Desde su adopción en 1998, la OIE ha seguido orientando a sus miembros sobre la Declaración. Además de aportar una orientación política específica, la OIE publicó una Guía sobre la Declaración que explica su importancia a las organizaciones de empleadores y el papel que pueden desempeñar en su seguimiento. En dicha guía, la OIE también anima a las organizaciones de empleadores a promover una mayor concienciación de la Declaración y sus principios entre sus miembros.

3. Responsabilidad social de la empresa

La responsabilidad social de la empresa se ha convertido en una cuestión muy importante para las empresas y la comunidad empresarial ve cada vez más la Declaración como un punto de referencia útil en lo que se refiere a las iniciativas de responsabilidad social. Como la Declaración tiene por objeto definir la responsabilidad de los gobiernos, la OIE, a través de su Grupo de Trabajo sobre responsabilidad social, ha desempeñado un papel importante a la hora de orientar a sus miembros sobre lo que significa la Declaración para las empresas en el contexto de la responsabilidad social. Dados los aspectos sociales y del trabajo del debate en torno a la cuestión y el importante papel que puede desempeñar la OIT, los empleadores consideran que la Declaración constituye una respuesta accesible a todas las partes interesadas en el debate. Sobre la base de la contribución recibida en el Grupo de Trabajo, se publican regularmente documentos políticos y de información que se distribuyen entre los miembros de la OIE.

4. El Pacto Global

Los principios del trabajo del Pacto Global derivan de la Declaración de la OIT. La OIE ha participado activamente en la promoción del Pacto Global. Hemos publicado una guía sobre el Pacto Global destinada a los empleadores y a las organizaciones de empleadores y regularmente proporcionamos asesoramiento y orientación en lo relativo a su ámbito y aplicación. Además, la OIE ha seguido participando en campañas nacionales e iniciativas regionales, a menudo en colaboración con la OIT.

Esta serie de actividades llevadas a cabo por los empleadores para promover la Declaración y los cuatro principios fundamentales pone de manifiesto nuestro apoyo a este muy importante instrumento. Sin embargo, deseamos aprovechar esta oportunidad para subrayar las cuestiones y las tendencias de especial importancia para los empleadores en relación con la Declaración.

1. Obligaciones establecidas por la Declaración

Frente al mecanismo supervisor ordinario, que es una vía jurídica, la Declaración, en particular el seguimiento del que forma parte el examen anual, constituye una vía política. Las

obligaciones políticas destinadas a promover, alcanzar y cumplir los principios de la Declaración son diferentes de las obligaciones jurídicas concretas que se asumen al ratificar un convenio. Por tanto, la evaluación que se lleva a cabo dentro del examen anual no debe suponer un debate sobre la legislación y las prácticas, esto es, sobre la sustancia. En lugar de ello, debe centrarse en el proceso, esto es, en los pasos dados por los Estados Miembros para hacer realidad los principios fundamentales, incluidas las solicitudes de cooperación técnica de la OIT. Sin embargo, hay una tendencia a olvidar este rasgo distintivo de la Declaración y la confusión resultante afecta a las memorias presentadas como parte del proceso del examen anual.

2. Coherencia política

Los empleadores de todo el mundo apoyaron decididamente el uso de los principios fundamentales de la Declaración en otros ámbitos, como el Pacto Global o en la actuación del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Sin embargo, la OIT debe mantenerse alerta para garantizar que los principios de la Declaración, cuando se usen en otros contextos, se utilicen de manera coherente y de conformidad con las verdaderas intenciones de los mandantes de la OIT en el momento de su creación. Todo abuso o mal interpretación de los derechos fundamentales, incluso en otros contextos, debilitarán, por extensión, la Declaración.

3. Desarrollo de las capacidades de las organizaciones de empleadores

La Declaración sólo puede promoverse de manera eficaz si los mandantes gozan de una situación sólida. Por tanto, debe utilizarse más el seguimiento de la Declaración para desarrollar la capacidad de las organizaciones de empleadores, con objeto de que se oiga mejor la voz de las empresas y fortalecer el espíritu del tripartismo y el diálogo social.

4. Cooperación técnica

La Oficina debe mejorar su gestión de los recursos de cooperación técnica. Todos los programas de cooperación técnica deben basarse en una serie de prioridades acordadas por los interlocutores sociales. En la medida en que la financiación de los donantes se ve afectada, debe recordarse a los donantes que es importante contar con las organizaciones de empleadores. Para garantizar que los programas cumplan sus objetivos, debe proporcionarse a los donantes una lista de programas de cooperación técnica prioritarios acordados con los interlocutores sociales. Ello influirá en los donantes al proporcionarles opciones alternativas sobre cómo utilizar su financiación para cumplir también sus objetivos, lo cual exige a la oficina contar con la participación de los interlocutores sociales de manera permanente y activa.

Todos los planes de acción y los programas de cooperación técnica deben incluir medios para medir su éxito (y sus carencias) y así garantizar que el aprendizaje pueda aplicarse a futuros planes y programas.

5. (...)

6. Debate del examen anual en el Consejo de Administración

El proceso del examen anual ha dado lugar a debates muy poco satisfactorios durante las reuniones del Consejo de Administración, que no han aportado beneficios ni efectos reales. A pesar de los enormes esfuerzos y recursos que se dedican al examen anual, el proceso no permite al Consejo de Administración aportar la muy necesaria orientación política. Ello se debe en parte al hecho de que no todos los países afectados son miembros del Consejo de Administración. La modalidad número 4 del anexo II de la Declaración permite revisar los procedimientos del Consejo de Administración. Los empleadores consideran que es necesario llevar a cabo dicha revisión antes del próximo examen anual.

Conclusión

El Grupo de los Empleadores de la OIT, así como los empleadores a nivel mundial, siguen apoyando firmemente la Declaración de la OIT, tal y como demuestran las actividades de promoción descritas más arriba. La Declaración es un ejemplo de primer orden de cómo debe y puede reaccionar la OIT a las urgentes cuestiones sociales a través de su exclusivo proceso de creación de consenso. Sin embargo, esa firmeza sólo podrá mantenerse si la Declaración mantiene el apoyo tripartito; esperamos que las áreas objeto de preocupación proporcionen unos cimientos sólidos para la actuación futura.

- 274. Organizaciones nacionales de empleadores.** La mayoría de los gobiernos afirman que mantuvieron consultas con las organizaciones nacionales de empleadores durante la fase preparatoria y que les remitieron ejemplares de la o las memorias, con arreglo al artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, a título informativo y para que formularan observaciones.
- 275.** Un total de diez (10) organizaciones nacionales de empleadores han aportado comentarios separados en el **Gabón** (Confederación de Empleadores del Gabón – CPG); **Ghana** (Asociación de Empleadores de Ghana – GEA); **Haití** (Asociación de Industrias de Haití – AIH); **Kenya** (Federación de Empleadores de Kenya – FKE); **Kiribati** (Cámara de Comercio de Kiribati – KCC); **México** (Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos – CONCAMIN); **Nueva Zelandia** (Business New Zealand – BNZ); **Pakistán** (Federación de Empleadores del Pakistán – EFP); **Sierra Leona** (Federación de Empleadores de Sierra Leona – SLEF); y **Uganda** (Federación de Empleadores de Uganda – FUE). Sobre el principio de libertad sindical y de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva se presentaron cuatro observaciones, mientras que en relación con el principio de abolición efectiva del trabajo infantil se presentaron ocho y en lo relativo al principio de eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación se presentaron dos. No se recibió ningún comentario de ninguna organización nacional de empleadores sobre el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- 276.** La mayoría de los países que presentaron memorias indican que las organizaciones de empleadores no comentaron las memorias gubernamentales que se les enviaron. Sin embargo, la recepción de las memorias gubernamentales ha permitido a algunas organizaciones de empleadores expresar opiniones diferentes, por ejemplo en el **Gabón, Haití, Nueva Zelandia, Pakistán, Sierra Leona y Uganda**. En el caso de **Ghana, Kenya, Kiribati y México**, los empleadores han apoyado los puntos de vista expresados por el Gobierno. Los Gobiernos de **Ghana, Haití, Kenya, Kiribati y Nueva Zelandia** enviaron respuestas a las observaciones de los empleadores.

3. Organizaciones de trabajadores

- 277. Organizaciones internacionales de trabajadores.** En el examen anual de 2005, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) presentó comentarios sobre el principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en lo referente a 26 países: **Bahrein, Brasil, China, El Salvador, India, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Mauricio, México, Marruecos, Nepal, Omán, Qatar, Arabia Saudita, Singapur, Sudán, Tailandia, Uganda, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos y Viet Nam**. Asimismo, se recibió fuera de plazo una observación de la CIOSL relativa a la evolución de los cuatro derechos y principios fundamentales en los **Estados Unidos**, que se ha abordado en el examen anual de este año.
- 278. Organizaciones nacionales de trabajadores.** La mayoría de los gobiernos afirman que mantuvieron consultas con las organizaciones nacionales de trabajadores durante la fase preparatoria y que les remitieron ejemplares de la o las memorias, con arreglo al artículo 23, 2) de la Constitución de la OIT, a título informativo y para que formularan observaciones.
- 279.** En total veintidós (22) organizaciones nacionales de trabajadores han aportado comentarios separados en **Bangladesh** (Federación Mukto Sramic de Bangladesh – BMSF); **Djibouti** (Unión de Trabajadores de Djibouti – UDT y Unión General de Trabajadores de Djibouti –

UGTD); **Gabón** (Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres – CGSL y Confederación Sindical del Gabón – COSYGA); **Ghana** (Congreso de Sindicatos de Ghana – GTUC); **Haití** (Coordinadora de Sindicatos de Haití – CSH, Movimiento Sindical de Haití – MSH y Sector Sindical de Haití – SSH); **India** (Congreso Panindio de Sindicatos – AITUC y Hind Mazdoor Sabha – HMS); **Liberia** (Sindicato Unido de Marineros, Trabajadores Portuarios y otros Trabajadores y Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia – USPOGUL-LFLU); **Japón** (Confederación de Sindicatos del Japón – JTUC-RENGO); **Kenya** (Organización Central de Sindicatos de Kenya – COTU-K); **Kiribati** (Congreso de Sindicatos de Kiribati – KTUC); **México** (Confederación de Trabajadores de México – CTM); **Nueva Zelandia** (Confederación de Sindicatos de Nueva Zelandia – NZCTU); **Sierra Leona** (Congreso de Trabajadores de Sierra Leona – SLCC); **Sudán** (Federación de Trabajadores del Sudán – SWTUF); **Tailandia** (Congreso Nacional Tailandés del Trabajo – NCTL); **Uganda** (Organización Nacional de Sindicatos – NOTU); y los **Estados Unidos** (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales – AFL-CIO). Se recibieron nueve observaciones sobre el principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, dos sobre el principio de eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, ocho en relación con el principio de abolición efectiva del trabajo infantil y dos en lo relativo al principio de eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

- 280.** La mayoría de los gobiernos que presentaron memorias señalan que las organizaciones de trabajadores no formularon observaciones sobre las memorias que les fueron remitidas por los gobiernos. No obstante, algunas organizaciones de trabajadores expresaron opiniones divergentes sobre estas memorias, como en los casos de **Djibouti, Gabón, India, Japón, Kiribati, Liberia, México, Nueva Zelandia, Sierra Leona, Tailandia, Uganda y Estados Unidos**. Las organizaciones de trabajadores apoyaron las posturas gubernamentales en los casos de **Ghana, Haití, Kenya y Sudán**. Se recibieron comentarios de los Gobiernos sobre dichas observaciones en los casos de **Ghana, Haití, Japón, Kenya, Kiribati, Liberia, Nueva Zelandia y Sudán**.

4. Participación en la presentación de memorias

- 281. Consultas.** En relación con el principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, el 73 por ciento de los gobiernos (**Afganistán, Canadá, China, Guinea-Bissau, India, Jordania, Kenya, República de Corea, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, México, Marruecos, Myanmar, Nepal, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Singapur, Sudán, Tailandia, Estados Unidos y Viet Nam**) afirman que mantuvieron consultas con las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores.
- 282.** El 85 por ciento de los gobiernos (**Afganistán, Brasil, Canadá, China, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, México, Marruecos, Myanmar, Nueva Zelandia, Nepal, Omán, Qatar, Arabia Saudita, Singapur, Sudán, Tailandia, Uganda, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Uzbekistán y Viet Nam**) afirman que enviaron ejemplares de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Menos de la mitad (**China, India, Kenya, Kuwait, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Myanmar, Nepal, Nueva Zelandia, Sudán y Estados Unidos**) declaran haber recibido observaciones de los interlocutores sociales. Sin embargo, muchos gobiernos que enviaron memorias actualizadas no especifican si las organizaciones de empleadores y trabajadores participaron en la elaboración de las memorias.

283. En lo relativo al principio de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, el 70 por ciento de los gobiernos que presentan memorias (**Canadá, China, República de Corea, Japón, República Democrática Popular Lao, Malasia, Mongolia, Myanmar, Nepal, Filipinas, Qatar, Singapur, Estados Unidos y Viet Nam**) señalan que mantuvieron consultas con las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores. Numerosos gobiernos que enviaron memorias actualizadas no especifican si se consultó a las organizaciones de empleadores y trabajadores en su preparación.
284. El 85 por ciento de los gobiernos que presentaron memorias (**Afganistán, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, Filipinas, Japón, República Democrática Popular Lao, Madagascar, Malasia, Mongolia, Myanmar, Nepal, Omán, Qatar, Singapur y Viet Nam**) manifiestan que enviaron ejemplares de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Menos de la mitad (**China, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Myanmar, Nepal y Estados Unidos**) indican que recibieron comentarios de las organizaciones de empleadores y/o de las organizaciones de trabajadores. No sucedió así en los casos del **Canadá, Malasia, Omán, Filipinas, Qatar y Viet Nam**. **Armenia, Bolivia y Letonia** no mencionan la participación de organizaciones de empleadores o de trabajadores en el proceso de presentación de memorias.
285. Por lo que se refiere al principio de la abolición efectiva del trabajo infantil, el 48 por ciento de los gobiernos que presentaron memorias (**Afganistán, Bangladesh, Colombia, Cuba, República Checa, Djibouti, Guinea Bissau, India, República Islámica del Irán, República Democrática Popular Lao, Letonia, México, Myanmar, Qatar, Saint Kitts y Nevis, Sierra Leona, Suriname, Tayikistán, Estados Unidos, Uzbekistán y Venezuela**) señalan que mantuvieron consultas con las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores.
286. El 55 por ciento de los países que presentaron memorias (**Bangladesh, Colombia, Cuba, República Checa, Djibouti, Eritrea, Ghana, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, República Democrática Popular Lao, Letonia, México, Myanmar, Nueva Zelandia, Qatar, Arabia Saudita, Santa Lucía, Sierra Leona, Singapur, Suriname, Tayikistán, Uzbekistán y Venezuela**) manifiestan que enviaron ejemplares de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Menos de la mitad (**República Checa, Letonia, México, Myanmar, Nueva Zelandia, Santa Lucía y Sierra Leona**) indica haber recibido comentarios de los interlocutores sociales.
287. Con respecto al principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, el 47 por ciento de los gobiernos (**China, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Omán, Qatar, Suriname y Estados Unidos**) señalan que mantuvieron consultas con las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores. Sin embargo, muchos gobiernos que enviaron memorias actualizadas o memorias en las que señalaban la ausencia de cambios no especificaron si las organizaciones de empleadores y trabajadores participaron en el proceso de presentación de memorias.
288. El 63 por ciento de dichos gobiernos afirma que enviaron ejemplares de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores (**China, Djibouti, Kiribati, Liberia, Malasia, Myanmar, Omán, Qatar, Singapur, Suriname, Tailandia y Uganda**). Menos de una cuarta parte (**China, Myanmar, Singapur y Estados Unidos**) señalan que recibieron observaciones de los interlocutores sociales. Por otra parte, **Bahrein, Estonia y el Japón** no mencionan la participación de organizaciones de empleadores o de trabajadores en el proceso de presentación de memorias.

5. Participación en las actividades

- 289. Desarrollo y aplicación de las medidas y los programas de los gobiernos.** En relación con la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, en octubre de 2003 se celebró en la **India** una conferencia nacional del trabajo en la que participaron organizaciones de empleadores y trabajadores. En **Nepal** y **Uganda** se celebraron consultas con los interlocutores sociales sobre la ratificación del Convenio núm. 87.
- 290.** En lo que se refiere a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, **China** reitera la participación de organizaciones de trabajadores en la detección, emancipación y rehabilitación de personas sometidas a trabajo forzoso. Lo mismo cabe decir de **Mongolia**, **Nepal** y **Viet Nam**, donde las organizaciones de empleadores y trabajadores también han participado en el desarrollo y la aplicación de medidas gubernamentales relacionadas con el trabajo forzoso.
- 291.** En relación con la abolición efectiva del trabajo infantil, el Gobierno del estado australiano de **Queensland** afirma que el Sindicato del Vestido y el Calzado de Australia (TCFU) participó en una campaña centrada en temas relacionados con el trabajo externo a destajo y el trabajo infantil. El Gobierno de **Bangladesh** señala que las organizaciones de empleadores y trabajadores participan activamente en la aplicación de programas de acción y en varios comités, como el Consejo Consultivo Tripartito, el Comité de Dirección Nacional, el Subcomité y el Comité de Seguimiento. En este sentido, la Federación Mukto Sramic de Bangladesh (BMSF) afirma que el Gobierno, los sindicatos, las ONG y otras organizaciones sociales están intentando eliminar el trabajo infantil con programas y proyectos específicos, si bien el problema está muy enraizado y necesita numerosas iniciativas. En **Djibouti**, el Gobierno expresa su intención de reforzar la participación de los interlocutores sociales en la futura aplicación de medidas sobre el trabajo infantil. En **Ghana**, la Asociación de Empleadores de Ghana (GEA) llevó a cabo una serie de proyectos, la mayoría financiados por la OIT, entre los que cabe destacar los dedicados a la repercusión del trabajo infantil en el desarrollo futuro de las empresas. El Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC) también llevó a cabo con varias partes interesadas una serie de actividades centradas en la eliminación del trabajo infantil. En **Haití**, el Gobierno está de acuerdo con la Asociación de Industrias de Haití (AIH), la Coordinadora de Sindicatos de Haití (CSH), el Movimiento Sindical de Haití (MSH) y el Sector Sindical de Haití (SSH) en la necesidad de combatir el trabajo infantil con el apoyo de las partes interesadas. En **Kiribati**, el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) participó en el proceso de revisión de la Ley sobre el Trabajo para incluir las disposiciones de los Convenios núms. 138 y 182 en la legislación nacional. La Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) ha expresado su apoyo a un programa IPEC de la OIT de carácter nacional para fortalecer el desarrollo de las capacidades de las organizaciones de empleadores en lo que se refiere a la promoción del principio de la abolición efectiva del trabajo infantil. En **Liberia**, el Sindicato Unido de Marineros, Trabajadores Portuarios y otros Trabajadores y Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU) participa en la Comisión Nacional sobre el Trabajo Infantil. En **México**, la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) afirma que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en el desarrollo y la aplicación de medidas y programas de acción y que las empresas reciben orientación sobre las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. En **Sierra Leona**, el Gobierno afirma que está previsto que los interlocutores sociales y las partes interesadas aprueben la política nacional sobre trabajo infantil antes de su aprobación en 2005.
- 292.** En lo que se refiere a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, **China**, **Djibouti**, **Qatar** y **Suriname** señalan que las organizaciones de empleadores y de trabajadores han participado en el desarrollo y la aplicación de las correspondientes medidas gubernamentales. Por su parte, **Malasia** reitera que las políticas nacionales del

trabajo relativas a este principio y derecho se deciden después de consultar con los interlocutores sociales, en particular dentro del Consejo Consultivo Nacional del Trabajo. En **Uganda**, el Gobierno indica que consultó a los interlocutores sociales en el proceso de ratificación de los Convenios núms. 100 y 111, que pretende ratificar.

- 293.** Pocos gobiernos indican que las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores no hayan participado en el desarrollo y la aplicación de medidas nacionales relacionadas con el trabajo forzoso (**Malasia** y **Qatar**). Muchos de los gobiernos que enviaron memorias actualizadas no lo mencionan.
- 294. Promulgación, revisión y/o aplicación de leyes.** **Australia, Brasil, República de Corea, Malasia, Mongolia, Uganda** y **Estados Unidos** manifiestan que las organizaciones de empleadores y de trabajadores han participado en la formulación, modificación y/o aplicación de leyes relacionadas con los principios y derechos de la Declaración.

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

- 295. Cooperación con organizaciones no gubernamentales (ONG).** El Gobierno de **Afganistán** trabaja con ONG como *Save the Children UK* y *Children in Crisis* para luchar contra el trabajo forzoso. En **Australia**, el programa de cooperación con organizaciones no gubernamentales de AusAID (ANCP) proporciona financiación anual a ONG australianas acreditadas para apoyar sus programas. Los Gobiernos de **Camboya** y **Colombia** prevén la participación de ONG en las diversas actividades que llevan a cabo para combatir el trabajo infantil. Los Gobiernos de la **República Democrática Popular Lao** y **Myanmar** cooperan con la OIT y con las ONG para combatir el trabajo forzoso y la discriminación. Los Gobiernos de **Kenya** y **Uganda** reiteran su cooperación con el proyecto SLAREA (Fortalecimiento de las relaciones laborales en Africa Oriental) de la OIT y con las organizaciones de la sociedad civil en la mayoría de las actividades de concienciación, apoyo y desarrollo de capacidades en relación con la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.
- 296. Cooperación bilateral.** El Gobierno de **Australia** desarrolla varios tipos de cooperación bilateral que promueven directa o indirectamente la eliminación del trabajo infantil a través de un proyecto dirigido a los niños de la calle y a los niños trabajadores de las zonas urbanas, el programa de prestación global integrada de servicios sociales (CIDSS) y programas del UNICEF en Asia Meridional. El Gobierno del **Canadá** señala su apoyo a varias iniciativas de otros países para promover y cumplir el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, incluida la asistencia a mujeres y niños obligados a ejercer el comercio sexual. Asimismo, promueve la abolición del trabajo infantil a través de acuerdos de cooperación en materia laboral con sus socios comerciales y a través de la aplicación de la Declaración y el Plan de Acción de Ottawa, adoptado por la XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo en octubre de 2001. **Nepal** menciona el apoyo de donantes bilaterales, por ejemplo **Alemania** (GTZ).
- 297. Cooperación regional.** El Gobierno de **Australia** continúa apoyando el proyecto para acabar con la prostitución y la pornografía infantil y la trata de niños (ECPPT). **Canadá**, a través de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA), hace referencia a la cooperación regional con la Organización de Estados Americanos (OEA), la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE), la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) y varias iniciativas subregionales en Asia y Africa para luchar contra la trata de personas y las peores formas de trabajo infantil. **Qatar** subraya la cooperación con la Organización Árabe del Trabajo (OAT) y la Confederación Internacional de Sindicatos Arabes (ICATU) en la recopilación de información y datos.

298. Cooperación internacional. Casi todos los gobiernos cooperan directa o indirectamente con la OIT en el seguimiento de la Declaración. La cooperación con el Programa de la Declaración de la OIT y/o el programa IPEC de la OIT ha sido mencionada en relación con diversas actividades, en particular programas de duración determinada. Además, **Afganistán, Canadá, China, Djibouti, Eritrea, República Islámica del Irán, Madagascar, Mongolia, Nepal, Qatar, Suriname y Tayikistán** citan la cooperación con las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización Internacional de Policía Criminal (INTERPOL), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas (PMA) o el Banco Mundial (BM) en la promoción y el cumplimiento de los principios y derechos de la Declaración.

G. Cooperación técnica

1. Consideraciones generales

299. La Conferencia Internacional del Trabajo debatió en junio de 2004 el segundo Informe global sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, titulado *Organizarse en pos de la justicia social*. El informe es el primero de la segunda serie de informes globales que forman parte del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En particular, supone una evaluación del primer Plan de Acción adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2000 tras el debate del primer Informe global, *Su voz en el trabajo*.

300. Durante su reunión de noviembre de 2004, el Consejo de Administración tomó nota del enfoque presentado por la Oficina. Posteriormente, la Oficina presentará un Plan de Acción para la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2005.

301. Los demás planes de acción adoptados por el Consejo de Administración en relación con las demás categorías de principios y derechos se están aplicando. En las *Actas Provisionales* de la Conferencia Internacional del Trabajo se presenta una memoria anual sobre su aplicación. La Oficina informará sobre los progresos realizados en relación con el trabajo forzoso en el próximo Informe global sobre el tema, que se debatirá en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2005.

2. Ayuda internacional

302. Se están ejecutando los proyectos relativos a la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, así como al Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL). Las actividades de investigación, asesoramiento y cooperación técnica sobre la eliminación del trabajo forzoso siguieron avanzando a buen ritmo en 2004, dentro del programa SAP-FL. Una serie de estudios en profundidad ha permitido conocer mejor las manifestaciones del trabajo forzoso en varios países industrializados de destino de las víctimas de la trata de personas, así como en determinados países de América Latina y en determinadas economías en transición. Se han dedicado considerables esfuerzos de investigación a la realización del primer cálculo global realizado por la OIT sobre el trabajo forzoso, que se publicará en el Informe global de 2005. En marzo de 2004

comenzaron dos nuevos proyectos operativos financiados por el Gobierno de los **Países Bajos**: un proyecto subregional sobre servidumbre en Asia Meridional (que abarca **Bangladesh, India, Nepal y Pakistán**) y otro sobre la trata de personas en Asia Central (que abarca la **Federación Rusa, Tayikistán y Uzbekistán**). Estos proyectos de colaboración reúnen los diversos enfoques necesarios para lograr una respuesta integrada al trabajo forzoso (al combinar la aplicación de la ley con estrategias eficaces de prevención y rehabilitación, con un énfasis especial en el fortalecimiento institucional). Otros nuevos proyectos de SAP-FL se centran en la trata de personas en **China** (financiados por el Departamento de Estado de los **Estados Unidos**) y complementan la asistencia en curso centrada en otros aspectos del trabajo forzoso en **China** (en particular, la reforma del sistema de reeducación a través del trabajo) y en Europa (financiados por la Unión Europea y los Gobiernos del **Reino Unido y Alemania**). SAP-FL ha empezado a producir una serie de materiales prácticos para los mandantes de la OIT, entre ellos nuevas orientaciones para los organismos encargados de velar por el cumplimiento de la legislación en lo relativo a la lucha contra la trata de personas y la explotación laboral, y un manual sobre la supervisión de la contratación de trabajadores migrantes.

- 303.** En relación con la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, el Gobierno de los **Países Bajos** ha proporcionado financiación para asistir al Gobierno del **Brasil** en la consolidación de una política nacional de promoción de la igualdad racial en el trabajo en dicho país prestando la debida atención a las dimensiones relacionadas con el género. Se está buscando financiación de otros donantes, entre ellos los Gobiernos de **Suecia y el Reino Unido**.
- 304.** Varios países africanos (**Benin, Burkina Faso, Madagascar, Malí, Mauritania, Níger, Senegal y Togo**) cuentan con apoyo financiero de **Francia** para mejorar la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT. Actualmente se está prestando gran atención a la concienciación de la opinión pública a través de los medios de comunicación. Dentro del programa de cooperación técnica en **Madagascar**, se está progresando en la evaluación de la realidad del trabajo forzoso y se está elaborando un Plan de Acción para erradicarlo.
- 305.** Los Gobiernos de **Bélgica, Francia e Italia** han financiado la aplicación de un programa para fortalecer el tripartismo y el diálogo social en Europa Sudoriental. **Alemania** ha financiado un programa similar en **Bulgaria y Rumania**.
- 306.** El programa IPEC de la OIT ha actuado en **Bangladesh, Camboya, Colombia, Eritrea, Ghana, Haití, India, República Democrática Popular Lao, Liberia, México, Pakistán, Sierra Leona, Suriname, Tayikistán y Uzbekistán**, que entran dentro del ámbito del examen anual de la Declaración.

3. Necesidades o solicitudes de cooperación técnica

- 307.** Sigue habiendo pendiente un número importante de solicitudes de cooperación técnica para promover y cumplir los principios y derechos de la Declaración. El cuadro 4 indica qué gobiernos han expresado tales necesidades. Países como **Jordania, Kenya, Marruecos y Uganda** ya reciben el apoyo directo del Programa de la Declaración.
- 308.** La mayoría de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones dijeron tener necesidades de cooperación técnica en relación con el desarrollo de las capacidades necesarias para asegurar el respeto, la promoción y la aplicación de la Declaración en sus países.

Cuadro 4. Necesidades o solicitudes de cooperación técnica de los gobiernos por categoría de principios y derechos *

Tipo de cooperación técnica*	Libertad sindical y negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
<i>Evaluación, en colaboración con la OIT, de las dificultades detectadas y de su incidencia en el cumplimiento del principio y derecho</i>	Afganistán (2), Brasil (1), Guinea-Bissau, India (1), República Islámica del Irán (1), Jordania (2), Kenya (8), Kuwait**, República Democrática Popular Lao (1), Marruecos (2), Myanmar (1), Nepal (3), Omán (1) y Qatar (1)	Afganistán (1), China (3), República Democrática Popular Lao (2), Myanmar (2), Nepal (2) y Viet Nam (1)		Djibouti (6), Kiribati, Kuwait (1), Qatar (1), Suriname (3) y Tailandia (2)
<i>Concienciación, adquisición de conocimientos jurídicos básicos y promoción</i>	Afganistán (elaboración de un programa nacional sobre la Declaración) (1), Brasil (1), Guinea-Bissau, India (2), República Islámica del Irán (1), Jordania (2), Kenya (7), Kuwait**, República Democrática Popular Lao (1), Marruecos (2), Nepal (1), Sudán (1) y Uganda (1)	Afganistán (elaboración de un programa nacional sobre la Declaración) (1), China (2), República Democrática Popular Lao (1), Mongolia (2), Myanmar (1), Nepal (1), Filipinas (2) y Viet Nam (2)	Afganistán (1), Bangladesh (4), Colombia (8), Djibouti (6) (3), Eritrea (1), Guinea-Bissau (2), Haití, República Democrática Popular Lao (2), Letonia (9), República Islámica del Irán (1), Saint Kitts y Nevis (2), Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas (1), Sierra Leona (3), Suriname y Tayikistán (1)	China (2), Djibouti (1), Kuwait (3), República Democrática Popular Lao (1) y Tailandia (2)
<i>Desarrollo de capacidades, por ejemplo, en cuanto a la inspección y administración del trabajo</i>	Afganistán (1), Brasil (1), Guinea-Bissau, India (1), República Islámica del Irán (1), Jordania (2), Kenya (4), Kuwait**, República Democrática Popular Lao (1), Líbano (2), Marruecos (1), Nepal (1) y Sudán (1)	Afganistán (1), República Democrática Popular Lao (2), Madagascar (1), Mongolia (1), Nepal (1) y Viet Nam (3)	Afganistán (1), Bangladesh (11), Eritrea (2), Guinea-Bissau (1), República Islámica del Irán (2), República Democrática Popular Lao (1), Letonia (13), Saint Kitts y Nevis (2), San Vicente y las Granadinas (3), Sierra Leona (4) y Tayikistán (1)	Djibouti (4), Kuwait (1), República Democrática Popular Lao (1) y Tailandia (2)
<i>Creación o refuerzo de los mecanismos institucionales especializados</i>				Djibouti (11), Kuwait (2) y Tailandia (2)
<i>Cooperación transfronteriza</i>		Afganistán (1), República Democrática Popular Lao (2), Mongolia (2) y Nepal (3)	Afganistán (1), Bangladesh (9), Eritrea (2), Guinea-Bissau (3), República Islámica del Irán (1), República Democrática Popular Lao (1), Letonia (7), Saint Kitts y Nevis (2), San Vicente y las Granadinas (11), Sierra Leona (12) y Tayikistán (1)	
<i>Recopilación y análisis de datos</i>	Afganistán (1), Brasil (1), India (3), República Islámica del Irán (1), Jordania (2), Kenya (1), Kuwait**, República Democrática Popular Lao (1), Marruecos (2), Nepal (1), Omán (2), Qatar (2) y Viet Nam (1)	Afganistán (1), República Democrática Popular Lao (1), Mongolia (2), Nepal (1) y Viet Nam (3)	Afganistán (1), Bangladesh (7), Colombia (2), Eritrea (1), Guinea-Bissau (2), República Islámica del Irán (1), República Democrática Popular Lao (1), Letonia (10), Saint Kitts y Nevis (1), Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas (4), Sierra Leona (1), Suriname, Tayikistán (1) y Venezuela (2)	Djibouti (2), Kuwait (1), República Democrática Popular Lao (1) y Tailandia (2)

Tipo de cooperación técnica*	Libertad sindical y negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
<i>Creación de empleo, adquisición de competencias y generación de ingresos</i>		Afganistán (1), República Democrática Popular Lao (2), Mongolia (2), Nepal (1) y Viet Nam (2)	Afganistán (1), Bangladesh (1), Colombia (5), Djibouti (4), Eritrea (2), Guinea-Bissau (3), Haití, Letonia (6), Saint Kitts y Nevis (2), San Vicente y las Granadinas (9), Sierra Leona (10), Tayikistán (1) y Venezuela (2)	
<i>Coordinación interinstitucional</i>		Afganistán (1), República Democrática Popular Lao (2), Nepal (2) y Viet Nam (3)	Afganistán (1), Bangladesh (12), Djibouti (7), Guinea-Bissau (2), República Islámica del Irán (1), República Democrática Popular Lao (1), Letonia (3), Saint Kitts y Nevis (2), San Vicente y las Granadinas (10), Sierra Leona (7), Tayikistán (1) y, Venezuela (1)	Djibouti (12), Kuwait (2) y Tailandia (2)
<i>Reforma legislativa</i>	Afganistán (1), Brasil (1), India (2), República Islámica del Irán (2), Jordania (2), Kuwait**, República Democrática Popular Lao (1), Líbano (1), Marruecos (2), Nepal (2), Uganda (1) y Viet Nam (3)	Afganistán (1), China (1), República Democrática Popular Lao (2), Madagascar (1), Mongolia (1) y Nepal (2)	Afganistán (1), Bangladesh (8), Colombia (4), Djibouti (5), Guinea-Bissau (1), República Islámica del Irán (1), República Democrática Popular Lao (1), Letonia (11), Saint Kitts y Nevis (1), Sierra Leona (5) y Tayikistán (1)	Djibouti (3), Kuwait (1), República Democrática Popular Lao (1) y Tailandia (2)
<i>Asesoramiento en materia de política</i>		Afganistán (1), República Democrática Popular Lao (2), Mongolia (2) y Nepal (2)	Afganistán (1), Bangladesh (11), Eritrea (2), Guinea-Bissau (1), República Islámica del Irán (2), República Democrática Popular Lao (1), Letonia (13), Saint Kitts y Nevis (2), San Vicente y las Granadinas (6), Sierra Leona (4) y Tayikistán (1)	
<i>Intercambio de experiencias entre países y regiones</i>	Afganistán (2), Brasil (2), China (2), India (1), República Islámica del Irán (1), Jordania (2), Kenya (3), Kuwait**, República Democrática Popular Lao (1), Marruecos (1), Nepal (1), Omán (4) y Viet Nam (2)	Afganistán (1), República Democrática Popular Lao (2), Mongolia (2), Myanmar (2), Nepal (2), Filipinas (3) y Viet Nam (2)	Afganistán (1), Bangladesh (10), Colombia (6), Eritrea (1), Guinea-Bissau (3), República Islámica del Irán (1), República Democrática Popular Lao (1), Letonia (8), Saint Kitts y Nevis (2), San Vicente y las Granadinas (7), Sierra Leona (13) y Tayikistán (1)	China (3), Djibouti (0), Kuwait (2), República Democrática Popular Lao (1) y Tailandia (1)
<i>Sistemas de protección social</i>		Afganistán (1), República Democrática Popular Lao (1), Mongolia (3) y Nepal (1)	Afganistán (1), Bangladesh (3), Colombia (7), Eritrea (2), Guinea-Bissau (2), República Islámica del Irán (1), República Democrática Popular Lao (1), Letonia (12), Saint Kitts y Nevis (2), San Vicente y las Granadinas (7), Sierra Leona (11) y Tayikistán (1)	
<i>Política de desarrollo rural</i>		Afganistán (1), República Democrática Popular Lao (2), Mongolia (3) y Nepal (1)		

Tipo de cooperación técnica*	Libertad sindical y negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
<i>Formulación de políticas del mercado de trabajo que promuevan la igualdad de oportunidades</i>				China (1), Djibouti (9), Kuwait (1), República Democrática Popular Lao (1), Suriname (2) y Tailandia (2)
<i>Formulación de políticas relacionadas con la igualdad de remuneración</i>				Djibouti (10), Kuwait (1), Suriname (1) y Tailandia (2)
<i>Programa de duración determinada para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil</i>			Afganistán (1), Bangladesh (2), Colombia (1), Eritrea (1), Guinea-Bissau (1), República Islámica del Irán (1), República Democrática Popular Lao (1), Letonia (5), Sierra Leona (9), Suriname (1) y Tayikistán (1)	
<i>Refuerzo del diálogo social tripartito</i>	Afganistán (1), Brasil (1), India (1), República Islámica del Irán (1), Jordania (1), Kenya (2), Kuwait**, República Democrática Popular Lao (1), Líbano (3), Marruecos (1), Nepal (2), Omán (3), Qatar (3) y Viet Nam (5)			
<i>Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores</i>	Afganistán (1), Brasil (1), China (1), Guinea-Bissau (1), India (1), República Islámica del Irán (1), Jordania (1), Kenya (5), Kuwait**, República Democrática Popular Lao (1), Marruecos (2), Nepal (1), Sudán (1) y Viet Nam (4)	Afganistán (1), República Democrática Popular Lao (2), Madagascar (1), Mongolia (2), Nepal (1) y Viet Nam (2)	Afganistán (1), Bangladesh (6), Colombia (4), Djibouti (3), Eritrea (1), Guinea-Bissau (1), Haití, República Islámica del Irán (1), República Democrática Popular Lao (1), Letonia (4), Saint Kitts y Nevis (2), Sierra Leona (6), Tayikistán (1) y Venezuela (1)	Djibouti (7), Kuwait (2), República Democrática Popular Lao (1) y Tailandia (2)
<i>Formación de otros funcionarios (por ejemplo, policía, personal judicial, trabajadores sociales y personal docente)</i>	Afganistán (2), Brasil (1), India (incluidos los funcionarios encargados de la aplicación y administración del derecho laboral) (1), República Islámica del Irán (1), Jordania (2), Kenya (9), Kuwait**, Marruecos (2) y Nepal (3)	Afganistán (1), República Democrática Popular Lao (1), Mongolia (1), Nepal (3), Filipinas (1) y Viet Nam (3)	Afganistán (1), Bangladesh (4), Djibouti (2), Eritrea (1), Guinea-Bissau (3), República Islámica del Irán (1), Letonia (2), Saint Kitts y Nevis (1), Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas (7), Sierra Leona (8) y Tayikistán (1)	Djibouti (5), Kuwait (2), República Democrática Popular Lao (1) y Qatar (2)

* El orden de prioridades y las solicitudes específicas manifestados por los países figuran en algunos casos entre corchetes junto al nombre del país (1 = lo más importante; 2 = lo segundo más importante, etc.).

** Kuwait figura en todas las categorías, ya que formuló una solicitud general de cooperación técnica en relación con la libertad sindical sin especificar su ámbito.

H. Curso dado a recomendaciones pasadas

1. Presentación de memorias y diálogo

309. En su introducción de 2004, los Expertos Consejeros formularon una serie de recomendaciones¹³, y el Consejo de Administración aprobó formalmente la mayoría de ellas.
310. Dentro del seguimiento de dichas recomendaciones, la Oficina llevó a cabo en 2004 varias actividades de sensibilización, apoyo y asistencia técnica que dieron como resultado un mayor índice de presentación de memorias en el examen anual, en particular la elaboración y comunicación de las primeras memorias de **Afganistán, Sierra Leona y Tayikistán**.
311. Además, la Oficina, en cooperación con el Centro de Turín, organizó en febrero de 2004 en Bishkek un taller tripartito subregional sobre las obligaciones constitucionales relativas a las normas internacionales del trabajo y la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo para **Kirguistán, Tayikistán y Uzbekistán**, que dio como resultado la redacción de informes nacionales y la ratificación del Convenio núm. 182 por parte de **Kirguistán**. En esta línea, se organizó en mayo de 2004 en Libreville un curso subregional sobre las obligaciones constitucionales relativas a las normas internacionales del trabajo y la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo para **Burundi, República Centroafricana, Congo, Gabón y Rwanda**, en cooperación con el Centro de Turín. En agosto de 2004 se organizó en Abuja, **Nigeria**, un taller nacional tripartito sobre la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
312. Se han previsto actividades similares para promover la Declaración entre los escasos países que nunca han presentado memorias, en particular los nuevos miembros de la OIT (la **República Democrática de Timor-Leste y Vanuatu**).

2. Divulgación e investigación

313. El Programa de la Declaración está desarrollando relaciones con medios de comunicación nacionales e internacionales como parte de los esfuerzos por promover la Declaración y por proporcionar a los socios tripartitos foros que les permitan llegar a audiencias más amplias. Las emisoras nacionales han emitido una serie de programas de radio en **Indonesia, Kenya, República Unida de Tanzania y Uganda** en los últimos años en 11 lenguas diferentes. A escala internacional, el Programa sigue trabajando con la CNN y la BBC. En 2004, la CNN emitió, dentro de la serie World Report, doce reportajes desarrollados por el Programa en colaboración con el Departamento de Comunicación y otras unidades de la Oficina.
314. Productos y actividades como vídeos, programas de radio, talleres de formación de los medios de comunicación, lanzamiento de proyectos de cooperación técnica y de los informes globales, etc. han proporcionado ocasiones adecuadas para trabajar de manera más coordinada con las unidades de la Oficina y con socios externos. Asimismo, también se están desarrollando productos para los profesores universitarios y los educadores, por ejemplo bibliografías sobre los cuatro principios y derechos.

¹³ Véase el documento GB.289/4 (marzo de 2004), párrafos 24-31.

315. Antes de la publicación del Informe global de 2004, *Organizarse en pos de la justicia social*, se desarrolló un paquete comunicativo en varios soportes que se distribuyó a las oficinas de la OIT y a varias emisoras asociadas. Gracias a ello se aumentó el eco de la OIT y de la Declaración en áreas que tradicionalmente no han tenido una cobertura mediática, pero es preciso hacer más. Es preciso instar a los mandantes que participan en las actividades de la OIT a que aprovechen mejor tales oportunidades para apoyar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

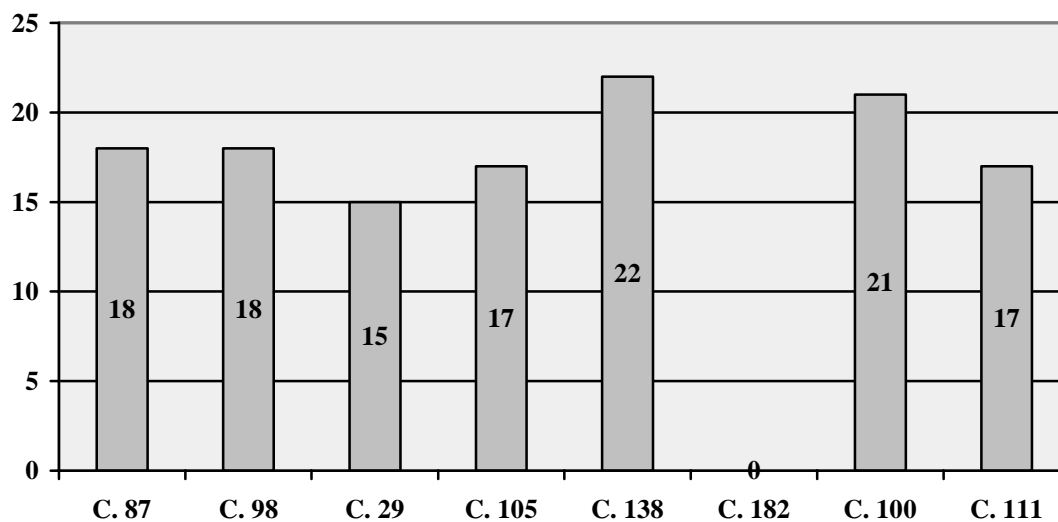
Recuadro 4
Estudios sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

En 2004, se publicaron los siguientes documentos de trabajo sobre la Declaración:

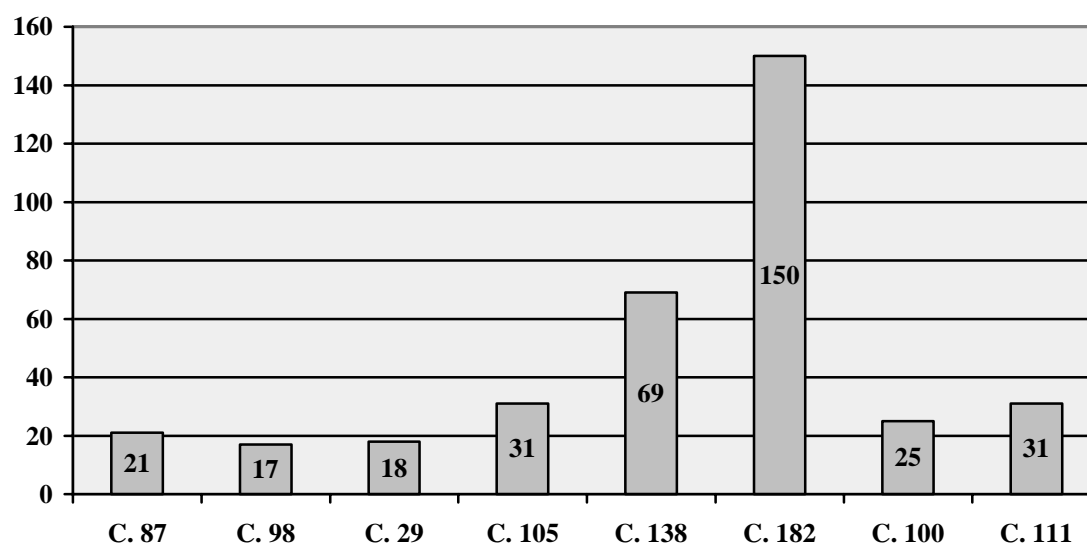
- Núm. 18 *Forced Labour: Definition, Indicators and Measurement*, de Kanchana Ruwanpura y Pallavi Rai, marzo de 2004.
- Núm. 19 *Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence*, de Jill Rubery, noviembre de 2003.
- Núm. 20 *A rapid assessment of bonded labour in Pakistan's mining sector*, de Ahmad Salim, marzo de 2004.
- Núm. 21 *A rapid assessment of bonded labour in hazardous industries in Pakistan: glass bangles, tanneries and construction*, de Collective for Social Science Research in Karachi, marzo de 2004.
- Núm. 22 *A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan*, de Collective for Social Science Research in Karachi, marzo de 2004.
- Núm. 23 *A rapid assessment of bonded labour in the carpet industry of Pakistan*, de Zafar Mueen Nasir, marzo de 2004.
- Núm. 24 *Unfree labour in Pakistan – work, debt and bondage in brick kilns in Pakistan*, del Pakistan Institute of Labour Education & Research, marzo de 2004.
- Núm. 25 *Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Punjab and North West Frontier Province, Pakistan*, de G.M. Arif, marzo de 2004.
- Núm. 26 *Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Sindh and Balochistan, Pakistan*, de Maliha H. Hussein, Abdul Razzaq Saleemi, Saira Malik y Shazreh Hussain, marzo de 2004.
- Núm. 27 *Las desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo de Guatemala*, de Pablo Sauma, marzo de 2004.
- Núm. 28 *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina: el desarrollo práctico de un principio fundamental*, de María Luz Vega-Ruiz, abril de 2004.
- Núm. 29 *Etude sur le travail forcé en Afrique d l'Ouest: le cas du Niger*, de Ali R. Sékou y Souley Adj, abril de 2004.
- Núm. 31 *Human trafficking in Europe: an Economic Perspective*, de Gijsbert Van Liemt, junio de 2004.
- Núm. 32 *Chinese migrants and forced labour in Europe*, de Gao Yun, agosto de 2004 (versiones inglesa y china).
- Núm. 33 *Trafficking of migrant workers from Romania: issues of labour and sexual exploitation*, de Catalin Ghinararu y Mariska N.J. van der Linden, septiembre de 2004.
- Núm. 34 *Recruitment for employment abroad: law, policies and current practice in Romania*, de Catalin Ghinararu, septiembre de 2004.
- Núm. 35 *Methodology for estimating labour cost by sex*, de Lais Abramo, Silvia Berger, Héctor Szretter y Rosalba Todaro, septiembre de 2004.
- Núm. 36 *The labour dimensions of irregular migration and human trafficking in Turkey*, del Prof. Ahmet İçduygu y Şebnem Koşar Akçapar, septiembre de 2004.
- Núm. 37 *Forced labour and trafficking into labour exploitation of foreign migrant workers in contemporary Germany*, de Norbert Cyrus, septiembre de 2004.

Anexo 1

Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT (por convenios)
(1.º de julio de 1992 – 30 de junio de 1998)

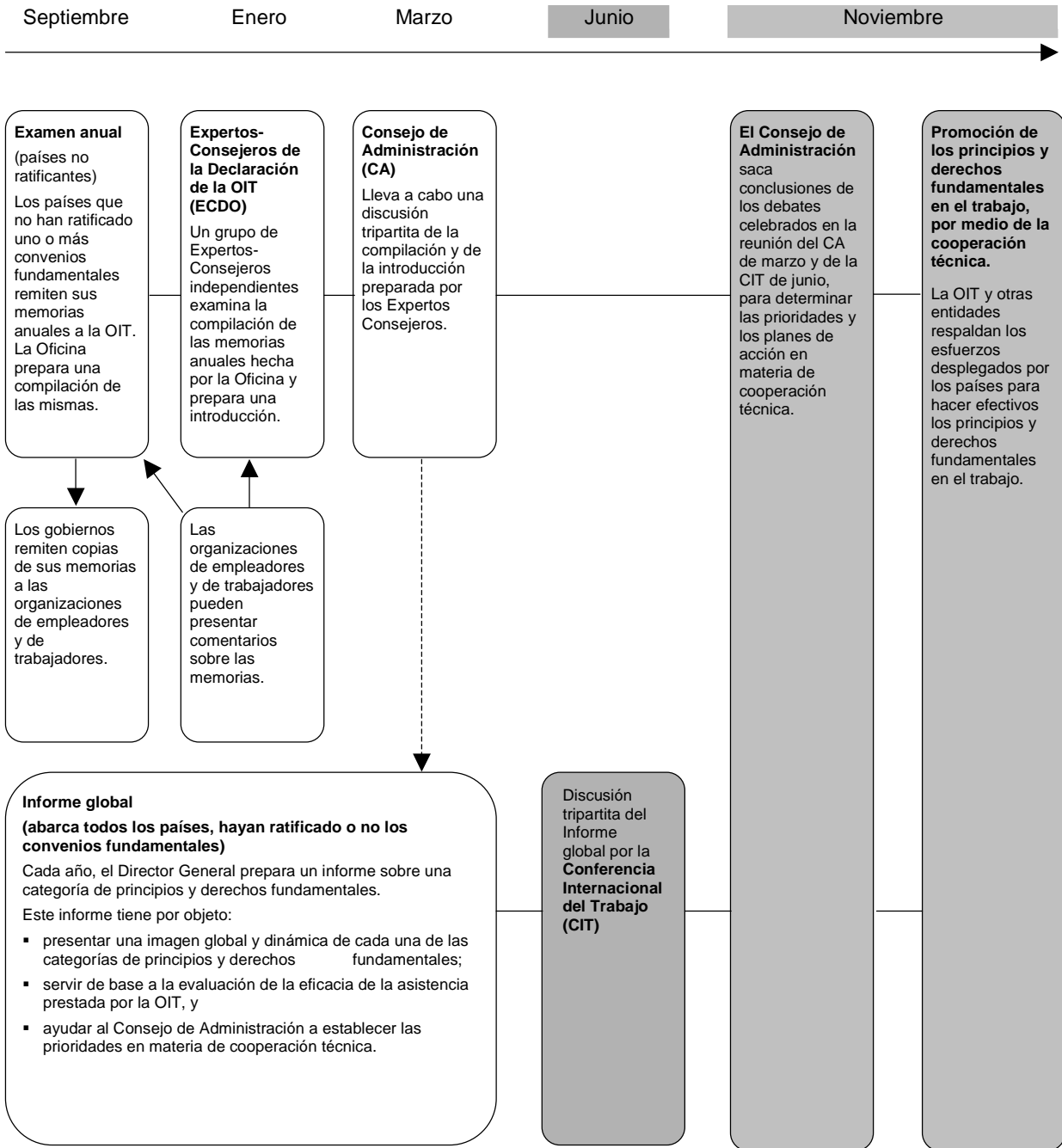


Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT (por convenios)
(1.º de julio de 1998 – 30 de junio de 2004)



Anexo 2

Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración



Anexo 3

Expertos Consejeros en la declaración de la OIT

Sra. Thelma Awori (Uganda – Liberia)

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

Sra. Maria Cristina Cacciamali (Brasil)

Profesora de Economía del Trabajo en la Facultad de Economía, Ciencias Empresariales y Contabilidad, y Presidenta del Programa de Postgrado en Integración de América Latina de la Universidad de São Paulo (Brasil). Presidenta del Consejo de Administración del Instituto de la Fundación de Investigación Económica, afiliado a la Universidad de São Paulo. Miembro del Foro MERCOSUR de la Universidad y representante de la Universidad en la Unión de las Universidades Latino Americanas (UDUAL). Profesora visitante de diversas universidades del Brasil y de otros países. Presidenta de la Asociación de Estudios Laborales del Brasil (2001-2003), miembro del Consejo Económico Regional (1998-2004) y coordinadora de varios proyectos de cooperación internacional. Autora de publicaciones sobre los mercados de trabajo, las políticas públicas, el sector informal y otros temas relacionados con los principios y derechos fundamentales en el trabajo (el trabajo infantil, el trabajo forzoso, el sindicalismo y la discriminación en el mercado laboral). Consultora del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Planificación del Brasil, de la OIT y de diversas instituciones privadas. Títulos: Master y Doctorado en Económicas, y livre-docência en Desarrollo y Economía del Trabajo por la Universidad de São Paulo (Brasil).

Sra. Maria Nieves Confesor (Filipinas)

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

Sr. Ahmed El Borai (Egipto)

Vicepresidente del Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Presidente de la Comisión de Expertos Juristas de la Organización Árabe del Trabajo. Profesor y Jefe del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho, y Director del Centro de Relaciones Laborales de la Universidad de El Cairo. Antiguo 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: Licenciatura en Derecho por la Universidad de El Cairo, y diploma de postgrado y Doctorado de Estado (Derecho Público) por la Universidad de Rennes (Francia).

Sr. Jean-Jacques Oechslin (Francia)

Jubilado; Presidente de la Asociación Francesa de Amigos de la OIT. Vicepresidente de la Asociación Francesa de Estudios sobre Relaciones Laborales. Presidente de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998. Presidente y Vicepresidente en reuniones anteriores del Consejo de Administración de la OIT. Antiguo Presidente de la Comisión Social de la Unión de Confederaciones Industriales y de Empleadores de Europa. Presidente honorario del Comité Ejecutivo de la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Títulos: Diploma y Doctorado en Derecho por el Instituto de Estudios Políticos de París.

Sr. Robert White (Canadá)

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

Anexo 4

Indice de la compilación de las memorias anuales por la Oficina Internacional del Trabajo

(Ginebra, marzo de 2005)

Nota introductoria: *La información que contiene esta compilación¹ se ciñe a las respuestas de los gobiernos y a las observaciones de los interlocutores sociales en relación con los formularios de memoria de 2002, preparados por el Consejo de Administración de la OIT con arreglo al seguimiento anual de la Declaración de la OIT, de 1998. Por ende, no representa la opinión de la OIT.*

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

Afganistán	Gobierno
Arabia Saudita	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL
Armenia	Gobierno
Bahrein	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL
Brasil	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Canadá	Gobierno
China	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Corea, República de	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL
El Salvador	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL
Emiratos Arabes Unidos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

¹ La información del gobierno y las observaciones de las organizaciones nacionales e internacionales se presentan en versión original en el caso del inglés, el francés y el español. Las versiones originales en otros idiomas se han traducido al inglés. Esos textos pueden consultarse en la dirección www.ilo.org/declaration.

Estados Unidos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) a través del Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Guinea-Bissau	Gobierno
India	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) Observaciones presentadas a la Oficina por Hind Madzoor Sabha (HMS) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Irán, República Islámica del	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Iraq	Nota de la Oficina Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Islas Salomón	Nota de la Oficina
Jordania	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL
Kenya	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Kenya (FKE) a través del Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU-K) a través del Gobierno Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la FKE y la COTU-K
Kuwait	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
República Democrática Popular Lao	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Líbano	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL
Malasia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Marruecos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL
Mauricio	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

México	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Trabajadores de México (CTM) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Myanmar	Gobierno
Nepal	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Nueva Zelandia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por Business New Zealand (BNZ) a través del Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) a través del Gobierno Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de BNZ y de la NZCTU
Omán	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL
Qatar	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL
Singapur	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Somalia	Nota de la Oficina
Sudán	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Trabajadores del Sudán (SWTUF) través del Gobierno Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la SWTUF Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Tailandia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) a través del Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL
República Democrática de Timor-Leste	Nota de la Oficina
Uganda	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Uganda (FUE) Observaciones presentadas a la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Uzbekistán	Gobierno
Vanuatu	Nota de la Oficina
Viet Nam	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la CIOSL

Observaciones presentadas a la Oficina por la Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Afganistán	Gobierno
Armenia	Gobierno
Bolivia	Gobierno
Canadá	Gobierno
China	Gobierno
Corea, República de	Gobierno
Estados Unidos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) a través del Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Filipinas	Gobierno
Islas Salomón	Nota de la Oficina
Japón	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la JTUC-RENGO
República Democrática Popular Lao	Gobierno
Letonia	Gobierno
Madagascar	Gobierno
Malasia	Gobierno
Mongolia	Gobierno
Myanmar	Gobierno
Nepal	Gobierno
Omán	Gobierno
Qatar	Gobierno
Santo Tomé y Príncipe	Nota de la Oficina
Singapur	Gobierno
República Democrática de Timor-Leste	Nota de la Oficina
Vanuatu	Nota de la Oficina
Viet Nam	Gobierno

Observaciones presentadas a la Oficina por la Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Abolición efectiva del trabajo infantil

Afganistán	Gobierno
Arabia Saudita	Gobierno
Armenia	Gobierno
Australia	Gobierno
Bahrein	Gobierno
Bangladesh	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Mukto Sramic de Bangladesh (BMSF)
Cabo Verde	Nota de la Oficina
Camboya	Gobierno
Canadá	Gobierno
Chad	Gobierno
República Checa	Gobierno
Colombia	Gobierno
Cuba	Gobierno
Djibouti	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT) Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión General de Trabajadores de Djibouti (UGTD)
Eritrea	Gobierno
Estados Unidos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Estonia	Gobierno
Gabón	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Empleadores del Gabón (CPG) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Sindical del Gabón (COSYGA)
Ghana	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Asociación de Empleadores de Ghana (GEA) Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la Asociación de Empleadores de Ghana (GEA) y el Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC)
Guinea-Bissau	Gobierno

Haití	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Asociación de Industrias de Haití (ADIH) Observaciones presentadas a la Oficina por la Coordinadora de Sindicatos de Haití (CSH) Observaciones presentadas a la Oficina por el Movimiento Sindical de Haití (MSH) Observaciones presentadas a la Oficina por el Sector Sindical de Haití (SSH) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la ADIH, la CSH, el MSH y el SSH
India	Gobierno
Irán, República Islámica del	Gobierno
Islas Salomón	Nota de la Oficina
Israel	Gobierno
Kiribati	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) a través del Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) a través del Gobierno Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la KCC y el KTUC
República Democrática Popular Lao	Gobierno
Letonia	Gobierno
Liberia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Sindicato Unido de Marinos, Trabajadores Portuarios y otros Trabajadores de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores (USPOGUL/LFLU'S) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de USPOGUL/LFLU'S
México	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Trabajadores de México (CTM)
Myanmar	Gobierno
Nueva Zelanda	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por Business New Zealand (BNZ) a través del Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU) a través del Gobierno Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de BNZ y de la NZCTU
Omán	Gobierno
Pakistán	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores del Pakistán (EFP) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la EFP
Qatar	Gobierno
Saint Kitts y Nevis	Gobierno

San Vicente y las Granadinas	Gobierno
Santa Lucía	Gobierno
Santo Tomé y Príncipe	Nota de la Oficina
Sierra Leona	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Sierra Leona (SLEF) Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso de Trabajadores de Sierra Leona (SLCC)
Singapur	Gobierno
Somalia	Nota de la Oficina
Suriname	Gobierno
Tayikistán	Gobierno
República Democrática de Timor-Leste	Nota de la Oficina
Trinidad y Tabago	Gobierno
Turkmenistán	Nota de la Oficina
Uzbekistán	Gobierno
Vanuatu	Nota de la Oficina
Venezuela	Gobierno
Observaciones presentadas a la Oficina por la Organización Internacional de Empleadores (OIE)	

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

Bahrein	Gobierno
China	Gobierno
Djibouti	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión de Trabajadores de Djibouti (UDT) Observaciones presentadas a la Oficina por la Unión General de Trabajadores de Djibouti (UGTD)
Estados Unidos	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) a través del Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
Estonia	Gobierno
Islas Salomón	Nota de la Oficina
Japón	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la JTUC-RENGO

Kiribati	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) a través del Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) a través del Gobierno Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de la KCC y el KTUC
Kuwait	Gobierno
República Democrática Popular Lao	Gobierno
Liberia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Sindicato Unido de Marineros, Trabajadores Portuarios y otros Trabajadores de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores (USPOGUL/LFLU'S) Observaciones del Gobierno sobre los comentarios de USPOGUL/LFLU'S
Malasia	Gobierno
Myanmar	Gobierno
Namibia	Gobierno
Omán	Gobierno
Qatar	Gobierno
Singapur	Gobierno
Somalia	Nota de la Oficina
Suriname	Gobierno
Tailandia	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por el Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL) a través del Gobierno
República Democrática de Timor-Leste	Nota de la Oficina
Uganda	Gobierno Observaciones presentadas a la Oficina por la Federación de Empleadores de Uganda (FUE)
Vanuatu	Nota de la Oficina
Observaciones presentadas a la Oficina por la Organización Internacional de Empleadores (OIE)	