

**LA COMISIÓN DE EXPERTOS
EN APLICACIÓN DE CONVENIOS
Y RECOMENDACIONES:
DINÁMICA E IMPACTO**



LA COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES: DINÁMICA E IMPACTO

**Eric GRAVEL y
Chloé CHARBONNEAU-JOBIN**



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2003

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 92-2-314830-8

Primera edición 2003

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Prefacio

Cada año la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones publica un informe. Esta Comisión se pronuncia sobre la conformidad jurídica de la legislación y la práctica de los 177 Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo con el derecho internacional del trabajo. Pero, ¿cuál es el impacto de los trabajos de la Comisión y de este informe?, ¿cuáles son las consecuencias prácticas en los diferentes países interesados del trabajo realizado cada año por expertos independientes provenientes de todos los continentes? Desde una perspectiva temporal, ¿cuáles son las transformaciones concretas que se producen tanto en los diferentes sistemas políticos como jurídicos?

Hay que agradecer a Eric Gravel y a su asistente Chloé Charbonneau-Jobin el que, con ímpetu y rigor, hayan realizado un análisis cuyas dificultades son evidentes. Debido a que no todo se puede analizar, medir y cuantificar de forma correcta y exhaustiva, han tenido que hacer una selección entre todos los cambios normativos y prácticos a los que ha contribuido la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Todos sabemos por experiencia que el derecho es muy complejo y que la eficacia de las normas, especialmente en materia social, es una cuestión delicada y controvertida. Derecho y política son consustanciales. Las normas jurídicas y las culturas son interdependientes. Las legislaciones y las prácticas presentan infinitas y complejas combinaciones. En derecho nada está definitivamente establecido, ya que éste participa tanto de la vida social como de la vida económica.

Aunque, de forma muy acertada, los mandantes de la OIT realizan desde hace varios años un trabajo muy importante de clasificación y agrupación de las normas internacionales del trabajo, estas normas son numerosas y abarcan campos bien diferentes. Por lo tanto, en este libro ha habido que elegir. No se analiza todo, pero se hace hincapié en la diversidad, la profundidad, la permanencia y la progresión del trabajo realizado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Resulta muy importante señalar que debido a que muchas leyes se han puesto en conformidad con las normas internacionales del trabajo, muchas personas, tanto trabajadores como empleadores, han podido beneficiarse, de forma generalmente duradera, de estos cambios tanto jurídicos como sociales. Estas transformaciones normativas y prácticas no podrían realizarse sin la dinámica que tiene lugar en el seno de la OIT desde 1919. Ya que los cambios en las legislaciones y las prácticas son el resultado de la complementariedad de funciones entre los diferentes órganos de control. Además, la colaboración se ampliará a medida en que avance la reforma de los métodos de trabajo que se emprendió hace varios años a instancias del Consejo de Administración de la OIT.

La fuerza de la OIT reside en su voluntad permanente de diálogo entre los empleadores, los trabajadores y los Estados miembros. Todos contribuyen con determinación a la evolución de las legislaciones y las prácticas a fin de lograr que las normas internacionales del trabajo se conviertan en una realidad en todos los países y continentes. Este estudio da cuenta de lo que se ha hecho, e invita a seguir, sin excesos pero sin renuncias, el camino incierto y a veces largo que conduce a que el derecho internacional del trabajo, a través del que se logra el Trabajo decente, sea eficaz.

Jean-Claude JAVILLIER,

Director del Departamento
de Normas Internacionales del Trabajo

INDICE

Prefacio	v
Introducción	1
PARTE I La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: composición y funcionamiento	5
1. Composición	7
2. Mandato y funcionamiento de la Comisión	8
2.1. Mandato	8
2.2. Competencias de la Comisión	9
2.3. Memorias sometidas por los gobiernos	10
2.4. Métodos de trabajo de la Comisión	12
2.5. Subcomisión de métodos de trabajo	15
3. Misiones de contactos directos	16
4. Cooperación entre los diferentes órganos de control de la OIT.	17
PARTE II Impacto de la Comisión de Expertos y casos de progreso	19
1. Consideraciones previas	21
2. Los convenios fundamentales	21
3. Identificación de los casos de progreso.	23
4. Control preventivo ejercido por la Comisión de Expertos	25
5. Diálogo con los gobiernos y relación de causalidad	26

6. Otros factores	28
7. Casos de progreso	30
7.1 Casos de progreso en materia de libertad sindical y de negociación colectiva	30
7.2 Casos de progreso en lo que respecta al trabajo forzoso.	48
7.3 Casos de progreso en lo que respecta a la igualdad y a la no-discriminación.	58
7.4 Casos de progreso en lo que respecta al trabajo infantil	72
Conclusiones	75
Anexos	81
Anexo I	83
Anexo II	94
Anexo III	95

Introducción

Desde su creación, en 1919, la Organización Internacional del Trabajo¹ ha recurrido constantemente al derecho internacional, y en particular a las normas internacionales del trabajo, como instrumento de promoción de la justicia social. Desde el principio se puso de manifiesto que sin normas efectivas no se alcanzaría dicho objetivo. Por lo tanto, la Organización ha hecho de este asunto su principal preocupación y ha desarrollado progresivamente diversos mecanismos de control que deberían permitir hacer un seguimiento, a partir del momento de su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo y de su ratificación por parte de los Estados, del efecto dado en la práctica a los convenios y recomendaciones.

La Constitución de la OIT, que fue adoptada cuando se creó la Organización, prevé la obligación para los Estados miembros de someter memorias periódicas sobre la aplicación en la práctica de cada uno de los convenios que han ratificado². Sin embargo, la Constitución no instituyó un órgano de control cuyo trabajo específico fuese analizar estas memorias; por lo tanto, fue la Conferencia Internacional del Trabajo la que se ocupó de la supervisión de las normas durante los primeros años. Pero rápidamente se hizo patente que la Conferencia no podría continuar ocupándose de ello debido al número cada vez mayor de ratificaciones y de memorias, sin tener en cuenta que cada año

¹ A partir de ahora llamada «la OIT» o «la Organización».

² Artículos 19, 22 y 35 de la *Constitución de la OIT*.

se adoptan nuevas normas. De esta forma, en 1926, durante su 8ª reunión, la Conferencia adoptó una resolución que preveía la creación de una comisión encargada de proceder al examen de las memorias sometidas, y de esta forma se creó un órgano que con el tiempo se convertiría en uno de los más importantes e influyentes de la OIT: la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones³. Esta Comisión se ha convertido junto con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en el principal órgano que se ocupa del control regular de la aplicación de normas; y sus trabajos constituyen la piedra angular del sistema de control de la OIT⁴. A través de este estudio nos proponemos analizar tanto la dinámica institucional como las repercusiones prácticas que ha tenido el trabajo de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, hacer un balance y, dentro de lo posible, llegar a conclusiones que puedan ser útiles para el futuro. Sin embargo, como en 1977⁵ ya se realizó un estudio de este tipo, nuestro estudio se limitará al trabajo de la Comisión de Expertos durante los últimos 25 años. Además, aunque la Comisión de Expertos celebró su 75ª aniversario en 2001, sólo desde 1964 se han registrado de forma sistemática los casos de progreso. De esta forma, los casos de progreso registrados por la comisión se escalonan necesariamente durante este periodo.

Asimismo, este estudio se limitará a los casos de progreso que conciernen a los convenios fundamentales, lo cual no debe hacernos olvidar ni la importancia de los convenios llamados prioritarios o técnicos ni el hecho de que también se han producido progresos significativos en lo que a ellos respecta⁶. Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo poner de manifiesto, a partir de ciertos ejemplos registrados durante los últimos 25 años, la dinámica de control de este órgano. A fin de lograr este objetivo, la primera parte del estudio tratará de la composición y

³ A partir de ahora llamada la «Comisión de Expertos» o la «Comisión».

⁴ Para una descripción del funcionamiento de estas dos comisiones, remitirse a la publicación del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo: *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, OIT, Ginebra, 1998.

⁵ Véase OIT: *El impacto de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, Ginebra, 1977.

⁶ Véase en el anexo 1 una lista no exhaustiva de casos de progreso producidos durante los 15 últimos años respecto a los convenios prioritarios y técnicos.

funcionamiento de la Comisión de Expertos. Y la segunda parte, más empírica, establecerá una lista no exhaustiva de casos de progreso registrados en el marco de la aplicación de los ocho convenios fundamentales⁷.

⁷ Este estudio responde a los deseos expresados por el Director General de la OIT, Sr. Juan Somavia, que expresó su deseo de que en los informes de los órganos de control se hiciera una revisión del estado de la aplicación de las normas en general por región o por tema, ya que esta revisión podría poner de relieve los éxitos obtenidos y los verdaderos esfuerzos realizados en las diferentes regiones del mundo. Véase: *Trabajo Decente*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, 1999, pág. 23.

**I. La Comisión de Expertos
• en Aplicación de Convenios
y Recomendaciones:
Composición y funcionamiento**

1. Composición

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones fue instituida por el Consejo de Administración, siguiendo una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1926, para examinar las memorias de los gobiernos sobre la aplicación de los convenios y otras obligaciones sobre las normas internacionales del trabajo que contiene la Constitución de la OIT. La primera reunión de la Comisión tuvo lugar en mayo de 1927. En esos momentos estaba compuesta por ocho miembros y examinó 180 memorias enviadas por 26 de los 55 Estados miembros. Para esas fechas, la Conferencia había adoptado 23 convenios y 28 recomendaciones, y el número de ratificaciones ascendía a 229.

Actualmente, el número de convenios adoptados por la Conferencia se eleva a 184, el de recomendaciones a 194, y el número de ratificaciones a 7127 (en abril de 2003)⁸. A ello se añaden más de 1980 declaraciones de aplicación de convenios a territorios no metropolitanos. Además, la Organización Internacional del Trabajo cuenta actualmente con 176 Estados miembros.

Los 20 miembros de los que consta la Comisión son juristas de alto nivel (jueces de tribunales supremos, catedráticos de derecho, jurisconsultos, etc.), nombrados por el Consejo de Administración por periodos renovables de tres años. Los nombramientos se realizan a título personal entre personalidades

⁸ Para informaciones constantemente actualizadas sobre el número de convenios y recomendaciones y las ratificaciones, remitirse al sitio Internet oficial de la Organización: www.ilo.org.

imparciales, independientes y que posean las competencias técnicas necesarias. Desde la creación de la Comisión estas características se han considerado esenciales y de una importancia capital para que su trabajo esté revestido de la mayor autoridad y credibilidad. En ningún caso los expertos son representantes de los gobiernos. Esta independencia está garantizada por el hecho de que los expertos son nombrados por el Consejo de Administración después de haber sido recomendados por el Director General, y sus candidaturas no son propuestas por los gobiernos de los países de los que son ciudadanos. Los miembros provienen de todas las partes del mundo, a fin de que la Comisión pueda beneficiarse de la experiencia directa de diferentes sistemas jurídicos, económicos y sociales. Cada miembro de la Comisión actúa a título personal.

2. Mandato y funcionamiento de la Comisión

2.1. Mandato

Al principio, la Comisión de Expertos tenía que «estudiar las formas y medios de utilizar» las memorias sobre los convenios ratificados «de la forma más adecuada y completa». Este mandato, que al principio era bastante simple, fue precisado y modificado por el Consejo de Administración en su 103ª reunión que tuvo lugar en 1947, después de haberse reformado la Constitución.

Desde entonces la Comisión tiene que examinar:

- las memorias anuales previstas por el artículo 22 de la Constitución sobre las medidas tomadas por los Miembros para dar efecto a las disposiciones de los convenios de los que son parte, así como las informaciones proporcionadas por los Miembros sobre los resultados de las inspecciones; y
- las informaciones y las memorias sobre los convenios y recomendaciones comunicadas por los Miembros, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución;
- las informaciones y memorias relativas a las medidas adoptadas por los Miembros en virtud del artículo 35 de la Constitución.

Además, la Comisión tiene que encargarse de ciertas funciones respecto a instrumentos adoptados bajo los auspicios de otras organizaciones internacionales. De esta forma, tiene que examinar, entre otros, los informes establecidos por los Estados miembros que hayan ratificado el Código Europeo de Seguridad Social.

En su 60^a aniversario, celebrado en 1987, la Comisión de Expertos recordó los principios fundamentales en los que se basa y realizó un examen de su mandato y de sus métodos de trabajo⁹. La Comisión tiene por función indicar en que medida la legislación y la práctica de los Estados está en conformidad con los convenios ratificados y con las obligaciones asumidas por cada Estado en virtud de la Constitución de la OIT. «Su función consiste en determinar si se da cumplimiento a las estipulaciones de un convenio, independientemente de las condiciones económicas y sociales imperantes en un país determinado. Estas prescripciones son constantes e uniformes para todos los países, con la única reserva de las eventuales excepciones que el propio convenio autorice de manera explícita. Al efectuar esta tarea, la Comisión se guía únicamente por las normas contenidas en el convenio, sin perder empero de vista el hecho de que las modalidades de su aplicación pueden variar de un Estado a otro»¹⁰. La Comisión recordó que tratándose de normas internacionales, la manera en que se evalúa su aplicación debe ser uniforme y no debe verse afectada por conceptos propios a ningún sistema social o económico.

2.2. Competencias de la Comisión

Aunque no se trata de un tribunal, al evaluar la conformidad de las legislaciones nacionales, la Comisión de Expertos ejerce una competencia que en muchas oportunidades se consideró quasi-jurisdiccional¹¹. Esta ejerce un amplio poder de apreciación en el marco de la aplicación de las disposiciones internacionales. A pesar de que la Comisión realiza un ejercicio de interpretación de las normas internacionales y que a través de

⁹ Conferencia Internacional del Trabajo, 73^a reunión, 1987, informe III (Parte 4A), párrafos 8-21 y 9-49.

¹⁰ *Ibid.*, párrafo 20.

¹¹ N. VALTICOS, *Traité de Droit du Travail*, 2^a edición, Dalloz, 1983, pág. 587, núm. 756.

los años su jurisprudencia ha adquirido una fuerza moral considerable, no hay que olvidar que en virtud del artículo 37 de la Constitución de la Organización, sólo la Corte Internacional de Justicia tiene competencia para dar una «interpretación auténtica» de los convenios¹². Por lo tanto, es conveniente señalar que las observaciones constituyen apreciaciones de la conformidad de las leyes nacionales de un Estado miembro con los convenios que ha ratificado y en ningún caso interpretaciones definitivas. Para cumplir con su función de evaluación de la aplicación de los convenios, la Comisión debe examinar el significado de algunas de sus disposiciones y expresar su punto de vista al respecto¹³.

Para emitir tales apreciaciones, la Comisión de Expertos se basa en las memorias sometidas por los gobiernos de conformidad con sus obligaciones constitucionales.

2.3 Memorias sometidas por los gobiernos

En 1949, la Comisión decidió prestar una atención especial a las primeras memorias que siguen a una ratificación (actualmente, más de 200 memorias de este tipo deben examinarse prácticamente todos los años), y por lo tanto pidió a la Oficina que estableciese análisis comparativos a partir de éstas. Hasta 1959, se exigía una memoria anual por cada convenio ratificado. Este sistema se tuvo que modificar debido al número cada vez mayor de memorias debidas y se decidió exigir sólo una memoria sobre los diferentes convenios cada dos años, así como una simple memoria general cada año. En 1976, el ciclo de memorias detalladas se alargó a cuatro años, salvo en el caso de los convenios más importantes cuya frecuencia de memorias se mantuvo en dos años.

En 1993, el Consejo de Administración decidió modificar el sistema de envío de memorias: se debían presentar memorias detalladas cada dos años para un grupo de convenios llamados «prioritarios» y el ciclo de memorias «simplificadas» se pasó a

¹² *Ibid.*, nota 11.

¹³ Conferencia Internacional del Trabajo, 73ª reunión, 1987, informe III (Parte 4A), párrafos 13 y 21.

cinco años. Al mismo tiempo, el Consejo decidió que los gobiernos debían presentar memorias detalladas en caso de que se produjeran cambios importantes en la aplicación de los convenios y que los órganos de control disponían de la facultad de pedir memorias adicionales en caso de necesidad.

Luego de la Memoria de 1994 del Director General, *Preservar los valores, promover el cambio*, la Organización decidió dar prioridad al reforzamiento del sistema de control de las normas. Desde entonces esta cuestión ha sido examinada en numerosas ocasiones por el Consejo de Administración¹⁴. A fin de que los mecanismos de control de la OIT sigan estando entre los más perfeccionados y los más eficaces del sistema de Naciones Unidas, algunos mecanismos, entre los cuales está el sistema de memorias, han sido recientemente objeto de importantes modificaciones.

Desde 1993, la carga de trabajo relacionada con las memorias no ha dejado de crecer debido al aumento de las ratificaciones de los convenios y a la admisión de nuevos Estados miembros. En 2001, el Consejo de Administración, al reexaminar el sistema de memorias, propuso nuevas modificaciones para reforzar la eficacia de este mecanismo de control. Aunque se mantienen los ciclos de memorias bienales y quinquenales, el Consejo adoptó un sistema para reunir las memorias según los temas y el tipo de convenio, así como según diversas modalidades adicionales¹⁵. El objetivo de estos agrupamientos de memorias es facilitar la recogida de información por parte de los ministerios competentes en materia de trabajo, contribuir a mejorar la coherencia en el análisis de las memorias, y lograr una perspectiva más completa de la aplicación de los convenios en un campo determinado.

Concretamente, el Consejo de Administración decidió:

- Agrupar los convenios fundamentales y prioritarios según el orden alfabético de los países y alternativamente, según los años pares e impares, para la presentación de memorias siguiendo el ciclo bienal;

¹⁴ Véanse los siguientes documentos del Consejo de Administración: GB.268/LILS/6; GB.277/LILS/2; GB.279/4; GB.280/LILS/3; GB.280/LILS/12/1; GB.282/LILS/5; GB.282/8/2; GB.283/LILS/6 y GB.283/LILS/6/1.

¹⁵ Véanse los documentos del Consejo de Administración: GB.283/LILS/6 y GB.283/LILS/6/1.

- Agrupar todos los demás convenios por tema para la presentación de memorias según el ciclo quinquenal;
- Suprimir las memorias detalladas sobre los convenios fundamentales y prioritarios salvo en ciertos casos particulares;
- Suprimir la obligación automática de presentar una memoria detallada si el gobierno no cumple con su obligación de someter una memoria simplificada;
- Suprimir la obligación automática de presentar una segunda memoria detallada.

Para las memorias, los convenios no fundamentales han sido subdivididos en 20 grupos de instrumentos que representan a categorías específicas de trabajadores. Estas modificaciones han empezado a ponerse en práctica en 2003 por un período inicial de cinco años, después de los cuales el Consejo de Administración deberá proceder a un reexamen.

2.4 Métodos de trabajo de la Comisión

Los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos han evolucionado durante su existencia y en el marco de su mandato definido en términos generales. La Comisión puede elaborar de manera autónoma sus propios métodos de trabajo. La Comisión se reúne una vez al año en Ginebra, durante cerca de tres semanas de los meses de noviembre-diciembre, y su informe se examina en la reunión siguiente de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Sus reuniones se realizan a puerta cerrada y sus documentos y deliberaciones son confidenciales. Se invita a la Organización de las Naciones Unidas a enviar representantes a las sesiones pertinentes de la Comisión. Cuando la Comisión examina instrumentos o cuestiones que entran dentro del ámbito de competencia de otras instituciones especializadas del sistema de Naciones Unidas, se puede invitar a los representantes de estas instituciones a asistir a la sesión.

La Comisión atribuye a cada uno de sus miembros la responsabilidad inicial respecto a un grupo de convenios o tema determinado. Las memorias y las informaciones recibidas a su

debido tiempo por la Oficina se envían al miembro interesado antes de la reunión. El experto responsable en cada grupo de convenios o en un tema determinado puede tomar la iniciativa de consultar a otros miembros. Además, cualquier otro experto puede solicitar ser consultado antes de que las conclusiones preliminares se sometan a la Comisión en sesión plenaria, en forma de proyectos de observaciones y de solicitudes directas. En este estadio, la redacción se deja a la discreción del experto responsable. Después, todas las conclusiones preliminares son sometidas, para su aprobación, a la consideración de la Comisión en sesión plenaria.

La documentación de que dispone la Comisión de Expertos comprende: – las informaciones proporcionadas por los gobiernos en sus memorias o a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia; – los textos legislativos, los convenios colectivos y las decisiones judiciales pertinentes; – las informaciones proporcionadas por los Estados sobre los resultados de las inspecciones; – los comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; – los informes de otros órganos de la OIT (tales como las Comisiones de Encuesta y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración); – los informes sobre las actividades de cooperación técnica.

La Comisión de Expertos redacta dos tipos de comentarios: las observaciones y las solicitudes directas. Las observaciones son comentarios escritos que tratan de la aplicación de un convenio de la OIT que ha sido ratificado. En general, las observaciones se utilizan en los casos graves y persistentes de incumplimiento de las obligaciones en virtud de un convenio. Se publican cada año en el Informe de la Comisión de Expertos transmitido a la Conferencia Internacional del Trabajo. Las observaciones constituyen un punto de partida para el examen de casos particulares en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

En 1957, para evitar la sobrecarga de su informe, la Comisión decidió dirigir ciertos comentarios directamente a los gobiernos en lugar de hacerlos figurar en su informe. Las solicitudes directas son comentarios escritos de la Comisión de Expertos que tratan de cuestiones de importancia secundaria o de cuestiones técnicas. Permiten pedir aclaraciones a fin de que la Comisión pueda evaluar mejor si se cumplen las obligaciones en

virtud del convenio. Como con las observaciones, a través de las solicitudes directas se puede solicitar una memoria detallada antes de la fecha prevista de sumisión. Asimismo, se envían copias de las solicitudes a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas del país de que se trate. La diferencia principal entre estos dos tipos de comentarios escritos es la relativa a la publicidad: sólo las observaciones se publican en el informe anual de la Comisión y por ello reciben una cierta publicidad.

Si es necesario, la Comisión pide a la Oficina que prepare, para que sea examinado por el experto responsable, un análisis comparativo de la legislación y la práctica nacionales del Estado que ratifica un convenio. Asimismo, solicita a la Oficina que prepare, para dicho experto, algunas notas sobre las cuestiones jurídicas necesarias para examinar las informaciones proporcionadas.

Aunque tradicionalmente las conclusiones de la Comisión se toman por acuerdo unánime entre sus miembros, se pueden tomar decisiones por mayoría. Si tal es el caso, la Comisión ha establecido la práctica de incluir en su informe la opinión disidente de los miembros que así lo deseen, así como toda respuesta del conjunto de la Comisión. El informe de la Comisión se somete al Consejo de Administración y las conclusiones finales se presentan de la manera siguiente:

- a) Primera parte: un informe general en el que la Comisión estudia las cuestiones generales sobre las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales relacionados, así como su aplicación;
- b) Segunda parte: las observaciones sobre la aplicación por parte de ciertos países, así como territorios no metropolitanos, de los convenios ratificados y sobre la obligación de someter los instrumentos a las autoridades competentes;
- c) Tercera parte: un estudio general, en virtud del artículo 19 de la Constitución, de los instrumentos sobre los cuales se ha invitado a los gobiernos a que envíen memorias, que se publica en un volumen aparte.

Con el transcurso de los años, la Comisión de Expertos ha visto evolucionar su carga de trabajo, sus métodos de trabajo y sus responsabilidades, pero los principios de objetividad, imparcialidad e independencia en la realización de su trabajo siguen

inmutables. La Comisión continúa examinando de la misma forma para todos los Estados la aplicación de los convenios y recomendaciones y el cumplimiento de las obligaciones constitucionales relacionadas. Para la Comisión, los derechos y obligaciones que se derivan de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo tienen la misma importancia para todos y deben aplicarse de manera uniforme.

2.5 Subcomisión de métodos de trabajo

La Comisión puede designar grupos de trabajo para tratar cuestiones generales o especialmente complejas, como los estudios generales de las memorias, que se realizan en virtud de los artículos 19 y 22 de la Constitución. Los grupos de trabajo están compuestos de miembros que conocen los diferentes sistemas jurídicos, económicos y sociales. Sus conclusiones provisionales se someten a la consideración de una sesión plenaria de la Comisión.

La Comisión también tiene la competencia de examinar y revisar sus propios métodos de trabajo. Desde 1999, la Comisión ha realizado un trabajo considerable de reflexión sobre sus métodos de trabajo. En 2001, la Comisión dedicó mucha atención a la redacción de su informe a fin de hacerlo más accesible y de sensibilizar a un número mayor de lectores sobre la importancia de las disposiciones de los convenios y de su aplicación práctica. Al año siguiente, la Comisión decidió crear una subcomisión para realizar esta reflexión de forma más profunda y eficaz¹⁶. La Subcomisión de métodos de trabajo, compuesta por un grupo de base y abierta a todo miembro de la Comisión que desee participar en ella, tiene por mandato no sólo examinar los métodos de trabajo de la Comisión en el sentido estricto, sino también todo tema relacionado con esta cuestión, y hacer las recomendaciones apropiadas a la Comisión.

¹⁶ Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión, 2002, informe III (Parte 1A), párrafo 24.

¹⁷ Conferencia Internacional del Trabajo, 91a reunión, 2003, informe III (Parte 1A), párrafos 7 y 8.

En la reunión de noviembre de 2002 se presentaron a la Comisión las primeras recomendaciones de la Subcomisión¹⁷. Estas recomendaciones procedían del análisis del amplio inventario de los métodos de trabajo de la Comisión, durante el cual todos los miembros de la Comisión, a lo largo de todo un año, tuvieron la oportunidad de aportar su contribución.

La principal conclusión a la que se llegó a través de los trabajos de la Subcomisión es la necesidad de que la Comisión de Expertos mantenga su independencia, su imparcialidad y su objetividad en el cumplimiento de sus funciones. En segundo lugar, a fin de acrecentar la transparencia y la influencia de la Comisión y de su trabajo, los miembros de ésta expresaron su interés por participar, en los casos en los que se considere útil, en misiones en el terreno y de aportar su contribución en conferencias internacionales o en seminarios de formación relacionados con su trabajo. En tercer lugar, la Comisión decidió introducir diversos cambios significativos en sus métodos de trabajo. Los principales objetivos de estos cambios son aumentar la diversidad de la Comisión, mejorar la colaboración entre los expertos, en especial entre los que trabajan en los mismos grupos de convenios, asegurar que durante los periodos con mayor volumen de trabajo se utilicen los métodos de trabajo más eficaces, continuar mejorando la presentación del informe anual haciendo que sea más accesible para los lectores, y continuar e incrementar la colaboración y las buenas relaciones entre la Comisión de Expertos y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

De esta forma, se acordó que la Subcomisión se reuniría cada año, las veces que fuese necesario, a fin de asegurar la supervisión de estas reformas, informar a la Comisión sobre su puesta en práctica y recomendar otros cambios que puedan considerarse necesarios.

3. Misiones de contactos directos

Los trabajos de la Comisión constituyen esencialmente un proceso escrito. Sin embargo, se puede pedir a la Comisión que ejerza, exija o supervise otras funciones. En 1967, en su 40º aniversario, la Comisión presentó una propuesta que dio lugar a la adopción, en 1968, del procedimiento de contactos directos que consiste en misiones en el terreno a fin de desarrollar un diálogo con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores con vistas a superar las dificultades encontradas en la aplicación de los convenios. Desde entonces, este procedimiento se ha utilizado con mucha frecuencia, y ha producido resultados positivos.

4. Cooperación entre los diferentes órganos de control de la OIT

Los mecanismos de control, tanto si pertenecen al sistema llamado regular como a los procedimientos llamados especiales, mantienen relaciones estrechas. En efecto, los trabajos de la Comisión de Expertos sirven a menudo de base para la realización de los trabajos de otros mecanismos de control. Tal como lo recordó la Comisión en su informe, en ocasión de su 60ª aniversario, celebrado en 1987¹⁸, sus relaciones con los otros órganos de control de la OIT han sido siempre de respeto mutuo, de colaboración y de responsabilidad.

La Comisión de Expertos fue creada en la misma época que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Aunque a veces existan divergencias entre ambas, han establecido, sobre todo durante los últimos años, estrechas relaciones de colaboración, y cada una de estas comisiones se apoya en el trabajo de la otra. Además, la Comisión de Expertos ha observado que se

¹⁸ Conferencia Internacional del Trabajo, 73ª reunión, 1987, informe III (Parte 4A), párrafos 9 y 12.

han intensificado sus relaciones con las comisiones constituidas para examinar las quejas y las reclamaciones (el número de reclamaciones es cada vez mayor), en base a los artículos 24 y 26 de la Constitución, como ha sido el caso de la queja sobre la aplicación por parte de Myanmar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Además, hay que hacer constar, en particular, los lazos existentes entre la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical. Cuando se presenta un problema legislativo y el país al que esto concierne ha ratificado los convenios objeto de queja ante el Comité de Libertad Sindical¹⁹, éste puede señalar a la atención de la Comisión de Expertos los aspectos legislativos del caso. Esta Comisión puede entonces seguir la evolución de la situación durante el examen regular de las memorias del gobierno sobre el convenio en cuestión. De esta forma, al examinar la legislación y la práctica de un país en el marco del examen regular de la aplicación de los convenios, la Comisión de Expertos puede tener que considerar las recomendaciones unánimes del Comité de Libertad Sindical. Aunque el Comité y la Comisión difieren en su composición, y en la naturaleza de sus funciones y de sus procedimientos, se basan en los mismos principios, que conservan un alcance universal y no podrían ser objeto de una aplicación selectiva²⁰.

¹⁹ Hay que observar que se pueden presentar ante el Comité de Libertad Sindical quejas contra Estados que no hayan ratificado los convenios en materia de libertad sindical.

²⁰ Para un estudio del impacto del Comité de Libertad Sindical véase E. GRAVEL, I. DUPLESSIS y B. GERNIGON, *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*, Oficina Internacional del Trabajo, 2ª edición, 2002.

II. Impacto de la Comisión de Expertos y casos de progreso

1. Consideraciones previas

En la primera parte de este estudio se ha hecho una reseña histórica de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y se ha hablado sobre su funcionamiento trazando los parámetros más importantes de su acción. Estos parámetros pueden explicar los éxitos obtenidos por la Comisión de Expertos desde su creación. En principio, estos éxitos se inscriben en su misión general que busca la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Esta misión se encuentra en el centro de los objetivos principales de la OIT.

2. Los convenios fundamentales

En el transcurso de los años, la Comisión de Expertos ha tenido un impacto global que abarca todos los campos en los que se han adoptado convenios. Sin embargo, este estudio se limita a las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios fundamentales.

Existen ocho convenios fundamentales que tratan de la libertad sindical y la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la no-discriminación y la igualdad entre los trabajadores, y la eliminación del trabajo infantil. Estos convenios se consideran fundamentales cualquiera que sea el nivel de desarrollo de los diferentes Estados miembros. Los convenios fundamentales se adoptaron casi todos entre 1930 y 1958. El más

antiguo es el Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso, que fue adoptado en 1930; en el mismo campo, fue seguido, en 1957, por el Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso. El Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación fue adoptado en 1948 por los 40 Estados miembros que en esos momentos componían la OIT, mientras que el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva fue adoptado al año siguiente. Los dos convenios que tratan de la igualdad y de la no-discriminación, es decir, el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración y el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) fueron adoptados respectivamente en 1951 y en 1958. Es oportuno indicar que los principios de la libertad sindical, de igualdad y de no discriminación son universalmente reconocidos porque están incluidos en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* de 1948 y en los dos Pactos internacionales relativos a los derechos civiles y políticos y a los derechos económicos, sociales y culturales de 1966²¹. Por último, los convenios que tratan de la eliminación del trabajo infantil se han unido más recientemente a esta lista y dan testimonio de las preocupaciones que actualmente están ganando importancia en el seno de la OIT. El Convenio núm. 138 sobre la edad mínima, fue adoptado en 1973, y el más reciente de estos convenios, el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, lo fue en 1999.

A los fines de este estudio, tenemos que prestar una especial atención a la fecha de entrada en vigor de estos convenios y al número de ratificaciones que han recibido entre su entrada en vigor y la realización de este estudio²². En efecto, estos datos

²¹ Declaración Universal de Derechos Humanos, AG. Res. 217A (III), U.N. Doc. A/810 a 71 (1948) ; Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, A.G. res. 2200A (XXI), 21 U.N. Doc. A/6316 (1966), 993 U.N.T.S. 3, en vigor a partir del 3 de enero de 1976; Pacto internacional de derechos civiles y políticos, AG. Res. 2200A (XXI), 21 U.N. Doc. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, en vigor a partir del 23 de marzo de 1976.

²² Los convenios fundamentales entraron en vigor en la fechas siguientes: el Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso, 1930, el 1 de mayo de 1932; el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, el 4 de julio de 1950; el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, el 18 de julio de 1951; el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, el 23 de mayo de 1953; el Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, el 17 de enero de 1959; el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, el 15 de junio de 1960; el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima, 1973, el 19 de junio de 1976; y el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, el 19 de noviembre de 2000.

influyen considerablemente en el número de casos de progreso registrados en el marco de la aplicación de cada uno de los convenios. Por ejemplo, el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima no entró en vigor hasta 1976, es decir, tres años después de su adopción, y, durante muchos de los años siguientes recibió pocas ratificaciones. Sólo recientemente el Convenio ha empezado a recibir muchas ratificaciones, lo que explica el número limitado de casos de progreso registrados en este campo. Además, el hecho de que el Convenio núm. 182 no entró en vigor hasta el año 2000 y de que las primeras memorias de los gobiernos sobre la aplicación de este Convenio no se examinaron hasta el 2002, explica el que por ahora no se hayan producido casos de progreso.

3. Identificación de los casos de progreso

Desde 1964, la Comisión de Expertos registra los casos en los que los gobiernos, en respuesta a sus comentarios, han modificado su legislación o su práctica a fin de dar pleno efecto a los convenios ratificados. A estos casos se les llama generalmente «casos de progreso» y los más significativos de entre ellos constan en este estudio sobre el impacto de la Comisión de Expertos. Concretamente, la Comisión identifica un caso de progreso tomando nota «con satisfacción» en una observación de que el gobierno interesado ha hecho caso de sus comentarios anteriores.

Además, desde el año 2000, la Comisión empezó a registrar los casos en los que ha podido tomar nota «con interés» de las medidas tomadas en el mismo sentido. Desde el primer año en que se llevó a cabo esta nueva práctica, la Comisión ha podido contar 159 casos en los que ha tomado nota con interés de ciertos cambios ocurridos en 85 países. Estas indicaciones permiten realizar un mejor seguimiento a nivel nacional, ya que indican la existencia de un cambio positivo en la situación. Sin embargo, como señaló en su Informe general de 2002, la

Comisión es consciente de que existen muchos casos «invisibles» o menos evidentes, en los cuales las normas internacionales del trabajo han ejercido una influencia positiva.

Estos no son los únicos casos en los que los convenios y las recomendaciones ejercen una influencia tangible en la legislación y la práctica de los Estados miembros. Cada año, la Comisión toma nota de un cierto número de casos en los que, según la primera memoria sobre la aplicación de un convenio, se han tomado nuevas medidas de tipo legislativo o éstas se adoptaron poco antes o después de la ratificación del convenio.

Durante los últimos 25 años, es posible observar una evolución claramente positiva en la puesta en práctica de las observaciones de la Comisión de Expertos. Resulta evidente que el incremento del número de casos de progreso está relacionado con el aumento de las ratificaciones y con el número de memorias sometidas. Hasta ahora, sólo para los convenios fundamentales se han producido 1189 ratificaciones. Sin embargo, observamos que además del número de memorias examinadas por la Comisión de Expertos, los Estados miembros son cada vez más receptivos a los comentarios formulados por la Comisión y tienen tendencia a aplicar cada vez más y mejor los convenios.

Evidentemente, no es menos cierto que en muchos países persisten las faltas graves y las dificultades para la aplicación de los convenios, y ello, a pesar de las repetidas intervenciones de la Comisión de Expertos, y de la acción conjunta de ésta con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia o el Comité de Libertad Sindical. Sin embargo, estos casos no deben ocultar los progresos reales que han podido ser observados y que están directamente relacionados con los trabajos de la Comisión de Expertos. Asimismo, los casos de progreso observados por la Comisión de Expertos no deben apreciarse sólo en función de las cifras, las cuales, por si solas, no pueden pretender dar cuenta de forma real y detallada de la evolución de la situación. Por lo tanto, el análisis debe ser doble, cuantitativo y cualitativo.

4. Control preventivo ejercido por la Comisión de Expertos

En primer lugar, es importante señalar que el impacto de la Comisión de Expertos no se mide únicamente a la luz de los casos de progreso registrados. A este respecto, conviene no olvidar el impacto indirecto o previo al trabajo de la Comisión. En efecto, la Comisión de Expertos puede ejercer un considerable control preventivo. Por su misma naturaleza este impacto es difícilmente cuantificable. Esto ocurre con el análisis comparativo de un proyecto de ley que permite hacer notar las incompatibilidades de ciertas disposiciones de dicho proyecto con en convenio de que se trate. El realizar este examen antes de la entrada en vigor de la ley ofrece a las autoridades legislativas de un Estado miembro la posibilidad de realizar las enmiendas necesarias. Por lo tanto, existen muchas posibilidades de que esta ley no sea objeto de comentarios por parte de la Comisión de Expertos, por supuesto siempre que no se presenten problemas de aplicación.

En lo que respecta al control preventivo que ejerce la Comisión de Expertos, también hay que mencionar las solicitudes directas que ésta somete cada año a ciertos gobiernos. Estas solicitudes directas, a través de las cuales la Comisión generalmente pide aclaraciones a los gobiernos y establece un diálogo con éstos sin ningún tipo de publicidad, no figuran en el informe de la Comisión. Por lo tanto, el seguimiento dado a las solicitudes directas y su eficacia no aparece nunca en la rúbrica casos de progreso. Sin embargo, si un Estado no realiza los cambios que se le recomiendan en la solicitud directa, al año siguiente la Comisión puede reiterar sus demandas a través de una observación que aparecerá en su informe.

5. Diálogo con los gobiernos y relación de causalidad

Por otro lado, hay que hacer ciertos comentarios para circunscribir los elementos que pueden influir en los casos de progreso. Estos casos sólo pueden registrarse si los gobiernos interesados proporcionan las informaciones y/o los documentos solicitados por la Comisión. De esta forma, para que el proceso de control de la aplicación sea eficaz se necesita una cierta colaboración por parte de los Estados miembros, que implica un verdadero diálogo entre la Comisión y los gobiernos interesados²³. A este respecto, las informaciones que proporcionan las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen mucha importancia, ya que permiten a la Comisión mantenerse informada en los casos en los que, por ejemplo, el gobierno interesado no proporciona las informaciones solicitadas.

Además, aunque la Comisión se esfuerza por registrar los casos de progreso, al hacerlo no establece ninguna jerarquía entre ellos. Un caso de progreso se anota como tal sean cuales sean las circunstancias que rodean las medidas tomadas por el gobierno. De esta forma, el interés de este estudio reside en la voluntad de señalar sólo los ejemplos más convincentes de progresos ocurridos como consecuencia de los comentarios de la Comisión. Las decisiones que hay que tomar para realizar este tipo de selección están claramente condicionadas por las circunstancias que prevalecen actualmente, y ciertos casos de progreso significativo de los que se tomó nota hace 20 años pueden haber perdido su pertinencia. Este estudio sólo adquiere relevancia si se tienen en cuenta estas consideraciones. Por otra parte, tampoco se trata de pasar revista a los problemas actuales con los que se enfrenta la Comisión de Expertos, sino más bien de catalogar los casos elegidos, que nos dan una perspectiva global de la situación según los cuatro temas principales (libertad sindical y negociación colectiva, igualdad y no-discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil), teniendo en cuenta una repartición geográfica.

²³ N. Valticos, *op.cit.*, nota 11, pág. 601, núm. 773.

Podemos preguntarnos cómo se establece la relación de causalidad entre las observaciones de la Comisión de Expertos y las medidas tomadas por los gobiernos interesados. A este respecto, el diálogo entre los diferentes protagonistas es de una importancia capital. Los frutos de los esfuerzos realizados por la Comisión se miden a partir de muchas fuentes de información tales como las informaciones proporcionadas por los gobiernos interesados, las transmitidas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los proyectos de ley sometidos a la Oficina, así como las solicitudes de asistencia técnica.

Hay que subrayar que los Estados utilizan los formularios de memoria tipo para cada uno de los convenios. Estos formularios precisan las cuestiones a las que deben responder los Estados que han ratificado los convenios, así como las informaciones que deben comunicarse. Estos formularios influyen directamente en el contenido de las memorias sometidas por los Estados a la Comisión de Expertos. Además, la Comisión de Expertos y la Oficina Internacional del Trabajo han prestado una especial atención a estos formularios durante los últimos años. De manera periódica, se han propuesto y adoptado modificaciones en el contenido de los formularios que permiten una mejor recogida de informaciones y por lo tanto facilitan el trabajo de la Comisión.

Los formularios pueden solicitar informaciones relativas a las decisiones judiciales sobre la aplicación de los convenios a las autoridades encargadas de la aplicación de las leyes y reglamentos que dan efecto a los convenios. Asimismo, puede pedirse que se proporcionen diversos datos estadísticos. Por otra parte, en virtud del artículo 23, párrafo 2, de la Constitución de la OIT, los Estados miembros están obligados a transmitir copia a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores de las informaciones y de la memoria que envían al Director General. Algunas resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1971 y 1977 condujeron a la Comisión a examinar de forma especialmente cuidadosa la forma en la que los Estados cumplen con esta obligación. Además, dichas organizaciones pueden formular comentarios sobre la aplicación de los convenios ratificados y enviarlos directamente a la OIT. Luego de dichas resoluciones, el Consejo de Administración decidió precisar mejor en los formularios la cuestión de

la obligación de comunicar copia de las memorias a las organizaciones representativas, así como la cuestión de los comentarios recibidos de estas organizaciones.

La relación de causalidad entre una observación de la Comisión de Expertos y un caso de progreso es más difícil de establecer cuando los comentarios de la Comisión no producen efectos inmediatos y pasan varios años antes de que el gobierno de que se trate tome las medidas necesarias para dar curso a dichos comentarios. A este respecto, es importante señalar que durante todos estos años la Comisión habrá realizado un seguimiento del caso, continuando el examen de los problemas de aplicación planteados y reiterando sus comentarios anteriores, y ello, hasta que pueda tomar nota de un cambio en el sentido de sus observaciones. Además, cuando se producen faltas especialmente graves y persistentes, y previo debate en el seno del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, los comentarios de la Comisión de Expertos que han quedado sin respuesta por parte de los gobiernos pueden abrir la vía a la utilización de otras medidas prevista en la Constitución de la OIT²⁴.

6. Otros factores

Además, en diversos casos las medidas tomadas por los gobiernos a fin de responder a los comentarios de la Comisión de Expertos se deben a otros factores. De forma general, a los Estados no les gusta que sus incumplimientos y la falta de respeto de sus obligaciones internacionales se discutan en público. A este respecto, y debido a que los trabajos de la Comisión de Expertos sirven de base a los de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, el hecho de que un Estado pueda figurar en la lista de casos individuales debatidos en la Conferencia puede tener un claro efecto disuasivo.

²⁴ Véase por ejemplo, el recurso al artículo 26 de la Constitución y el establecimiento de la Comisión de Encuesta sobre Myanmar respecto a la cuestión de las violaciones de las disposiciones del Convenio núm. 29 sobre el trabajo forzoso.

Igualmente, ciertas medidas escapan a todo control directo de parte de la Comisión de Expertos ya que están relacionadas con un conjunto de factores que no tienen nada que ver con la acción de la Comisión, como, por ejemplo, el cambio de régimen político. Las dificultades con las que se tiene que enfrentar la Comisión de Expertos para eliminar las divergencias entre las legislaciones nacionales y los convenios internacionales del trabajo provienen de diversas fuentes. En primer lugar, pueden existir dificultades de naturaleza económica y social que impidan la aplicación y el respeto de los convenios ratificados en un determinado Estado. A veces se trata de ratificaciones prematuras, en las que el Estado indica a través de la ratificación una adhesión de principio, pero no tiene los medios para garantizar de forma efectiva el respeto del Convenio.

Asimismo, la Comisión de Expertos ha observado problemas similares en el caso de ciertos Estados que han conseguido recientemente la independencia. A veces, se trata sobre todo de dificultades políticas que pueden retrasar la adopción de medidas que permitan suprimir las divergencias señaladas por la Comisión. Resulta conveniente hacer notar que debido a que los trabajos de la Comisión de Expertos son de naturaleza jurídica sus comentarios tratan esencialmente sobre la necesidad de modificar la legislación. Pero, las cuestiones políticas influyen necesariamente sobre los progresos en la aplicación de los convenios. Estas cuestiones pueden oscilar entre los problemas graves internos hasta las dificultades que tiene el gobierno para conseguir que el Parlamento adopte las enmiendas legislativas necesarias²⁵. A este abanico de dificultades pueden añadirse otras puramente jurídicas como las que a veces tienen que superar los Estados federales cuando las medidas que deben tomarse son de competencia de las partes constitutivas de la Federación²⁶.

Por último, si los progresos legislativos de los que se ha podido tomar nota en el marco de la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT no pueden atribuirse todos directamente a la influencia de la Comisión de Expertos, no deja de ser razonable defender que los Estados no son indiferentes a las

²⁵ N. Valticos, *op.cit.*, nota 11, pág. 575.

²⁶ *Ibid.*, pág. 576.

presiones de un órgano de control que actúa en el marco de una organización internacional.

Para ilustrar mejor este impacto a nivel mundial, se presentarán por grupos temáticos algunos ejemplos escogidos de casos de progreso. Tal como mencionamos antes, los ejemplos siguientes han sido elegidos para representar los casos de progreso más significativos registrados en diversas regiones del mundo, y evidentemente no pretenden de ninguna forma ser exhaustivos.

7. Casos de progreso

7.1 Casos de progreso en materia de libertad sindical y de negociación colectiva

(Convenios núm. 87 y 98)²⁷

1978

Convenio núm. 87

Grecia

La ley núm. 89 de 1975 reconstituye de pleno derecho las organizaciones sindicales que fueron disueltas por el régimen anterior y en la medida de lo posible les restituye sus bienes. La ley núm. 549 de 1977 deroga diversas disposiciones incompatibles con el Convenio, en particular, la obligación de pertenecer a la organización como mínimo desde hace un año para poder ser elegido para una función sindical, así como la necesidad de que el número total de votos que corresponden a cada organización no supere la décima parte del número total de votos de la asamblea. Por otra parte, el nuevo sistema de financiación establecido por los convenios colectivos permitirá de ahora en

²⁷ Todos los casos de progreso que contiene este estudio han sido extraídos de la Parte 1A de los diferentes informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de los años 1978 a 2003.

adelante que los sindicatos perciban las cotizaciones de los miembros de forma directa.

1979

Convenio núm. 87

Japón

La ley núm. 80 de 21 de junio de 1978 prevé el registro de los sindicatos del sector público ante las autoridades competentes; el certificado de registro confiere personalidad jurídica a los sindicatos interesados. La supresión del registro de un sindicato sólo surte efecto al cabo de un plazo de recurso o después de la decisión de un tribunal si se ha interpuesto un recurso (ley núm. 79 de 21 de junio de 1978).

1980

Convenio núm. 87

Honduras

En mayo de 1979 el Código de Trabajo fue objeto de diversas modificaciones, y en particular de la supresión de:

- la condición según la cual al menos el 90% de los miembros de un sindicato debían ser ciudadanos hondureños;
- las posibilidades de suspender por vía administrativa a los dirigentes sindicales responsables de infracciones al Código;
- la facultad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de suspender el estatuto de personería jurídica de un sindicato si éste ha apoyado una huelga ilegal; y
- su facultad de suspender el derecho de sindicación de los culpables de tales hechos.

1981

Convenio núm. 87

Filipinas

En mayo de 1980, el Gobierno extiende el derecho de organización en lo que respecta a la negociación colectiva a los empleados de las instituciones sin fines lucrativos, religiosas, caritativas, médicas o educativas.

Además, los trabajadores ambulantes, ocasionales e itinerantes, independientes, rurales y los que no tienen empleadores definidos pueden constituir organizaciones a fin de promover y defender sus derechos.

1982

Convenio núm. 87

Panamá

La ley núm. 8 de 30 de abril de 1981 enmienda los artículos 401 y 408 del Código de Trabajo, lo cual conlleva la supresión de una limitación al ejercicio del derecho de huelga. Anteriormente, el derecho de huelga se subordinaba a que las reivindicaciones de mejores condiciones de trabajo por parte de los trabajadores no amenazaran – a juicio de las autoridades públicas – con perjudicar a la rentabilidad de las empresas.

Convenio núm. 98

Panamá

La ley núm. 95 de 31 de diciembre de 1976 que había prolongado de forma indebida la validez de los convenios colectivos más allá de sus fechas de expiración, y prohibido negociar durante este periodo, es derogada por la ley núm. 8 de 30 de abril de 1981. Además, esta ley había igualmente previsto que las empresas creadas recientemente no estaban obligadas, durante los dos primeros años de su funcionamiento, a concluir convenios colectivos y había autorizado al empleador a negarse a concluir un convenio colectivo cuando las reivindicaciones de los trabajadores podían poner en peligro la rentabilidad econó-

mica de la empresa, correspondiendo en tal caso la apreciación de este criterio al Ministro de Trabajo.

1983

Convenio núm. 87

Bolivia

El Decreto Supremo núm. 18957 de 26 de mayo de 1982, por una parte, pone fin a la orden de suspensión de las organizaciones sindicales y asociaciones patronales y profesionales.

Por otra parte, procede a la normalización de las actividades de las organizaciones sindicales. La reapertura sindical en el país está resuelta a todo nivel, con la reincorporación de los antiguos dirigentes sindicales y de los sindicatos, federaciones y confederaciones, que desarrollan en la actualidad sus actividades en absoluta libertad.

El Gobierno decreta la amnistía general a favor de todos los bolivianos que pudieran estar exiliados o haber abandonado el país por motivos políticos.

Además, el Gobierno prevé la reincorporación de todos los trabajadores despedidos por motivos político-sindicales desde junio de 1980, la normalización de la administración, de la guarda y la conservación de los bienes sindicales, así como el reembolso de las cotizaciones sindicales que estaban en depósito.

1984

Convenio núm. 87

Egipto

En 1983, se derogó el decreto-ley núm. 2 de 1977 según el cual, en particular, los asalariados que hubiesen participado en un a huelga susceptible de poner en peligro la economía nacional podían ser castigados a trabajos forzosos a perpetuidad.

Nicaragua

Un decreto adoptado el 31 de mayo de 1983, de conformidad con el Convenio, modifica diversos artículos del reglamento sobre las asociaciones sindicales, especialmente los que enunciaban:

- la imposibilidad de formar sindicatos nacionales;
- la revocación de los miembros de los órganos directivos de los sindicatos por decisión administrativa, sin que se presente ningún recurso ante los tribunales;
- la presencia de la administración del trabajo en las asambleas de sindicatos;
- la asignación de un cierto porcentaje de las cotizaciones a unos fines determinados;
- los motivos de exclusión de la calidad de miembro de un sindicato;
- el que sólo los trabajadores en actividad puedan ejercer funciones sindicales;
- el que los dirigentes sólo puedan ser elegidos para dos mandatos sucesivos;
- las condiciones impuestas al derecho de constituir federaciones y confederaciones; y
- el limitar el número de delegados que pueden designar los sindicatos para participar en el congreso de una federación.

1985

Convenio núm. 87

Nicaragua

En 1984, el derecho de huelga, que había sido suspendido por varios decretos sucesivos que hacían las veces de ley de urgencia nacional, ha sido restablecido por el decreto núm. 1480 de 6 de agosto de 1984.

1988

Convenio núm. 87

Guinea

Una orden presidencial, adoptada en 1986, reconoce la autonomía de la Confederación Nacional de Trabajadores de Guinea (CNTG) con respecto al Estado (fin de la tutela de la Secretaría de Estado del Trabajo y, después, de la Secretaría permanente del Comité Militar de Recuperación Nacional).

Los sindicatos no son considerados como gestores de empresas sino como interlocutores sociales cuya misión esencial es defender los intereses morales y materiales de los trabajadores.

Convenio núm. 98

Guinea-Bissau

Las disposiciones de la ley general del trabajo adoptada el 3 de abril de 1986, garantizan la protección de los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical y aseguran la autonomía de las partes durante las negociaciones colectivas.

1989

Convenio núm. 87

Burkina Faso

A tenor del comunicado núm. 5 del Frente Popular, publicado en octubre de 1987, todos los miembros del personal docente despedidos en 1984 por motivo de huelga fueron reincorporados a sus cargos de origen. Por lo tanto, el personal docente, así como los trabajadores en general, gozan de la libertad de participar en las actividades sindicales de su elección. Las sanciones que se habían impuesto a los funcionarios del Estado han sido levantadas y todos los prisioneros políticos e internados administrativos han sido liberados.

Convenio núm. 98

Finlandia

La ley sobre los contratos de trabajo y la ley sobre los trabajadores del mar (textos núms. 935 y 936, de 4 de diciembre de 1987) han sido modificados. La obligación de brindar un trato equitativo a los asalariados se aplica desde entonces a su contratación y en caso de infracción se han previsto sanciones penales. Además, los delegados de los trabajadores encargados de la protección del trabajo de una mayor protección como consecuencia de las modificaciones a la ley sobre el control de la protección del trabajo, las que establecen nuevas disposiciones sobre la duración del preaviso y la represión de la discriminación anti-sindical en el caso de personas al servicio de un empleador local.

1990

Convenio núm. 87

Polonia

La ley de abril de 1989 confirma la posibilidad del pluralismo sindical (incluidos los agricultores independientes) al derogar el artículo que imponía la existencia de un sólo sindicato por empresa. Todos los sindicatos son iguales y los trabajadores pueden constituirlos según la estructura que estimen conveniente.

Al adoptar la ley núm. 104 de 7 de abril de 1989 el Gobierno reconoce a todos los ciudadanos, independientemente de su religión u opinión, el derecho a constituir las asociaciones que estimen convenientes.

Convenio núm. 98

Polonia

La adopción de la ley de amnistía núm. 179 de mayo de 1989 anula completamente todas las condenas por huelga u otros actos de protesta que tuvieron lugar después del 31 de agosto de 1980.

Todas las personas, comprendidos los profesores de enseñanza secundaria y universitaria, víctimas de despido a causa de actividades sindicales podrán solicitar su reintegro. En caso de negativa del empleador, pueden dirigirse a la comisión de conciliación que está facultada para decidir su reintegro.

1991

Convenio núm. 87

Argelia

En abril y junio de 1990, el Gobierno, al adoptar varias leyes sobre el trabajo, pone fin a un sistema de sindicato único y de esta forma introduce la posibilidad del pluralismo sindical y autoriza el recurso a la huelga tanto en el sector público como en el privado.

Bulgaria

El artículo 1 de la Constitución (función dirigente del Partido sobre las organizaciones de masas) fue modificado en abril de 1990 a fin de consagrar el pluralismo político. Además, se reconoce a los trabajadores el derecho a recurrir a la huelga para defender sus intereses profesionales.

Hungría

La nueva Constitución de 1989 establece el pluralismo sindical y el derecho de los trabajadores a recurrir a la huelga para defender los propios intereses económicos y sociales. Por consiguiente, se han constituido diversos sindicatos independientes nuevos.

Rumania

En 1989, el Gobierno adopta varios decretos que derogan la legislación precedente. Se deroga la función dirigente del Partido Comunista sobre las organizaciones de masas y se reconoce el pluralismo político.

RSS de Ucrania

Se deroga el artículo 6 de la Constitución y de esta forma el Gobierno pone fin a la función dirigente del Partido Comunista sobre las organizaciones de masas, incluidos los sindicatos. El artículo 7, en su forma modificada, autoriza el pluralismo político.

Durante el primer congreso de la nueva Federación de Sindicatos Independientes de Ucrania, se adopta la nueva Carta

en la que se consagra el principio de independencia de los sindicatos frente a los poderes políticos estatales, así como el de libre adhesión y retirada voluntaria de la Federación.

URSS

El artículo 6 de la Constitución soviética que consagraba el papel dirigente del Partido comunista sobre las organizaciones de masa, incluidos los sindicatos, fue modificado por la ley del 14 de marzo de 1990. Además, la ley sobre las asociaciones públicas del 16 de octubre de 1990 y la ley sobre los sindicatos, sus derechos y garantías del 10 de diciembre de 1990 reconocen la posibilidad del pluralismo sindical. También se reconoce el derecho de los trabajadores a recurrir a la huelga en defensa de sus intereses.

1993

Convenio núm. 87

Canadá

La provincia de la Columbia Británica deroga el artículo 80 de la ley sobre las universidades que excluía a los profesores universitarios del campo de aplicación de la ley sobre relaciones profesionales y, por consiguiente, limitaba su derecho a establecer las organizaciones que estimasen convenientes. Esta ley ha sido reemplazada por el Código de relaciones laborales. Se han eliminado los criterios aplicados a los árbitros en los arbitrajes de interés. La definición de servicios esenciales ha sido modificada, de manera a cubrir sólo aquellos «servicios necesarios o esenciales para prevenir serios e inmediatos peligros para la salud, seguridad y bienestar de la población», y el concepto de «huelga limitada» sólo se aplica en áreas consideradas no esenciales.

Congo

El artículo 25 de la Constitución de marzo de 1992 garantiza a todos los ciudadanos el derecho a crear partidos, sindicatos y asociaciones y de adherirse a ellos. Asimismo, un decreto de junio de 1991 establece el pluralismo sindical. Con ello, se han constituido diversos sindicatos.

República Dominicana

La ley de servicio civil y carrera administrativa, así como el nuevo Código de Trabajo, de mayo de 1992, que son el resultado de la colaboración con la OIT, incluyen la libertad sindical y confieren a todos los trabajadores de las empresas agrícolas, agro-industriales, pecuarias o forestales, de las empresas del Estado, así como a los funcionarios públicos el derecho de sindicación. Las restricciones al derecho a la huelga se limitan a los servicios esenciales «stricto sensu». Se deroga la prohibición de huelgas políticas y de solidaridad, y la prohibición de toda actividad de propaganda o proselitismo sindical en las administraciones públicas.

Etiopía

La proclama del trabajo núm. 42 de 1993 levanta la imposición de un sistema de sindicato único establecido por la legislación anterior y reconoce a los trabajadores y a los empleadores el derecho de establecer sindicatos y asociaciones de empleadores respectivamente, y de afiliarse a ellos, a los efectos de que sus afiliados estén representados en la negociación colectiva.

Rwanda

La nueva Constitución de junio de 1991 establece el pluralismo político y sindical y el derecho a la huelga se extiende a los funcionarios de los servicios públicos. La independencia del movimiento sindical se consagra en los estatutos de la Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR).

1994

Convenio núm. 87

Costa Rica

El Gobierno deroga ciertos artículos del Código Penal que permitían sancionar la huelga de los funcionarios y empleados públicos con prisión y multa. La nueva ley prohíbe a las asociaciones «solidaristas» realizar cualquier clase de actividad tendiente a combatir o, de alguna manera, entorpecer la formación y el funcionamiento de las organizaciones sindicales y de las cooperativas.

El número mínimo de trabajadores exigido para la creación de un sindicato es de doce miembros (el mismo que para las asociaciones «solidaristas») y los trabajadores disfrutan del libre ejercicio de los derechos colectivos. Se garantiza la estabilidad laboral a los miembros de los sindicatos en formación, a los dirigentes sindicales y a los candidatos a la junta directiva.

Constituirán faltas punibles las acciones cometidas en violación de los convenios.

Paraguay

El nuevo Código Laboral de 1993 establece, en particular, que:

- Se suprime la prohibición de la huelga en los servicios públicos. Los sindicatos de funcionarios públicos (que disfrutaban a partir de ahora del derecho de asociación), representan a sus afiliados ante las autoridades competentes para defender sus intereses comunes;
- La exigencia para declarar la huelga se reduce a la mayoría absoluta de afiliados a un sindicato. Además, permite la realización de huelgas de solidaridad y huelgas generales;
- Se suprime la prohibición a los sindicatos de recibir subsidios o ayuda económica de organizaciones extranjeras.

Convenio núm. 98

República Dominicana

Desde mayo de 1992, el nuevo Código de Trabajo consagra el fuero sindical (artículo 390), e incrementa el monto de las multas y otras sanciones para castigar a los responsables de prácticas desleales y de discriminación antisindical (artículos 720 y 721). Además, las disposiciones sobre la protección contra la discriminación antisindical y la promoción de las negociaciones colectivas son aplicables a los trabajadores de las empresas agroindustriales, pecuarias o forestales, así como en las zonas francas de exportación, que antes estaban excluidas de esta legislación.

Portugal

La entrada en vigor de un convenio colectivo concluido en el seno de una empresa pública no precisa la autorización previa del Ministro de Tutela.

1995

Convenio núm. 87

Australia

El artículo 75 de la ley sobre la reforma de las relaciones de trabajo de 1993 enmienda el artículo 189 de la ley sobre las relaciones de trabajo de 1988, rebajando la exigencia previa de una afiliación mínima de 10.000 para las asociaciones de trabajadores y de empleadores, a efectos del registro en el sistema federal de relaciones de trabajo, a 100 afiliados. Se deroga la prohibición a los funcionarios de participar en huelgas que entorpecieran los servicios públicos o a las empresas de servicios públicos. Además, los trabajadores disfrutaban de una mayor protección contra el despido por participar en acciones laborales.

1996

Convenio núm. 87

Azerbaián

La ley de sindicatos de 1994 permite el ejercicio del pluralismo sindical y garantiza el derecho de huelga.

Gabón

El nuevo Código de Trabajo de noviembre de 1994 redefine las condiciones para la constitución y el funcionamiento de las organizaciones sindicales de funcionarios públicos (fin del monopolio sindical y de las importantes restricciones al derecho de huelga). Estas disposiciones establecen la posibilidad de ejercer el pluralismo sindical tanto en el sector privado como en el público, así como el derecho a recurrir a la huelga en defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales. Asimismo, se prevé la posibilidad de recurrir al arbitraje. Además, se prohíbe cualquier descuento salarial que no esté previsto en los convenios colectivos.

Letonia

La ley de sindicatos de diciembre de 1990 permite el pluralismo sindical y garantiza el derecho de huelga.

Convenio núm. 98

Gabón

El nuevo Código de Trabajo de noviembre de 1994 consagra la protección contra los actos de discriminación antisindical, tanto en el momento de la contratación como en el curso de la relación de trabajo, así como contra los actos de injerencia, que pueden ser castigados con sanciones penales.

Grecia

La ley núm. 2123 de 14 de abril de 1993 que tenía por efecto la suspensión del convenio colectivo general nacional para los trabajadores del sector público en el sentido amplio del término y los trabajadores empleados por empresas de utilidad pública o por las administraciones locales, fue derogada a finales de 1993. Los trabajadores empleados por el Estado, por las empresas públicas, así como aquellos empleados en virtud de un contrato de derecho privado por las organizaciones locales, están comprendidos principalmente en las disposiciones del convenio colectivo general nacional, concluido el 21 de marzo de 1994 por acuerdo con los interlocutores sociales.

1997

Convenio núm. 87

Namibia

La ley de trabajo núm. 6 de 1992 reconoce a los trabajadores y a los empleadores el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, y les da más potestades en materia de estatutos y de reglamentos, de elección de representantes, de gestión y de huelga.

Eslovaquia

La Constitución de 1992 permite el pluralismo sindical sobre una base independiente y consagra el derecho de los trabajadores a recurrir a la huelga en defensa de sus intereses.

Chad

La Constitución de 1993, adoptada por referéndum, consagra la libertad sindical, el derecho de huelga y limita la disolución de los sindicatos por la sola vía judicial. Además, se derogan las ordenanzas que suspenden todas las huelgas en el país y las que prohíben a los funcionarios públicos el ejercicio del derecho de asociación.

Se deroga el artículo del Código de Trabajo que prohibía a los sindicatos toda actividad política. La duración del periodo de residencia de los extranjeros para poder participar en la dirección de un sindicato se reduce a cinco años.

1998

Convenio núm. 87

Chad

El nuevo Código de Trabajo de 1996 suprime las ordenanzas que suprimían todo movimiento de huelga y que prohibían a los funcionarios públicos el ejercicio del derecho de sindicación. Se levanta la prohibición de toda actividad política de los sindicatos, y se reduce la duración del período de residencia en el país de los extranjeros para poder participar en la administración o en la dirección de un sindicato.

Convenio núm. 98

Panamá

Se modifica el procedimiento de conciliación ante una comisión tripartita a fin de suprimir la posibilidad de recurrir al arbitraje sin el acuerdo de la organización interesada. En caso de que este procedimiento fracase queda el recurso a la huelga.

Rumania

La nueva ley sobre los contratos colectivos del trabajo de 1996 levanta ciertas restricciones al derecho de negociación colectiva de los empleadores. El derecho de negociación colectiva ya no sólo se reserva a las cámaras de comercio e industria.

1999

Convenio núm. 87

Sudáfrica

La ley de relaciones del trabajo de 1995 extiende el campo de aplicación de la legislación anterior para incluir a los funcionarios y a los trabajadores rurales. Establece el derecho a la huelga, el pluralismo sindical, la supresión de la injerencia de la administración en los asuntos internos de los sindicatos y simplifica el proceso de inscripción en el registro de éstos.

Letonia

En 1998, el Gobierno adopta la ley sobre las huelgas que garantiza el derecho de huelga a los trabajadores de diversas empresas, instituciones, organizaciones y sucursales.

Mozambique

La nueva ley sobre sindicatos garantiza a los trabajadores, sin discriminación, el ejercicio de la libertad sindical para defender y promover sus derechos e intereses profesionales. Asimismo, se consagran el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, el derecho de las organizaciones sindicales a elaborar sus propios estatutos, a elegir sus representantes y a organizar sus actividades y sus programas de acción.

Nigeria

Como consecuencia de la derogación, en 1998, de varios decretos adptados entre 1994 y 1996, los trabajadores tienen derecho a elegir libremente sus representantes, a organizar sus actividades y su administración sin injerencia de las autoridades políticas. Por otro lado, los sindicatos y asociaciones de personal académico pueden afiliarse a las organizaciones que estimen conveniente.

Reino Unido

El Gobierno acuerda de nuevo a los empleados del Centro Gubernamental de Comunicaciones de Cheltenham (GCHQ) el derecho a afiliarse a los sindicatos que estimen convenientes,

adopta un Libro Blanco sobre equidad en el trabajo, simplifica la ley y el Código de conducta sobre los escrutinios y los preavisos y confiere el derecho de recurrir a los tribunales en caso de despido injustificado por el hecho de haber participado en una acción reivindicativa legal y oficial.

Yemen

El nuevo Código de Trabajo de 1995 no retoma las disposiciones relativas a la autorización previa para la constitución de un sindicato. Reconoce el derecho de huelga e instituye un sistema de resolución de conflictos.

Convenio núm. 98

Sudáfrica

La nueva ley de 1995 sobre relaciones de trabajo comprende a los funcionarios y a los trabajadores rurales. La ley no contempla la posibilidad de que las autoridades modifiquen el contenido de convenios libremente concertados, ni de que se excluyan ciertas zonas o categorías de ocupación de los acuerdos. Asimismo, la ley ofrece diversas garantías para el procedimiento voluntario de negociación colectiva.

2000

Convenio núm. 98

Ghana

El Gobierno deroga la ley núm. 125 de 1985 del Consejo Nacional Provisional de Defensa (PNDC), cuyo artículo 2 prohíbe la aplicación del convenio colectivo en la empresa pública de la Nueces de Coco, en los casos en los que esa administración decidiese proceder a despidos de trabajadores por razones económicas infringiendo los convenios colectivos en vigor sobre las indemnizaciones de despido por causas económicas.

Grecia

Se adopta la ley núm. 2738/99, en virtud de la cual los trabajadores de la función pública pueden disfrutar del derecho de negociación colectiva.

2001

Convenio núm. 87

Eslovaquia

El párrafo 2 de la ley núm. 83 de 1990 relativa a la negociación colectiva, en su forma enmendada por la ley núm. 300, de 19 de julio de 1990 (artículo 1), garantiza el derecho de asociación a todos los ciudadanos. Según la memoria del Gobierno sobre la aplicación del Convenio, los derechos de los trabajadores agrícolas a partir de ahora estarán reglamentados por las mismas leyes y reglamentos que los derechos de las otras categorías de trabajadores.

Estonia

A partir del caso núm. 2011 ante el Comité de Libertad Sindical, cuyos aspectos legislativos fueron transmitidos a la Comisión de Expertos para su seguimiento, la Asociación Central de Sindicatos de Estonia obtuvo su inscripción en el registro sin tener que modificar sus estatutos. Además, la nueva ley sindical, adoptada el 16 de junio de 2000, no retoma las disposiciones de la ley sindical de 1989 que hacía referencia a la Unión Central de Sindicatos de Estonia. La ley garantiza a los trabajadores la posibilidad del pluralismo sindical. Dispone que los sindicatos son asociaciones de trabajadores independientes y compuestas voluntariamente. Se han derogado o modificado los obstáculos a la constitución y al funcionamiento de las organizaciones sindicales. Así ha ocurrido, en particular, con las disposiciones que imponían un procedimiento largo, pesado y pormenorizado para obtener la personalidad jurídica (supresión de actas notariales con pago de gastos de notario para la constitución de un sindicato, y supresión de tasas para la obtención de la personalidad jurídica). Lo mismo ocurre con las disposiciones que conferían a las autoridades facultades de injerencia en materia de estatutos sindicales y de elecciones de dirigentes sindicales, y en la gestión de las organizaciones. La nueva ley prevé asimismo que se apliquen diversas disposiciones de la ley relativa a las asociaciones sin fines lucrativos, salvo si los estatutos de los sindicatos disponen de otra manera. El derecho de los empleadores a constituir organizaciones sigue rigiéndose por la ley de las asociaciones sin fines de lucro.

Pakistán

Se ha levantado la prohibición de actividades sindicales a la Dirección de Fomento de los Recursos Hídricos y la Energía de Pakistán. La exclusión de las zonas francas de exportación del campo de aplicación de la legislación laboral debe cesar a finales de 2000.

Rumania

Según la nueva ley núm. 168 de enero de 2000 relativa a la solución de los conflictos laborales:

- De ahora en adelante, la mediación y el arbitraje son obligatorios sólo si los partidos así lo deciden mediante consenso. Antes, el arbitraje obligatorio podía, en determinados casos, imponerse sólo a iniciativa del Ministro de Trabajo;
- Se deroga la facultad otorgada al Tribunal Supremo de impedir, en determinadas circunstancias, la declaración o la prosecución de una huelga durante 90 días;
- Las fuertes sanciones, la responsabilidad pecuniaria y la ausencia de derecho de acceso a las funciones sindicales, con las que se podían castigar a las personas que hubiesen declarado una huelga sin respetar ciertas condiciones, se derogan;
- Se derogan las disposiciones relativas a la larga duración de la pertenencia a la unidad de producción como condición para tener derecho de acceso a un puesto de dirigente sindical.

Suiza

Se introduce en la Constitución Federal revisada un nuevo artículo 28, titulado Libertad Sindical, que entró en vigor el 1 de enero de 2000. El apartado 1 de esta disposición incluye explícitamente el derecho de los trabajadores, de los empleadores y de sus organizaciones de sindicarse para la defensa de sus intereses, de crear asociaciones y de afiliarse o no a las mismas. Los apartados 2 a 4 del artículo 28 reconocen como lícitas la huelga y el cierre patronal, a condición de que se produzcan en el marco de las relaciones de trabajo y de que estén de conformidad con las obligaciones de preservar la paz laboral o de recurrir a una conciliación.

El artículo 24 de la ley relativa al personal federal prevé que el Consejo Federal puede limitar o suprimir el derecho a la huelga sólo si lo exigen la seguridad del Estado, la salvaguardia de los intereses impuestos por las relaciones exteriores o la garantía de abastecimiento del país de bienes y servicios vitales.

2002

Convenio núm. 87

República de Moldova

La ley sobre los sindicatos de 7 de julio de 2000 ya no contiene referencia alguna a la imposición del monopolio sindical y de esta forma garantiza el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes.

7.2 Casos de progreso en lo que respecta al trabajo forzoso

(Convenios 29 y 105)

1978

Convenio núm. 29

Burundi

El decreto-ley núm. 1/12 de 4 de mayo de 1977 deroga la ley de 1964 sobre la contribución personal mínima y la orden ministerial núm. 110/395. Estas disposiciones legislativas determinaban las condiciones de la prisión por deudas en caso de falta de pago de dicha contribución y la obligación de ejecutar trabajos por decisión administrativa.

Convenio núm. 105

Chipre

La ley núm. 24 de 1976 deroga ciertas disposiciones de la ley de 1963 sobre la marina mercante que disponía que los desertores podían ser devueltos a bordo a la fuerza. A partir de ahora

se limita el campo de aplicación de las disposiciones que permiten castigar con penas de prisión a los marinos que cometan ciertas infracciones disciplinarias o actos que puedan poner en peligro la seguridad del buque o la salud de las personas. Los marinos que sean declarados culpables de tales infracciones están exentos de realizar trabajo penitenciario obligatorio

1979

Convenio núm. 29

Burundi

El decreto-ley núm. 1/19 de 30 de junio de 1977 suprime la institución tradicional de ubugererwa, que correspondía a una forma de servidumbre, al imponer a los mugererwa y sus descendientes la obligación de prestar servicios personales sin limitación precisa.

Convenio núm. 105

Sudán

La ley núm. 33 de 1974 deroga la ley de 1969 sobre la represión de la corrupción, que permitía imponer a ciertas personas penas de prisión con obligación de ejecutar trabajo penitenciario por cometer delitos de prensa u opinión. La ordenanza de 1908 sobre el aprendizaje, que permitía sancionar a los aprendices con penas de prisión con trabajo penitenciario obligatorio por la violación de un contrato de aprendizaje fue también derogada por la ley de 1974 sobre el aprendizaje y la formación profesional.

1980

Convenio núm. 29

Hungría

La derogación de algunas disposiciones de la ley núm. 1 de 1968 sobre las contravenciones pone fin a los poderes de las autoridades no judiciales para imponer penas que comporten la obligación de trabajar.

Convenio núm. 105

Finlandia

La nueva ley núm. 423/78 sobre la gente de mar de 1978 suprime la posibilidad de utilizar la fuerza para llevar a bordo a los desertores. El poder del capitán de utilizar la fuerza para restablecer el orden se limita a los casos de peligro y dispone sanciones para todo abuso de poder en esta esfera.

Pakistán

Se derogan las disposiciones que permitían a las autoridades imponer el servicio obligatorio y los cultivos obligatorios, prohibir las huelgas y restringir otros derechos fundamentales, so pena de prisión.

Países Bajos

Se deroga el artículo del Código Penal que sancionaba con pena de prisión, que implicaba la obligación de efectuar un trabajo obligatorio, la omisión o la negativa de trabajar por parte de los funcionarios públicos y de los trabajadores ferroviarios.

1982

Convenio núm. 29

Ecuador

Debido a la revisión del Código Penal de 1938 los vagabundos ya no podrán ser castigados por el solo hecho de no ejercer habitualmente un oficio o profesión.

India

Se ha derogado la ley de Orissa sobre el trabajo forzoso de 1948 que imponía costumbres locales en virtud de las cuales los trabajos relacionados con la irrigación o el drenaje normalmente eran ejecutados por la mano de obra de la comunidad.

Suecia

Se ha derogado la ley núm. 450 de 1964 que disponía la colocación en un establecimiento de trabajo de aquellas perso-

nas que no subvengan a su propio sustento por medios honestos y lleven una vida antisocial, con la consecuencia evidente de hacer peligrar el orden público o la seguridad pública.

1985

Convenio núm. 29

Brasil

Una nueva disposición de la ley núm. 7210 de 11 de julio de 1984 sobre la ejecución de penas establece que la prestación de trabajo por parte de un preso a entidades privadas depende del consentimiento expreso de éste.

República Centroafricana

La ordenanza núm. 83/010 de 4 de febrero de 1983 pone fin a la obligación de servir al Estado durante 15 años para toda persona que hubiese beneficiado de una formación costeada por el Estado.

Suriname

El decreto núm. E-41 de 12 de septiembre de 1983 modifica el artículo 20 a) de la ley del trabajo de 1963. Se prohíben el recurso a la violencia, las amenazas de violencia, las sanciones y toda otra imposición forzosa, o amenaza de imposición, para hacer trabajar a una persona empleada, salvo en caso de guerra u otros desastres, o de amenazas de guerra o de desastres, que puedan poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de la totalidad de la población o de una parte de ella. Toda violación de estas disposiciones será castigada con penas de prisión de hasta nueve meses.

Convenio núm. 105

Francia

La ley núm. 83-605 de 8 de julio de 1983 deroga el artículo 50 del Código de servicio nacional de 1971, que prohibía toda forma de propaganda que incitara a la obtención del estatuto de objetor de conciencia con el fin exclusivo de eludir las obliga-

ciones militares, bajo pena de prisión implicando la obligación de trabajar.

1987

Convenio núm. 105

Egipto

Se ha derogado el artículo 7 de la ley núm. 194 de 1983 que castigaba con trabajos forzosos a perpetuidad a los trabajadores que, voluntariamente, interrumpían su trabajo después de haberse puesto de acuerdo para ello, si dicha huelga ponía en peligro la economía nacional.

1990

Convenio núm. 29

RSS de Bielorusia

Los nuevos estatutos tipo de las granjas colectivas, adoptados el 23 de marzo de 1988, prevén que todo miembro tiene derecho a dimitir mediante una notificación por escrito con tres meses de antelación. Ni la dirección ni la asamblea general de los miembros de una granja colectiva tienen derecho a rechazar la demanda de dimisión. Esta surte efecto al cabo de tres meses, incluso en ausencia de respuesta. Entonces el comité de dirección tiene que devolver al antiguo miembro de la granja colectiva su libreta de trabajo.

Mauricio

La nueva ley del trabajo deroga el reglamento del trabajo de Rodrigues de 1982 según el cual podía sentenciarse a penas de prisión a las personas sin medios de subsistencia que, a pesar de ser aptas para el trabajo, no ejercieran regularmente algún oficio o profesión.

Polonia

Se ha derogado la ley relativa a las personas que se sustraen al trabajo, de 1982, que otorgaba a las autoridades administrativas

amplias facultades de policía con respecto a las personas consideradas como inactivas por razones socialmente injustificadas.

Suriname

Una nueva ley de 1988 establece los principios referentes a la vigilancia de los detenidos y a la administración y superintendencia de las penitenciarias y establecimientos de detención.

1991

Convenio núm. 105

Brasil

La ley sobre el ejercicio de derecho de huelga, de 28 de junio de 1989, deroga: 1)- la ley de 1 de junio de 1964 que permitía declarar la huelga ilegal y punible con penas que conllevaban trabajo obligatorio en un gran número de circunstancias; 2)- el decreto-ley de 4 de agosto de 1978 que prohibía la huelga en los servicios «de interés para la seguridad nacional».

Italia

A tenor de la decisión del Tribunal Constitucional, de 28 de junio de 1985, el artículo 273 del Código Penal según el cual: «toda persona que sin autorización del gobierno funde, constituye, organiza o dirige, en el territorio del Estado, asociaciones, organizaciones o instituciones que tengan un carácter internacional o secciones de dichas asociaciones será castigada con una pena de hasta seis meses», ha sido invalidado. Las penas de prisión implicaban la obligación de trabajar.

1992

Convenio núm. 105

Perú

El nuevo Código Penal (decreto-ley de 25 de abril de 1991) deroga el artículo 44 del Código Penal anterior en virtud del cual tratándose de delitos cometidos por «salvajes», los jueces podían sustituir las penas de prisión por la colocación en una colonia

penal agrícola, por tiempo indeterminado que no excediera de 20 años, sin tener en cuenta la duración máxima de la pena que según la ley correspondería al delito si hubiese sido cometido por un «hombre civilizado».

1993

Convenio núm. 29

Pakistán

El 11 de marzo de 1992 se promulgó la ley sobre la abolición del trabajo en servidumbre.

Convenio núm. 105

Nicaragua

La ley de 19 de octubre de 1989 deroga el decreto sobre el mantenimiento del orden y la seguridad pública, el cual preveía la pena de arresto y obras públicas para quienes difundieran, verbalmente o por escrito, determinadas opiniones políticas.

1994

Convenio núm. 29

Bahrein

El nuevo artículo 302 bis ha sido introducido en el Código Penal de 1976 por el decreto-ley de 1993, que dice que se podrá castigar con penas de multa o de prisión a quien exija a los trabajadores un trabajo forzoso para realizar un trabajo determinado o retenga sin motivo parte de sus salarios o la totalidad de los mismos.

Zambia

El artículo 40 del reglamento sobre la preservación de la seguridad pública, en virtud del cual podía prohibirse a los funcionarios dejar su empleo, es derogado por el reglamento sobre preservación de la seguridad pública de 1990, que modifica el reglamento anterior.

1996

Convenio núm. 105

Mozambique

La ley de 1991 deroga la ley núm. 2/79 sobre la seguridad del Estado, en virtud de la cual podían imponerse penas de prisión que implicaban obligación de trabajar.

1997

Convenio núm. 29

Bulgaria

El de 13 de diciembre de 1995 se adoptó la ley sobre la defensa y las fuerzas armadas, que determina las condiciones de retiro del servicio activo y permite a los militares de carrera de las fuerzas armadas dejar el servicio por iniciativa propia dando un preaviso de seis meses. Además, esta ley dispone la limitación del servicio militar obligatorio a la realización de trabajos de carácter puramente militar.

Túnez

La ley de 23 de enero de 1995 deroga el decreto en virtud del cual algunas personas podían ser destinadas a una obra del Estado en aplicación de una decisión administrativa. Asimismo, deroga las disposiciones de la ley de 8 de marzo de 1978, relativa al servicio civil, en virtud de la cual todo ciudadano tunecino de edades comprendidas entre 18 y 30 años, que no pudiese justificar un empleo o una inscripción en un establecimiento escolar o de formación profesional, podía ser destinado, durante uno o más años, a proyectos de carácter económico y social o de desarrollo rural o urbano, so pena de quedar obligado a un trabajo reeducativo, en caso de rechazo o de desertión.

Convenio núm. 105

Uganda

La ley de prensa y periodismo de 1995 deroga la ley de censura de la prensa así como la ley de periódicos y publicacio-

nes, en virtud de la cual se podía prohibir la publicación de cualquier periódico, so pena de prisión (que implicaba la obligación de trabajar), si el ministro competente lo estimaba conveniente para el interés público.

1998

Convenio núm. 29

Venezuela

La Corte Suprema, en sentencia pronunciada el 14 de octubre de 1997, declara la nulidad por inconstitucionalidad, de la ley de vagos y maleantes de 1956. Esta ley facultaba a las autoridades administrativas a dictar y aplicar medidas de internamiento en una casa de reeducación y trabajo en una colonia agrícola correccional, o en una colonia de trabajo, para corregir o poner a recaudo a los vagos y maleantes.

1999

Convenio núm. 29

Países Bajos

La ley sobre flexibilidad y seguridad de 14 de mayo de 1998 deroga la disposición en virtud de la cual se exigía a los trabajadores obtener la autorización de la oficina de empleo local para poner fin a su relación de trabajo.

Convenio núm. 105

Fiji

La ley núm. 20 de 1995 ha derogado el decreto de respeto del domingo de 1989 en virtud del cual se prohibía convocar, organizar, o tomar parte en una asamblea – incluso para la expresión de opiniones – o manifestarse en cualquier lugar público en domingo, sujeto a la aplicación de penas de prisión (que entrañaban la obligación de trabajar).

2001

Convenio núm. 29

Camboya

El subdecreto de 4 de julio de 2000 pone fin a la obligación de participar en los trabajos de irrigación. Prevé que los ciudadanos adultos pueden participar de forma voluntaria en un día de trabajo manual de irrigación, que tendrá lugar el 4 de marzo de cada año.

Convenio núm. 105

El Salvador

El nuevo Código Penal (decreto legislativo núm. 1030 de 26 de abril de 1997) deroga las disposiciones que permitían la imposición de penas que conllevaban trabajo obligatorio por actividades relacionadas con la expresión de opiniones políticas o de oposición al orden político establecido.

2003

Convenio núm. 29

República Unida de Tanzania

La ley de despliegue de recursos humanos, de 1983, en virtud de la cual la autoridad administrativa podía imponer un trabajo obligatorio basándose en una obligación general de trabajar y a los fines del desarrollo económico, ha sido derogada por la ley de 1999 relativa a la promoción del servicio nacional de empleo.

Convenio núm. 105

Tailandia

La ley sobre la lucha contra las actividades comunistas B.E. 2495 (1952), que contenía disposiciones que castigaban con penas de prisión (que conllevaba trabajo obligatorio) diversos actos conectados con las actividades comunistas, tales como

propagar la ideología comunista, o pertenecer a una organización comunista, o asistir a un mitin comunista, ha sido derogada por la ley B.E. 2543 (2000).

7.3 Casos de progreso en lo que respecta a la igualdad y a la no-discrimination

(Convenios 100 y 111)

1979

Convenio núm. 111

Bulgaria

La nueva ordenanza de 15 abril 1977 sobre la colocación y el empleo de los jóvenes especialistas ya no menciona las actividades políticas entre los criterios a tener en cuenta. La ordenanza anterior establecía distinciones o preferencias basadas en las opiniones y actividades políticas.

Italia

En diciembre de 1977 se adoptó la ley sobre igualdad de trato de mujeres y hombres en el empleo, cuyas disposiciones son aplicables tanto al sector público como al privado. Esta ley prohíbe la discriminación por motivos de sexo, estado civil y situación familiar. Asimismo, prohíbe la discriminación por razón de embarazo, en particular, por lo que respecta a la contratación, el tipo de trabajo, la promoción y el ascenso, así como la remuneración.

1980

Convenio núm. 100

India

Desde junio de 1978, la ley sobre igualdad de remuneración de 1976 se aplica progresivamente a todos los sectores del empleo. A este respecto, los gobiernos regionales han adoptado

medidas apropiadas para promover la aplicación de la ley de 1976 en el sector de las plantaciones. Además, en varias plantaciones han entrado en vigor convenios colectivos conformes a las disposiciones de dicha ley.

Israel

La sentencia de 5 de marzo de 1978 del Tribunal Nacional de Trabajo, relativa al primer recurso interpuesto por una trabajadora sobre la base de la ley que estipula la igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras, tiene por efecto declarar ilegal la fijación en los convenios colectivos de escalas salariales basándose en el sexo.

Convenio núm. 111

Madagascar

El estatuto general de los funcionarios, que permitía restringir a un 10 por ciento el empleo de personal femenino en puestos de responsabilidad, ha sido derogado por la ley núm. 79-014 sobre el estatuto general de los funcionarios.

1981

Convenio núm. 100

Francia

La orden de 2 de mayo de 1979, relativa a las prestaciones de vivienda de los miembros del personal de empresas mineras, elimina la discriminación vinculada al sexo que resultaba, indirectamente, de la aplicación de la noción «cabeza de familia» para la concesión de ventajas salariales complementarias en el sector parapúblico.

1982

Convenio núm. 100

Suiza

El artículo 4 de la Constitución ha sido completado por un nuevo apartado 2 según el cual «los hombres y las mujeres tienen

derecho a un salario igual por un trabajo de igual valor». Esta disposición es autoejecutiva y, por ello, toda mujer desfavorecida en lo que respecta al salario podrá entablar recurso ante los tribunales civiles para hacer aplicar el principio de la igualdad de remuneración.

Convenio núm. 111

Malta

La ley núm. XI de 1981 modificó la ley sobre la regulación de las condiciones de empleo, con objeto de proteger a las trabajadoras contra la terminación de la relación de empleo basada en el matrimonio o en la maternidad.

1983

Convenio núm. 111

Países Bajos

Durante los años 1981 y 1982 entraron en vigor las siguientes disposiciones legislativas sobre la protección contra la discriminación:

- La ley de 1 de marzo de 1980 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres según la cual se declara nula y sin valor cualquier discriminación directa o indirecta entre trabajadores y trabajadoras en el empleo;
- La ley sobre los consejos de empresa se modifica de manera que los consejos de empresa deberán ejercer la vigilancia para prevenir la discriminación en la empresa, y especialmente fomentar en ella la igualdad de trato entre hombres y mujeres;
- La ley de 2 de julio de 1980 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el servicio público;
- La ley general sobre la incapacidad de trabajo, la ley sobre el seguro de incapacidad, y la ley sobre el seguro de enfermedad, que disponen el derecho a las mismas prestaciones para hombres y mujeres.

1984

Convenio núm. 100

Francia

La ley núm. 83.635 de 13 de julio de 1983 modifica el Código de Trabajo y el Código Penal en lo que se refiere a la igualdad profesional entre hombres y mujeres, y crea un consejo superior de la igualdad profesional encargado de participar en la definición, preparación y aplicación de la política en materia de igualdad profesional.

Grecia

La adopción de la ley núm. 1329 de 1983 deroga los artículos 1398 y 1399 del Código Civil. Estas disposiciones prevenían que el hombre asume normalmente las cargas del hogar, y, por lo tanto, tiene mayores obligaciones que la mujer casada.

1985

Convenio núm. 111

Argelia

El decreto núm. 68-216 de 20 de mayo de 1968, que contenía una disposición discriminatoria respecto a la contratación de funcionarios, es enmendado por el decreto núm. 83-481, de 13 de agosto de 1983, que prevé la contratación de funcionarios de ambos sexos.

Bélgica

Se han realizado progresos en la implantación de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo y la profesión, especialmente a través de la adopción de:

- La ley de 15 de mayo de 1984, que prevé la igualdad de trato en materia de pensiones otorgadas a los cónyuges sobrevivientes, tanto para los trabajadores del sector público como para los asalariados e independientes;
- El real decreto de 2 de marzo de 1984, referente a la creación de la Comisión consultiva en materia de litigios

sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la función pública;

- El real decreto de 29 de junio de 1983, sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la formación profesional impartida en establecimientos de enseñanza;
- Los reales decretos de 12 de abril de 1983 y de 13 de julio de 1984, que modifican en particular el real decreto de 20 de diciembre de 1963, relativo al empleo y al desempleo. El período de referencia exigido para mantener la calidad de beneficiario de las indemnizaciones de desempleo se ve aumentado por el número de días que implique la interrupción de un empleo asalariado o la reducción de la actividad de trabajo por lo menos a medio tiempo para cuidar a un hijo, no pudiendo este período ser inferior a seis meses, ni pudiendo superar la prolongación del período de referencia los tres años contados a partir de cada nacimiento.
- El real decreto de 20 de julio de 1982, que modifica el artículo 143 bis del Real decreto de 20 de diciembre de 1963 sobre el empleo y el desempleo, extiende los beneficios del subsidio de desempleo a los trabajadores a tiempo parcial que hayan interrumpido su actividad para ocuparse de sus propios hijos hasta la edad de tres años.

Túnez

Se crea el ministerio de la familia y de la promoción de la mujer. Las atribuciones de este ministerio, establecidas por decreto núm. 84-107 de 9 de febrero de 1984, tienden a la elaboración y aplicación de la política del Gobierno en el ámbito de la familia y de la promoción de la mujer.

1986

Convenio núm. 100

Guyana

Se derogan los decretos núms. 3, 4, 5 y 6 de 1966, que fijaban el salario mínimo de los empleados de tiendas de comestibles, ferreterías, drugstores y tiendas de novedades, estableciendo distinciones basadas en el sexo. Son reemplazados por

los decretos núms. 8, 7, 6, y 5 de 1984, que fijan nuevos salarios mínimos sin distinciones basadas en el sexo.

1987

Convenio núm. 111

República Centroafricana

El decreto núm. 81/020 de 17 de enero de 1981 deroga el decreto núm. 68/192 de 23 de julio de 1968, que imponía la soltería a las funcionarias de policía y hacía del embarazo una causa de revocación de su relación de empleo.

Chile

La ley orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado, núm. 18.575 de 12 de noviembre de 1986, deroga el artículo 5 del decreto ley núm. 2345 de fecha 17 de octubre de 1978. Ese texto permitía adoptar decisiones arbitrarias y discriminatorias contra cualquier funcionario, en particular en lo que se refiere a la ruptura del contrato de trabajo, sin que las personas afectadas pudieran defenderse.

1988

Convenio núm. 100

Guinea-Bissau

El nuevo Código de Trabajo introduce el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la mano de obra masculina, prohibiendo que se establezcan categorías profesionales diferenciadas en función del sexo, así como la atribución de remuneraciones inferiores a las mujeres que ejercen actividades similares o equivalentes a las que desempeñan trabajadores del sexo masculino.

Mozambique

La nueva ley general del trabajo, núm. 8 de 1985, consagra el principio de la remuneración por un trabajo de «igual valor», y

prohíbe todo tipo de discriminación basada en el sexo a la hora de fijar las remuneraciones.

Convenio núm. 111

Bélgica

Diversos textos consagran el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la profesión:

- La real orden de 14 de julio de 1987, sobre las medidas para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector privado, pretende subsanar las desigualdades de hecho que afectan a las oportunidades de las trabajadoras.
- La real orden de 9 de enero de 1985, que completa las competencias de la comisión consultiva en materia de litigios sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los servicios públicos.

Guinea-Bissau

La nueva ley general del trabajo núm. 2/86 de 5 de abril de 1986 añade a los criterios enunciados por la Constitución de 1984, la edad, la nacionalidad, la afiliación o no-afiliación sindical y la opinión política, entre los motivos de discriminación prohibidos en el empleo.

Perú

Se ha promulgado la ley núm. 24514 de 31 de mayo de 1986 según la cual se consideran como actos de hostilidad del empleador o de sus representantes: el hostigamiento reiterado al trabajador a causa de su actividad política, sindical o comunera, y de su creencia religiosa o raza; así como también los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten a la dignidad del trabajador. El trabajador que se considere víctima de los actos antes mencionados podrá formular denuncia ante la autoridad administrativa del trabajo, para que cese la hostilidad.

Suecia

La nueva ley núm. 442 prohíbe la discriminación étnica. De conformidad con esta ley, la discriminación étnica significa todo trato injusto dado a una persona o un grupo de personas en relación con el que se da a las demás, por motivos de raza, color, origen étnico o nacional, o credo religioso. La ley dispone el nombramiento de un Ombudsman, que ayudará a quienquiera sea objeto de discriminación étnica.

1989

Convenio núm. 111

Barbados

La ley de 1961 sobre pensiones para los empleados públicos disponía que las funcionarias podían ser obligadas a retirarse del servicio público después de contraer matrimonio. Esta ley ha sido derogada por la ley sobre pensiones 1985-18. Además, la ley núm. 1979-27 sobre la inmigración contiene una nueva disposición que confiere a los maridos extranjeros de mujeres de Barbados los mismos derechos que a las esposas extranjeras de varones de Barbados en cuanto al empleo en el país.

1990

Convenio núm. 100

Australia

Después de haber expirado la prolongación por doce meses del plazo acordado al Estado de Australia Occidental para la aplicación de la ley federal de discriminación por motivos de sexo de 1984, actualmente no existe en este estado ninguna disposición que permita la desigualdad de remuneración. Esta excepción se había concedido para permitir el reexamen de todas las leyes, reglamentos y sentencias laborales con miras a eliminar las disposiciones discriminatorias por motivos de sexo.

Filipinas

La nueva ley núm. 6725 de 1989 modifica el Código de Trabajo, declarando ilegal y sujeto a sanciones penales, en particular, el pago por un trabajo de igual valor, de una prestación menos importante a una mujer que a un hombre, ya se trate de un salario, de un sueldo o de cualquier otra forma de remuneración o de suplementos salariales.

1991

Convenio núm. 111

Brasil

La ley núm. 7855 de 24 de octubre de 1989, que modifica la codificación de las leyes del trabajo, deroga en artículo 446 de dicha codificación. Este artículo otorgaba al marido la posibilidad de pedir la rescisión del contrato de trabajo de la mujer en caso de que su continuación acarrease amenaza para los vínculos familiares.

Bulgaria

Las modificaciones de la Constitución publicadas el 10 de abril de 1990 eliminan todas las referencias al papel preponderante del Partido Comunista en la sociedad y en el Estado, y prevén el pluralismo político y el derecho de los ciudadanos a expresar y difundir libremente sus opiniones en temas de orden político, económico, social, cultural y religioso, eliminando así las razones para la aplicación de distinciones, exclusiones o preferencias en el empleo y la ocupación, fundadas en la opinión política.

El artículo 172 del Código Penal, en su forma enmendada por la ley de 19 de diciembre de 1990, sanciona con prisión o multa a cualquiera que intencionadamente impida a alguien el comienzo de un trabajo, o fuerce a alguien a dejar el trabajo por razones de etnia, raza, religión, clase social, afiliación o no-afiliación a un partido, organización, movimiento político o coalición con una orientación política, o debido a sus ideas políticas o a las ideas de sus relaciones cercanas.

Hungría

El artículo 70/A de la Constitución, en su forma revisada en octubre de 1989, garantiza los derechos humanos y civiles a toda persona que habite en su territorio, sin distinciones por motivos de raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de otro tipo, ascendencia nacional u origen social, propiedad, nacimiento y otros estados. En virtud de la ley núm. XLI, de 24 de noviembre de 1989, ha sido enmendado el artículo 18 del Código de Trabajo para ampliar la prohibición de discriminación, en particular a la basada en la opinión política, al disponer que en el establecimiento de las relaciones de trabajo y en la determinación de los derechos y obligaciones que emanan de ellas, los trabajadores no deben ser discriminados por motivos de sexo, edad, nacionalidad, raza, origen social, religión, opinión política y afiliación a sus organizaciones representativas.

Rwanda

La ley núm. 42/1988 de 27 de octubre de 1988, que establece el título preliminar del libro primero del Código Civil, deroga el antiguo artículo 122 que preveía la autorización del marido para todos los actos jurídicos en los cuales se obliga a una prestación que se debe otorgar en persona.

Senegal

La ley núm. 89-01 de 17 de enero de 1989, que modifica el Código de Familia, deroga el texto anterior del artículo 154 que preveía la oposición del marido a que su mujer ejerciese una profesión.

1992

Convenio núm. 111

Polonia

Se han suprimido los motivos políticos como fundamento para designar o destituir a los jueces. El artículo 13 de la ley núm. 435 de 20 de diciembre de 1989 sobre el Tribunal Supremo establece un plazo para reintegrar a los jueces que habían sido privados de cargo por motivos de opinión o de actividad política

y que cuenten con las calificaciones necesarias. La ley de 9 de marzo de 1990, que enmienda la ley núm. 122 sobre las empresas del Estado, modifica fundamentalmente los principios que rigen la selección de los candidatos para cargos de dirección, eliminando especialmente el carácter político de los comités de selección.

Zambia

La nueva Constitución, ley núm. 1 de 24 de agosto de 1991 ya no hace referencia al Partido Unido de Independencia Nacional como partido político único. Estipula que toda persona en Zambia, sea cual sea su raza, lugar de origen, opiniones políticas, color, credo, sexo o estado civil, puede gozar de los derechos y libertades fundamentales, incluidas la libertad de conciencia, de expresión, de reunión, de movimiento y de asociación, eliminando así el fundamento sobre el cual se aplicaban distinciones, exclusiones o preferencias en el empleo y la ocupación en base a la opinión política. En virtud del artículo 23 de la Constitución, se considera ilegal toda discriminación basada en el «sexo» y el «estado civil».

1993

Convenio núm. 111

República Dominicana

El Principio Fundamental VII del Código de Trabajo, adoptado el 29 de mayo de 1992, prohíbe expresamente “cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa”. El Código de Trabajo deroga las disposiciones del Código de 1951, que exigían que las mujeres (pero no los hombres) que desearan acceder a un empleo presentaran un certificado médico en el que se acreditase su aptitud física para el trabajo.

1994

Convenio núm. 100

Austria

El nuevo convenio colectivo para la industria de la repostería, que entró en vigor el 5 de marzo de 1993, elimina las escalas salariales discriminatorias entre hombres y mujeres. Además, se incorpora a la ley sobre igualdad de trato el concepto de «trabajo de igual valor», que deberá tenerse en cuenta a la hora de fijar los salarios.

Convenio núm. 111

Honduras

La modificación de la ley sobre la reforma agraria de 30 de diciembre de 1974, por un decreto de 1992, permite a las mujeres, solteras o casadas, con o sin familia a su cargo, disfrutar en pie de igualdad con los hombres de la atribución de las tierras que se distribuyan en el marco de la reforma agraria.

1996

Convenio núm. 111

Alemania

El 1º de septiembre de 1994 entró en vigor la ley sobre la promoción de la mujer y la compatibilidad del matrimonio y la ocupación en la administración federal y en los tribunales federales (segunda ley sobre la igualdad). Los organismos administrativos federales y las empresas públicas deben tomar diversas medidas para proteger a las mujeres contra la discriminación en ambiente de trabajo; elaborar un plan para la promoción de las mujeres cada tres años; compilar estadísticas anuales sobre el número de hombres y mujeres en los distintos sectores para su sumisión a las autoridades supremas federales; redactar ofertas de empleo, neutrales en términos de sexo, a menos que uno u otro sexo constituyera una condición previa indispensable para el trabajo ofrecido; elevar la proporción de mujeres en áreas en las que están subrepresentadas, teniendo en cuenta la aptitud, la

capacidad y el rendimiento profesional; fomentar una mayor formación de las mujeres para facilitar su avance profesional; cuando exista un personal regular de al menos 200 personas, nombrar una representante de las mujeres (o una «asesora discreta», en caso de no existir esa representante), para impulsar y supervisar la aplicación de la nueva ley, incluida la presentación de quejas a la dirección.

Brasil

Se adopta la ley núm. 9029 de 13 de abril de 1995 que prohíbe a los empleadores exigir un certificado médico en el que conste la esterilización de las trabajadoras y prevé sanciones graves en caso de infracción.

Egipto

La ley núm. 221 de 1994 deroga la ley de 1978 relativa a los principios de protección del frente interior y de la paz social (que restringía por motivos de religión el acceso a los puestos de responsabilidad en el sector público), y algunas disposiciones de la ley de 1980 relativas a la protección de los valores morales, especialmente el artículo 4 (por el que, basándose en motivos de religión se podía negar el acceso a puestos en los consejos de dirección de las empresas u organismos públicos, o a cargos y funciones que tuvieran una incidencia en la formación de la opinión pública y en la educación de las generaciones futuras).

1997

Convenio núm. 100

Côte-d'Ivoire

Se ha adoptado y promulgado, en virtud de la ley de 12 de enero de 1995, un nuevo Código de Trabajo. Contiene disposiciones que garantizan la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre los trabajadores de ambos sexos.

1998

Convenio núm. 111

Brasil

En marzo de 1996 el Gobierno inició un “Programa Nacional de Derechos Humanos”. En abril de 1997 se creó la Secretaría Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia, la cual coordina, administra y verifica la ejecución de este programa.

La ley de mayo de 1997 modifica ciertos artículos de la ley núm. 7716 que define los delitos resultantes de la discriminación por la raza o el color y prevé penas más severas. Además, se añaden a la lista de motivos de discriminación la etnia, la religión y la procedencia nacional.

India

Por directiva de 13 de agosto de 1997 (*Vishaka y otros contra el estado de Rajasthan y otros*), la Corte Suprema recomendó un conjunto de principios en materia de lucha contra el acoso sexual. Dicha Corte considera que la igualdad entre los sexos comprende la protección contra el acoso sexual y el derecho a trabajar con dignidad, que es un derecho humano universalmente reconocido, y cuya exigencia mínima común ha sido aceptada de forma unánime.

Una enmienda a la Constitución prevé que el 30 por ciento de todos los puestos que se cubren a través de elecciones sean reservados a las mujeres en los organismos locales, ya sea en zonas rurales o urbanas.

1999

Convenio núm. 100

Ecuador

El artículo 36 de la nueva Constitución política, que entró en vigor en 1998, dispone que: «El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor». Este artículo prevé que el Estado

velará especialmente por el respeto de los derechos laborales y productivos de las mujeres para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de su acceso a los sistemas de seguridad social, particularmente en el caso de la madre gestante o en periodo de lactancia, de la mujer trabajadora, la mujer en los sectores informales y artesanales, la jefa de hogar y la viuda.

2001

Convenio núm. 100

Lituania

La ley sobre igualdad de oportunidades, adoptada el 1 de diciembre de 1998, prevé el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Esta ley establece la presunción de discriminación por parte del empleador si, debido al sexo de la persona, el empleador da a un empleado más o menos condiciones favorables de empleo o remuneración por su trabajo. Además, se crea la Oficina del Defensor para la Igualdad de Oportunidades.

2003

Convenio núm. 111

Bulgaria

El Código de Trabajo fue enmendado en 2001 para prohibir de forma explícita la discriminación indirecta. El artículo 1 (7) de las «disposiciones complementarias» dice que la discriminación indirecta es aquella en la que decisiones aparentemente admisibles por la ley son utilizadas para la aplicación de los derechos y deberes laborales, pero de una forma, que según los criterios del artículo 8, párrafo 3, del Código de Trabajo realmente ponen a algunos trabajadores en posiciones más desventajosas o más privilegiadas que otros. Además, el nuevo Código añade el criterio del color de la piel a la lista de motivos prohibidos de discriminación.

7.4 Casos de progreso en lo que respecta al trabajo infantil

(Convenio núm. 138)

1989

Convenio núm. 138

Finlandia

Se adopta el decreto núm. 508 de 27 de junio de 1986 relativo a la protección de los trabajadores jóvenes. Esta ley reglamenta la admisión en trabajos peligrosos, se aplica en la agricultura, la silvicultura y las amaldías, y limita el empleo de jóvenes en trabajos peligrosos a los que tengan más de 16 años, sujeto a las condiciones que establece el Convenio.

Noruega

La ley núm. 58 de 1985 ha ampliado las disposiciones sobre protección de niños y jóvenes, que figuran en la ley de 1977 sobre el medio ambiente de trabajo, a la agricultura y la silvicultura.

1997

Convenio núm. 138

Suecia

En virtud de modificación de la ley sobre el medio de trabajo 1977/1160, realizada por la ley de 30 de noviembre de 1995, el trabajo efectuado por empleados menores de 18 años en la casa del empleador se contempla, desde el 1º de enero de 1996, en la ley sobre el medio de trabajo, la cual fija, entre otros requisitos, la edad mínima de admisión al empleo.

Se modifica la ordenanza de la Junta nacional de seguridad e higiene industrial sobre empleo de menores. A diferencia de la autorización anterior de realizar representaciones artísticas y trabajos similares en la medida en que no sean peligrosos y no entrañen un esfuerzo excesivo, en la actualidad sólo se autoriza el empleo de los menores de 13 años por medio de un permiso

concedido por la inspección del trabajo, a condición de que el trabajo no sea peligroso y no suponga un esfuerzo físico y psicológico excesivo para el niño.

1998

Convenio núm. 138

Israel

En 1995 se enmendaron los artículos 2 c) y 2A a) de la ley sobre el trabajo de los jóvenes. Estos artículos limitan el empleo excepcional de los niños de entre 14 y 15 años de edad a los trabajos livianos que no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo y únicamente durante las vacaciones escolares oficiales.

Malta

Se adoptó la reglamentación de 1996 sobre la protección de los menores en el lugar de trabajo. El artículo 3, 2) no sólo prohíbe emplear con un contrato de servicio o de otro tipo, sino también dar trabajo – lo que incluye el trabajo a domicilio o el trabajo independiente – a un menor cuya edad es inferior a la edad en que cesa la obligación escolar (entre 5 y 16 años de edad).

1999

Convenio núm. 138

Francia

La ley de 18 de noviembre de 1997 modifica el artículo 115 del Código de Trabajo Marítimo. La edad mínima de embarque se eleva a 16 años, en lugar de 15 años.

Conclusiones

Conclusiones

La historia de la OIT, desde 1919 hasta nuestros días, demuestra de forma innegable que las normas internacionales del trabajo han sido y siguen siendo una herramienta muy importante para la Organización en sus esfuerzos por promover la justicia social, y que la acción normativa es un instrumento indispensable para traducir en hechos el trabajo decente. Apoyándose en su Constitución, la OIT ha sabido desplegar una serie de medios para incrementar, de una forma u otra, la eficacia de su acción en el ámbito normativo. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones constituye a este respecto el mecanismo de control más antiguo de la OIT que apunta al respeto y a la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo. Desde 1926, cada año, este órgano analiza las memorias sometidas por los gobiernos y formula comentarios. De esta forma ha desarrollado muchos principios jurídicos relacionados con la aplicación de los convenios.

El procedimiento de control, del cual la Comisión de Expertos es uno de los elementos centrales, ha demostrado en el transcurso de los años una eficacia considerable tal como lo demuestran los casos de progreso cada vez más numerosos registrados en campos tan diferentes como los de la libertad sindical y la negociación colectiva, la igualdad y la no-discriminación, y la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil. A este respecto, gracias a unos mecanismos de control que se encuentran entre los más perfeccionados del sistema internacional, la OIT hace que no estén fundados los reproches de inercia tantas veces dirigidos a las organizaciones internacionales y que preten-

den reducir la acción de éstas a simples declaraciones de principios sin un verdadero alcance práctico.

El éxito de la Comisión de Expertos es debido en gran parte a la cooperación existente entre los diversos elementos del sistema de control de la OIT tales como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Dentro de esta perspectiva, la credibilidad así como el impacto considerable de la Comisión de Expertos se explican a la luz de diversos factores. Este éxito debe situarse en el conjunto de la estructura de control de la OIT, sistema en el que se equilibran, por una parte, la acción de los órganos técnicos, cuyos miembros son elegidos en virtud de su independencia y de su experiencia y, por otra parte, la acción de los órganos representativos que agrupan a los delegados de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores.

Por su misma naturaleza, los mecanismos de control de la OIT no pueden ser estáticos, ni en su concepción ni en su funcionamiento. Al contrario, su eficacia proviene de su capacidad de hacer frente a las dificultades que se presenten, de su capacidad para concebir nuevos enfoques y de sacar los máximos beneficios de la naturaleza tripartita de una Organización cuya vocación es universal.

Es en este marco en el que se inscriben los recientes esfuerzos de la Comisión de Expertos para revisar y mejorar sus métodos de trabajo a fin de incrementar el impacto de su trabajo, buscando siempre un mayor respeto de los convenios internacionales del trabajo. De una forma más global, la cuestión del fortalecimiento de los mecanismos de control de la OIT contribuirá, a largo plazo, a una mejor aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo.

El primer Director General de la OIT, Albert Thomas, quiso anteponer lo social a lo económico, y el actual Director General, Juan Somavia, ha continuado en esta línea afirmando con determinación que actualmente, con las transformaciones del entorno económico y social producidas por la mundialización de la economía y la intensificación de la competencia internacional, la OIT tiene que luchar más que nunca por su misión de mejorar de forma general la situación de cada ser humano en el mundo del trabajo. A este respecto, si el éxito o el fracaso del sistema de

control de la OIT debe medirse por los resultados obtenidos y por su permanencia, los numerosos casos de progreso logrados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones desde hace varios decenios, que constan en este estudio, demuestran que desde su creación este órgano de control ha cumplido plenamente con su función. Y la revisión de su manera de funcionar y de sus métodos de trabajo, proceso que se inscribe dentro del amplio marco de la modernización y del fortalecimiento de los órganos de control de la OIT, incrementará su impacto en el futuro y de esta forma contribuirá mejor a la realización de los objetivos de la OIT.

Anexos

ANEXO I

Casos de progreso registrados por la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones en el marco de la aplicación de los convenios «prioritarios y técnicos» de 1988 a 2002

1. Empleo y recursos humanos¹

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 96: Agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	1988	Guatemala
Convenio núm. 158: Terminación de la relación de trabajo, 1982	1999	Gabón

2. Política social, administración e inspección del trabajo

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm 81: Inspección del trabajo, 1947	1990	Guinea, Mauricio
	1991	Mauritania
	1992	Bahrein, Rwanda
	1992 y 2001	Mozambique
	1993	Cabo Verde
	1996 y 2001	República Dominicana
	1996	Côte d'Ivoire, Burkina Faso, Guinea-Bissau
	1997	Rumania
	1998	Chad
	1999	Argelia, Libano, Níger
	1999 y 2000	Jordania, Emiratos Arabes Unidos

¹ Estas categorías están en conformidad con las establecidas por la OIT. Véase a este respecto la Guía clasificada de las normas internacionales del trabajo y el texto de los convenios y recomendaciones de la OIT disponible en la base de datos ILOLEX. Esta lista de casos fue preparada por el Señor K. Moon. Los autores le manifiestan su agradecimiento.

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm 81: Inspección del trabajo, 1947	2000	Grecia
	2001	Italia, Qatar, Turquía, Reino Unido
	2002	Colombia
Convenio núm. 129: Inspección del trabajo (agricultura), 1969	1996	Burkina Faso
	2001	Madagascar
Convenio núm. 150: Administración del trabajo, 1978	1995	Venezuela

3. Salarios

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 26: Métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	2000	Argentina
Convenio núm. 94: Cláusulas de trabajo (contratos celebrados por la autoridades públicas), 1949	1989	Turquía
	1993	Mauritania
Convenio núm. 95: Protección del salario, 1949	1990	Turquía
	1995	Guyana, Filipinas, Portugal
	1995 y 1998	Venezuela
	1996	Gabón
	1998	Chad
Convenio núm. 99: Métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	2002	Belarús, Bulgaria
	1990	Filipinas
Convenio núm. 131: Fijación de salarios mínimos, 1970	1991	Uruguay
	1993 y 2001	Portugal
Convenio núm. 131: Fijación de salarios mínimos, 1970	1998 y 2000	España
	1999 y 2000	Costa Rica

4. Descanso semanal y vacaciones pagadas

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 52: Vacaciones pagadas, 1936	1989	URSS
	1990	RSS de Ucrania
	1996	Panamá
Convenio núm. 106: Descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	1991	Chipre
	1992	Irán
Convenio núm. 132: Vacaciones pagadas (revisado), 1970	1988	Yugoslavia
	1991	Uruguay
	1992	Guinea

5. Horas de trabajo

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 1: Horas de trabajo (industria), 1919	1989	Iraq, Guinea-Bissau
	1994	Canadá, Paraguay
	1994, 1999 y 2002	Guinea Ecuatorial
	1997 y 2000	Costa Rica
Convenio núm. 30: Horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	1989	Iraq
	1994	Paraguay
Convenio núm. 63: Estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938	1988	Mauricio
	1993	Uruguay
Convenio núm. 171: Trabajo nocturno, 1990	2002	Portugal
Convenio núm. 175: Trabajo a tiempo parcial, 1994	2002	Mauricio

6. Salud, seguridad e higiene en el trabajo

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 13: Cerusa (pintura), 1921	1988	México
	1990	Chad
	1991 y 1992	Bélgica
Convenio núm. 115: Protección contra las radiaciones, 1960	1990 y 1996	Polonia
	1995 y 2001	Finlandia
	1998	Suiza
Convenio núm. 119: Protección de la maquinaria, 1963	2002	Alemania, Dinamarca, Sri Lanka
	1989	Argelia, Guinea
	1990	Congo, Ecuador
Convenio núm. 120: Higiene (comercio y oficinas), 1964	1994	Chipre
	1989	Argelia, Ecuador, Guinea
	1994	Suiza
Convenio núm. 127: Peso máximo, 1967	2001	Paraguay
	1994	Portugal, Turquía
	1995, 2000 y 2002	Argelia
Convenio núm. 136: Benceno, 1971	2002	Italia
	1988	Grecia
	1989	Francia
Convenio núm. 139: Cáncer profesional, 1974	1995	Zambia
	1996	Côte d'Ivoire
	1988	Alemania
Convenio núm. 148: Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	1989	Equador
	1998	Guinea, Perú
	1991 y 1994	Reino Unido
	1995	Francia

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 155: Seguridad y salud de los trabajadores, 1981	1990	Finlandia
	1994	Portugal

7. Seguridad social

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 12: Indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	1995	Brasil
Convenio núm. 17: Indemnización por accidentes del trabajo, 1925	1990	Reino Unido, Santa Lucía
	1993	Santo Tomé y Príncipe
	1994	Malasia
	1995	Filipinas
	2000	Mozambique
Convenio núm. 18: Enfermedades profesionales, 1925	1990 y 1991	Benin
	2000	Egipto
Convenio núm. 24: Seguro de enfermedad (industria), 1927	1998	España
Convenio núm. 42: Enfermedades profesionales (revisado), 1934	1990	Francia, Mauricio
	1990 y 1992	Australia
	1993	Papua Nueva Guinea
	1995	Sudáfrica, Brasil
	1998	Argentina
	1999	Nueva Zelanda
	2001	Bahamas
	2000	Argelia
Convenio núm. 44: Desempleo, 1934	2000	Argelia

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 102: Seguridad social (norma mínima), 1952	1989	Costa Rica
	1993	Dinamarca
	1997	Suiza
	1998	España
	2001	Chipre
	2002	Croacia
Convenio núm. 121: Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964	1990	Países Bajos
	1993	Ecuador, Senegal, Uruguay
Convenio núm. 128: Prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967	1989	Finlandia
	1997	Suiza
Convenio núm. 130: Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969	1988	Luxemburgo
	1992	Alemania
	1992 y 2001	Costa Rica
	1996	Ecuador

8. Empleo de las mujeres

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 3: Protección de la maternidad, 1919	1991, 1992 y 1999	Colombia
	1993	Venezuela
	1999	Côte d'Ivoire
Convenio núm. 45: Trabajo subterráneo (mujeres), 1935	1990	China
	1996	Lesotho
Convenio núm. 89: Trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948	1991	Bahrein
	2001	Angola

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 103: Protección de la maternidad (revisado), 1952	1990	Países Bajos
	1992 y 1993	Ecuador
	1992 y 1994	Guinea Ecuatorial
	1993	España
	1994	Grecia
	2000	Brasil

9. Trabajadores migrantes

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 97: Trabajadores migrantes (revisado), 1949	1993	Portugal
Convenio núm. 143: Trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975	1991	Chipre
	1995	Portugal

10. Marinos, pescadores y trabajadores portuarios

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 8: Indemnizaciones de desempleo (nafragio), 1920	1988	Singapur
	1992	Mauricio
	1995	Túnez
	2000	Panamá
Convenio núm. 16: Examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	1988	Noruega
	2001	Granada
Convenio núm. 22: Contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926	1995	Túnez
	1998 y 2001	Colombia
	2001	Mauritania

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 23: Repatriación de la gente de mar, 1926	1995	Liberia, Túnez
Convenio núm. 32: Protección des los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932	1988	Perú, Singapur
	1990	Panamá
	1997	Mauricio
Convenio núm. 53: Certificados de capacidad de los oficiales, 1936	1988	Liberia
	1990	Finlandia
Convenio núm. 55: Obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936	1999	Panamá
	2000	Túnez
Convenio núm. 68: Alimentación y servicio de fonda (tripulación de buques), 1946	1993	Reino Unido
Convenio núm. 69: Certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946	1989	Panamá
	1992	Perú
Convenio núm. 73: Examen médico de la gente de mar, 1946	1992	Túnez
	2002	Egipto
Convenio núm. 91: Vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949	1994	Noruega
	1996	Túnez
Convenio núm. 113: Examen médico de los pescadores, 1959	1994	Túnez
	1998	España
Convenio núm. 133: Alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970	1998	Países Bajos

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 134: Prevención de accidentes (gente de mar), 1970	1989	Uruguay
	1993	Italia
Convenio núm. 146: Vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976	1998	Italia
Convenio núm. 147: Marina mercante (normas mínimas), 1976	1996	Reino Unido
Convenio núm. 152: Seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979	1988	Finlandia
	2000	Chipre

11. Pueblos indígenas y tribales, plantaciones

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 107: Poblaciones indígenas y tribales, 1957	1988	Argentina
	1991	Bolivia
	1992 y 1995	Panamá
Convenio núm. 169: Pueblos indígenas y tribales, 1989	1995	México

12. Relaciones profesionales

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 154: Negociación colectiva, 1981	2000	Grecia
	2002	República de Moldova

13. Categorías particulares de trabajadores

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 149: Personal de enfermería, 1977	2000	Ecuador

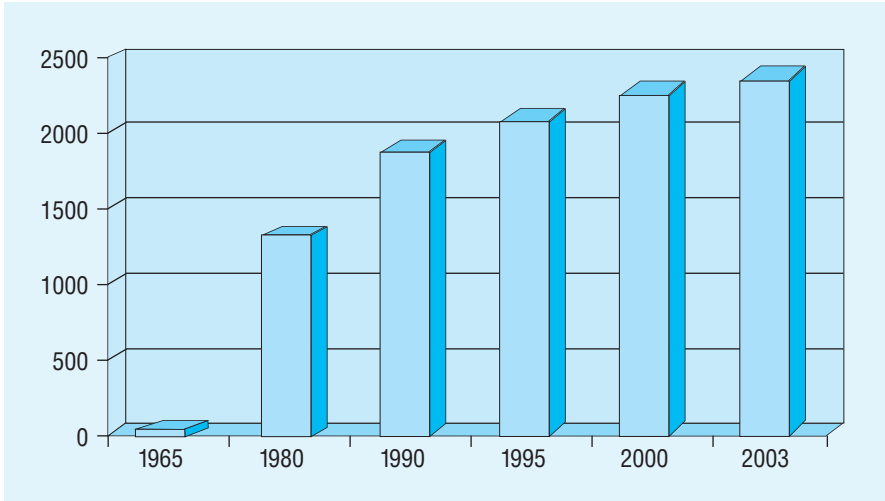
14. Casos relativos al ámbito de los convenios fundamentales

ÁMBITO	CONVENIO	AÑO	ESTADOS	
<i>Libertad sindical</i>	Convenio núm. 11: Derecho de asociación (agricultura), 1921	1990	Polonia	
		1993	Lesotho, Rumania	
		2001	Nueva Zelandia, Swazilandia	
		2002	Siria	
<i>Igualdad de trato</i>	Convenio núm. 19: Igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	1997	Portugal	
		Convenio núm. 156: Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	1990	Finlandia
			2000	Portugal
			2001	Argentina
		<i>Edad mínima (trabajo infantil)</i>	Convenio núm. 5: Edad mínima (industria), 1919	1998
Convenio núm. 10: Edad mínima (agricultura), 1921	1993			Dominica
Convenio núm. 33: Edad mínima (trabajos no industriales), 1932	1998		Colombia	
	1988		Benin	
	1989		República Centroafricana	
		1991	Países Bajos	

ÁMBITO	CONVENIO	AÑO	ESTADOS
<i>Edad mínima (trabajo infantil)</i>	Convenio núm. 58: Edad mínima (trabajo marítimo) (revisado), 1936	1991	Seychelles
		2001	Granada
	Convenio núm. 77: Examen médico de los menores (industria), 1946	1992	Grecia
		1996	Argelia
	Convenio núm. 78: Examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	2002	Malta, Portugal
		1995	Portugal
	Convenio núm. 79: Trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946	1996	Argelia
		2002	Paraguay
	Convention n° 90: Trabajo nocturno de los menores (industria) (revisado), 1948	1990	Grecia
		2002	Paraguay
	Convenio núm. 123: Edad mínima (trabajo subterráneo), 1965	1988	Australia, Malasia
		1990	India, Zambia
	Convenio núm. 124: Examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	1992	Checoslovaquia
		1991	Portugal

ANEXO II

Cuadro acumulativo de los casos de progreso



■ Cuadro acumulativo de los casos de progreso de 1964 a 2003

En 2003, el número total de casos de progreso registrados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se elevaba a 2342.

ANEXO III

Casos de progreso registrados por la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones en el marco de la aplicación de los convenios fundamentales de 1978 a 2003

1. Libertad sindical

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948	1978	Egipto
	1979	Japón
	1980	Honduras
	1981	Chipre, Filipinas, Perú, Polonia
	1982	Panamá, Uruguay
	1983	Bolivia, Grecia, Irlanda, Perú, Swazilandia
	1984	Argentina, Egipto, Nicaragua
	1985	Bangladesh, República Dominicana, Grecia, Nicaragua, Perú
	1986	Burkina Faso
	1987	Guatemala
	1988	Guatemala, Guinea
	1989	Argentina, Burkina Faso, Filipinas, Guinea, Polonia, URSS
	1990	Filipinas, Grecia, Polonia
	1991	Argelia, RSS de Bielorusia, Bulgaria, Colombia, Finlandia, Hungría, Islandia, Madagascar, Malí, Perú, Rumania, RSS de Ucrania, URSS, Venezuela
	1992	Colombia, Chipre, Nicaragua, Nigeria, Perú, Polonia

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948	1993	Belarús, Camerún, Canadá, Congo, República Dominicana, Etiopía, Lesotho, Mongolia, Polinesia francesa, Rwanda,
	1994	Costa Rica, Mauritania, Paraguay, Países Bajos
	1995	Alemania, Australia, República Dominicana, Finlandia, Luxemburgo, Túnez
	1996	Azerbaiyán, Gabón, Letonia, Panamá
	1997	Albania, Australia, Chad, Eslovaquia, Namibia, Níger, Reino Unido(Hong Kong), Reino Unido (Isla de Man)
	1998	Chad, Panamá, Rumanía Santo Tomé y Príncipe, Seychelles,
	1999	Sudáfrica, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Costa Rica, Croacia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Kirguistán, Letonia, Mozambique, Nicaragua, Nigeria, Polonia, Reino Unido, Tayikistán, Yemen, Zambia
	2000	Belice, Burkina Faso, Letonia, República de Moldova
	2001	Argentina, Colombia, Croacia, Estonia, Finlandia, Níger, Pakistán, Panamá, Reino Unido, Rumanía, Suiza
	2002	Argentina, Chile, Eslovaquia, Guatemala, República de Moldova, Santa Lucía, República Arabe Siria

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948	2003	Namibia, Federación de Rusia, Rwanda
	1978	Túnez
Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	1981	España, Perú
	1982	Uruguay
	1983	Grecia, Swazilandia
	1985	Bangladesh
	1988	Guinea-Bissau
	1989	Bélgica, Finlandia, Guatemala, Malta
	1990	Polonia
	1991	Colombia, Polonia
	1992	Cabo Verde, Polonia
	1994	Costa Rica, República Dominicana, Etiopía, Panamá, Portugal, Uganda
	1995	Colombia
	1996	Austria, Etiopía, Gabón, Grecia
	1999	Sudáfrica
	2000	Argentina, Ghana, Grecia
	2001	Perú, Santa Lucía, Swazilandia
2002	Argentina, Chile, Guatemala, Indonesia, Marruecos, República de Moldova, República Arabe, Siria, Sri Lanka	
2003	Belice, Fiji	

2. Trabajo forzoso

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 29: Trabajo forzoso, 1930	1978	Brasil, Bulgaria, Honduras, Hungría, Liberia, Países Bajos
	1979	Benin, Burundi, Lesotho, Paraguay, Sudán
	1980	Bulgaria, Hungría, India, Iraq, Pakistán
	1982	Checoslovaquia, Ecuador, India, Nigeria, Panamá, Perú, Suecia
	1983	Burundi
	1984	Burundi, Finlandia, RSS de Ucrania, URSS, Reino Unido (Santa Elena)
	1985	RSS de Bielorusia, Brasil, República Centrofricana, Haití, Suriname
	1986	Islandia
	1987	Perú, Zambia
	1988	RSS de Bielorusia, Perú, RSS de Ucrania, URSS, Zaire
	1989	Cuba
	1990	RSS de Bielorusia, Bulgaria, Hungría, Mauricio, Polonia, Rumanía, Suriname, RSS de Ucrania, URSS
	1991	Rumanía
	1992	Checoslovaquia
	1993	Belarús, Pakistán
	1994	Bahrein, Cuba, Nicaragua, Federación de Rusia, Ucrania, Zambia
	1995	Colombia
	1997	Bulgaria, Honduras, Túnez
	1998	Venezuela
	1999	Países Bajos, Zambia

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 29: Trabajo forzoso, 1930	2001	Camboya, Países Bajos
	2002	Dinamarca
	2003	Rumanía, República Unida de Tanzania
Convenio núm. 105: Abolición del trabajo forzoso, 1957	1978	Canadá, Chipre, España, Honduras, Nigeria, Pakistán, Polonia, Sierra Leona, Turquía
	1979	Sudán
	1980	República Dominicana, Finlandia, Gabón, Grecia, México, Nigeria, Pakistán, Países Bajos, Reino Unido (Bermudas)
	1982	Australia, Nigeria, Reino Unido (Montserrat)
	1984	Argentina, Colombia, Djibouti, Dominica, El Salvador
	1985	Francia, Portugal
	1986	Argentina, Guatemala
	1987	Egipto, Malta, Uruguay
	1988	Canadá, Reino Unido (Bermudas), Reino Unido (Santa Elena)
	1989	Filipinas, Santa Lucía
	1990	Paraguay, Uruguay, Reino Unido (Islas Falkland/ Malvinas), Reino Unido (Islas Vírgenes Británicas)
	1991	Brasil, Italia, Zambia
	1992	Angola, Islandia, Perú, Polonia, Zambia
	1993	Burundi, Nicaragua
	1996	Canadá, Filipinas, Mozambique, Reino Unido
1997	Uganda, Zambia	
1999	Fiji, Nueva Zelandia	

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 105: Abolición del trabajo forzoso, 1957	2001	El Salvador
	2003	Angola, Tailandia

3. Igualdad de oportunidades y de trato

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 100: Igualdad de remuneración, 1951	1978	Ghana
	1980	Bélgica, Canadá, India, Irlanda, Israel, Italia, Noruega, Portugal
	1981	Francia, Países Bajos
	1982	Bélgica, Suecia, Suiza
	1984	Bélgica, Francia, Grecia, Noruega
	1985	Luxemburgo
	1986	Guyana, Noruega, Países Bajos
	1987	Canadá, Dinamarca
	1988	Canadá, Finlandia, Guinea-Bissau, Mozambique, Francia (Nueva Caledonia)
	1990	Angola, Australia, Canadá, Filipinas, Portugal, Francia (Nueva Caledonia), Reino Unido (Gibraltar)
	1994	Australia, Austria, República Dominicana, Paraguay
	1997	Chipre, Côte d'Ivoire, Israel, Níger
	1999	Barbados, Benin, Ecuador
	2001	Lituania
	Convenio núm. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958	1978
1979		Bulgaria, Egipto, Italia, Madagascar, Malta, Noruega, Portugal

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 111: Discriminación (empleo y ocupación), 1958	1980	Madagascar
	1981	República Federal de Alemania, Austria, España, Malta, Portugal
	1982	Malta
	1983	Países Bajos
	1984	España
	1985	Argelia, Australia, Bélgica, Dinamarca, Túnez
	1986	Países Bajos
	1987	Australia, República Centroafricana, Chile, Finlandia, Portugal
	1988	Bélgica, Canadá, Guinea-Bissau, Italia, Mozambique, Perú, Suecia
	1989	Argentina, Barbados, Burkina Faso, España
	1991	Alemania, Brasil, Bulgaria, Chile, Hungría, Rwanda, Senegal, Turquía, URSS
	1992	Bulgaria, Burkina Faso, Guinea, Malta, Filipinas, Polonia, Zambia
	1993	Belarús, Bulgaria, República Dominicana, Turquía, Ucrania, Zambia
	1994	Honduras
	1996	Alemania, Brasil, Cabo Verde, Egipto, Suiza
	1998	Brasil, Egipto, Eslovaquia, India, Mozambique
2000	Azerbaiyán, Guatemala, Níger	
2003	Bulgaria	

4. Trabajo infantil

CONVENIO	AÑO	ESTADOS
Convenio núm. 138: Edad mínima, 1973	1989	Finlandia, Noruega
	1997	Suecia
	1998	Israel, Malta
	1999	Francia
	2003	Alemania, Eslovenia