



PARA DEBATE Y ORIENTACION

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

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

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

1. En el anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se indica que se solicitarán memorias anuales a los Estados Miembros en virtud del párrafo 5, e), del artículo 19 de la Constitución de la OIT. La Oficina ha de preparar una compilación de las memorias. En el párrafo II.B.3 del anexo de la Declaración se estipula que, «Con el fin de preparar una introducción a la compilación de las memorias así establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan en su caso una discusión más detallada, la Oficina podrá recurrir a un grupo de expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración». En su 274.^a reunión (marzo de 1999), el Consejo de Administración decidió constituir dicho grupo de Expertos Consejeros, a quienes volvió a designar recientemente en su 300.^a reunión (noviembre de 2007) por un período de un año.
2. En el marco del examen anual de 2008 de la Declaración, la Oficina compiló la información enviada por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en forma de cuadros con informaciones de referencia de los países para cada principio y derecho, de conformidad con la práctica establecida. A raíz de las consultas celebradas durante la reunión de noviembre de 2002 del Consejo de Administración, la «compilación», que en la actualidad se compone de informaciones de referencia de los países, ya no se publica en formato impreso, pero puede consultarse en el sitio web público del Programa sobre la Promoción de la Declaración ¹. La lista de los cuadros con las informaciones de referencia de los países figura en el anexo 4 de esta introducción de los Expertos Consejeros.

¹ Entre en http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP y, seguidamente, haga clic en el enlace rápido *Base de Datos del Examen Anual*. Cabe señalar que, en el futuro, el texto de las memorias sólo se publicará por separado cuando se trate de las primeras memorias recibidas de un gobierno con arreglo al seguimiento de la Declaración, una situación que se aplica exclusivamente a los nuevos Estados Miembros. Todas las memorias recibidas en el marco del examen anual de 2008 se han integrado en las referencias por país.

3. La compilación de las informaciones de referencia se presentó a los Expertos Consejeros, quienes se reunieron del 14 al 18 de enero de 2008. Esta introducción adjunta ² preparada por los Expertos Consejeros contiene, en particular, observaciones y recomendaciones relativas a los logros alcanzados en el marco del examen anual y al camino que se ha de seguir diez años después de la adopción, en junio de 1998, de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento por la Conferencia Internacional del Trabajo.
4. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno examinar la introducción adjunta elaborada por los Expertos Consejeros, y expresar sus opiniones al respecto, especialmente en lo que atañe a las observaciones y las recomendaciones.

Ginebra, 3 de marzo de 2008.

Este documento se presenta para debate y orientación.

² Entre en http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/gb/lang--es/index.htm y, seguidamente, haga clic en Consejo de Administración y posteriormente en GB.301/3.

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

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

Ginebra, marzo de 2008

Indice

	<i>Página</i>
Siglas	vii
Parte I. Observaciones y recomendaciones de los Expertos Consejeros.....	1
A. Logros del examen anual de la Declaración de la OIT: Observaciones y recomendaciones de los Expertos Consejeros	1
1. Introducción.....	1
2. Resultados del examen anual, a la luz de las actividades actuales y futuras de la OIT	1
3. El uso de la información de referencia por país	3
4. Ampliar la base de información e influir en el cambio	4
5. Cooperación técnica	5
6. Agradecimientos.....	6
7. Información sobre la presentación de memorias y las ratificaciones	6
B. Observaciones de los Expertos Consejeros sobre las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo	10
1. Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	10
2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	13
3. Abolición efectiva del trabajo infantil	15
4. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.....	18
Parte II. Información proporcionada en el marco del examen anual.....	20
A. Esfuerzos desplegados para respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo	20
1. Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.....	20
a) Presentación de memorias	20
b) Memorias en las que se mencionan actividades	23
c) Dificultades señaladas	34
d) Memorias en las que se señala que no ha habido cambios	52
2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.....	52
a) Presentación de memorias	52
b) Memorias en las que se mencionan actividades	54
c) Problemas señalados.....	60
d) Memorias en que se señala que no ha habido cambios	62
3. Abolición efectiva del trabajo infantil	63
a) Presentación de memorias	63
b) Memorias en las que se mencionan actividades	64
c) Dificultades señaladas	74

4.	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.....	79
a)	Presentación de memorias	79
b)	Memorias en las que se mencionan actividades	81
c)	Dificultades señaladas	86
d)	Memorias en las que se señala que no ha habido cambios	89
B.	Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	89
1.	Participación general	89
2.	Organizaciones de empleadores	91
3.	Organizaciones de trabajadores	97
4.	Implicación en la elaboración de memorias y otras actividades.....	99
C.	Relaciones de los gobiernos con las organizaciones regionales o internacionales y otros donantes.....	99
D.	Cooperación técnica	100
1.	Consideraciones generales.....	100
2.	Ayuda internacional.....	100
3.	Necesidades o solicitudes de cooperación técnica.....	104
4.	Seguimiento de las necesidades o solicitudes de cooperación técnica	107
E.	Curso dado a las recomendaciones anteriores	108
1.	Estudios de caso y talleres, presentación de memorias y diálogo promocional sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo	108
2.	Divulgación e investigación	109

Anexos

1.	Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT (por convenio) antes de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998	113
2.	Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT desde que se iniciara el proceso de exámenes anuales	114
3.	Número de Estados que han presentado memorias en el marco del Examen anual de la Declaración (2000-2008)	115
4.	Tasa de presentación de memorias 2000-2008.....	116
5.	Número de observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.....	117
6.	Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración.....	118
7.	Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT	119
8.	Índice de la compilación de las informaciones de referencia de los países por la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, marzo de 2008)	121

Recuadros

1.	Gobiernos que cumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2008, por categoría de principios y derechos	9
2.	Gobiernos que incumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2008, por categoría de principios y derechos	9
3.	Convenios fundamentales de la OIT ratificados en 2007	10
4.	Estudios sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo	111

Cuadros

1.	Lista de los 53 países que han presentado memorias en el marco del examen anual de 2008	6
2.	Memorias esperadas y memorias recibidas, por categoría de principios y derechos fundamentales, 2000-2008	8
3.	Observaciones de las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores, 2000-2008	90
4.	Examen anual 2008: Necesidades o solicitudes de cooperación técnica de los gobiernos por categoría de principios y derechos	104

Nota bene: La información facilitada en las secciones 1, 2, 3 y 4 de la Parte II.A es un resumen de las declaraciones contenidas en las memorias gubernamentales, las referencias por país y los comentarios sometidos a la Oficina por las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores para el examen anual de 2008. En la Parte I de esta introducción, los Expertos Consejeros han proporcionado comentarios en relación con las cuestiones examinadas bajo cada categoría de los principios y derechos en el trabajo. Ni los Expertos Consejeros ni la Oficina han comprobado la veracidad de la información recibida y reproducida en la compilación.

Siglas

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores (OIT)
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT)
CCG	Consejo de Cooperación del Golfo
CIMT	Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
CSI	Confederación Sindical Internacional
INTERPOL	Organización Internacional de Policía Criminal
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT)
OAT	Organización Árabe del Trabajo
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo/Oficina Internacional del Trabajo
ONG	Organizaciones no gubernamentales
ONUDD	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
PAMODEC	Programa de Apoyo a la Puesta en Práctica de la Declaración (OIT)
PDFT	Principios y derechos fundamentales en el trabajo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programas de trabajo decente por país (OIT)
SAP/FL	Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (OIT)
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
ZFI	Zonas francas industriales

Parte I. Observaciones y recomendaciones de los Expertos Consejeros

A. Logros del examen anual de la Declaración de la OIT: Observaciones y recomendaciones de los Expertos Consejeros

1. Introducción

1. En junio de 2008 se conmemorará el décimo aniversario de la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, de 1998. En la parte correspondiente al seguimiento de la Declaración se prevé que «la Conferencia deberá, llegado el momento, volver a examinar el funcionamiento del presente seguimiento habida cuenta de la experiencia adquirida, con el fin de comprobar si éste se ha ajustado convenientemente al objetivo» de la Declaración. En junio de 2008, la Conferencia discutirá por segunda vez el tema del fortalecimiento de la capacidad de la OIT. En este contexto, se han formulado propuestas para un futuro seguimiento, lo que también tendría incidencia en la forma en que la Organización aborda la cuestión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Valga recordar que la Declaración de 1998 fue concebida para impulsar la puesta en práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todos los Estados Miembros, independientemente de que hubieran ratificado o no los convenios internacionales del trabajo fundamentales. También cabe hacer hincapié en que la credibilidad de la Declaración de 1998 estriba en la eficacia de su seguimiento.
3. Esta es la novena vez que los Expertos Consejeros se han reunido en Ginebra para formular la introducción al examen anual de la situación con respecto a los convenios fundamentales no ratificados. En esta oportunidad, nos gustaría hacer algunos comentarios sobre el proceso, conforme a nuestra experiencia. Estos comentarios se hacen en el entendido de que el debate que tendrá lugar en la Conferencia de 2008 también comprenderá, en la práctica, un análisis del seguimiento de la Declaración, en el que las memorias generales constituyen una parte integral.
4. El mandato de la OIT se basa en los derechos en el trabajo, y las normas laborales internacionales básicas desempeñan un papel fundamental en la consecución de estos derechos. Es oportuno considerar los resultados del examen anual como un aspecto fundamental del seguimiento de la Declaración y de lo que hará falta en el futuro para la promoción de este enfoque basado en los derechos en el ámbito laboral.

2. Resultados del examen anual, a la luz de las actividades actuales y futuras de la OIT

5. El proceso de examen anual ha contribuido de manera significativa a la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT. El número efectivo de ratificaciones es ahora de 1.293 ¹, con respecto a un total potencial de 1.448. De esta manera, la tasa de ratificación

¹ Al 18 de enero de 2008.

de los ocho convenios fundamentales se eleva a casi el 90 por ciento. Este logro en el marco del examen anual se ha producido en forma paralela a la campaña de la OIT para la ratificación de los convenios fundamentales, que se inició inmediatamente después de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague en 1995 ².

6. Esta década de cooperación entre los mandantes de la OIT y la Oficina se ha cristalizado en un sistema de información que se ha convertido en una importante herramienta de conocimiento, conocida ahora como «referencias por país». Esta información en forma de cuadros se basa en las memorias presentadas por los gobiernos y las observaciones de las organizaciones de empleadores y trabajadores. En estos cuadros no se incluyen conclusiones ni recomendaciones como las que se formulan en el marco del sistema de control regular. Con todo, al combinarse estos datos con la información recopilada por el sistema de control sobre los convenios ratificados, se obtiene un caudal de conocimientos que abarca a todos los Estados Miembros de la OIT. Así, la OIT es capaz de ofrecer ahora un panorama universal de la situación relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todos los Estados Miembros. Este era uno de los objetivos e innovaciones específicos de la Declaración.
7. La participación de los gobiernos en el sistema de presentación de memorias anuales se ha incrementado, pasando del 56 por ciento a comienzos del examen anual en 2000 a 99 por ciento en el marco del ciclo de 2008 ³, cuando un solo país (Turkmenistán) no informó sobre un principio y derecho. Desde el examen anual de 2005, no ha habido ningún gobierno que no haya presentado alguna memoria en el marco del seguimiento anual de la Declaración.
8. La tasa de observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las memorias recibidas de los gobiernos ha aumentado de 24 por ciento a 145 por ciento ⁴ entre el primer examen anual (2000), y el examen anual de 2008. Esta tasa de participación excepcionalmente alta de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores ha permitido una mejor evaluación de la realidad, y un diálogo promocional y fructífero para hacer efectivos los principios y derechos de la Declaración en los países que presentan memorias.
9. Sobre la cuestión de la evaluación y supervisión de las memorias de los gobiernos relativas a la aplicación de los principios y derechos de la Declaración, nunca insistiremos suficientemente acerca de la importancia de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de sus observaciones. A estas organizaciones les ha tomado tiempo iniciar su participación en este proceso. A raíz de las inquietudes que expresamos en 2003 y 2004 en el sentido de que tales observaciones son esenciales para nuestra comprensión de la realidad, hubo un marcado aumento de las respuestas en 2005, según ilustran el cuadro 2 ⁵ y el anexo 5 ⁶ de este documento. Esta mejora en la tasa de

² Para mayor información sobre los progresos en materia de ratificación antes y después de la adopción de la Declaración de la OIT, de 1998, sírvase remitirse a los anexos 1 y 2, págs. 111 y 112 de este documento, véase también: www.ilo.org/ilolex.

³ Véanse los anexos 3 y 4 sobre el número de países que han presentado memorias y las tasas de presentación de las mismas en el marco del examen anual (2000-2008), en las páginas 113 y 114 de este documento.

⁴ La tasa de observaciones es superior al 100 por ciento debido a que, en algunos países, varias organizaciones de trabajadores y de empleadores han presentado comentarios sobre las memorias de los gobiernos. Véase también el párrafo 562 de este documento.

⁵ Véase el párrafo 562 de este documento.

respuestas de estas organizaciones se logró gracias a diversos medios, incluyendo un fuerte apoyo por parte de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) en los planos internacional y nacional.

10. Las comunicaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores son, algunas veces, la única manera de conocer una nueva perspectiva de la situación, sobre todo cuando tal vez tengamos dudas acerca de algunas afirmaciones formuladas por los gobiernos. Es esencial disponer de tales opiniones independientes, expresadas libremente y sin injerencia; es necesaria una pluralidad de puntos de vista para obtener una visión amplia y veraz. Por lo tanto, es fundamental que la OIT siga obteniendo esa participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para ampliar y enriquecer la base de información sobre el curso dado a la Declaración.
11. Lo que es más importante, esta visión general se basa en un examen ponderado de la situación particular de cada uno de los países, así como de su capacidad y de las necesidades que tengan de hacer progresar el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos de la Declaración. Como se ha mencionado anteriormente, cabe señalar que los aportes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a este examen han aumentado en número y calidad a lo largo de todo el proceso.
12. El examen anual ha permitido poner de relieve y dar seguimiento a las situaciones de los países que requieren mayor atención. Algunos países han hecho importantes esfuerzos en este proceso, como, por ejemplo, los Estados del Golfo, China y los nuevos Estados Miembros, en particular, en el Pacífico Sur. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer.
13. En algunos de los países que permanecen dentro del ámbito del examen anual, las perspectivas de ratificación de los Convenios núm. 87 y/o núm. 98 parecen constituir un desafío particular. Si bien la evolución desde la aprobación de la Declaración ha sido beneficiosa para todas las categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, hay límites evidentes para la capacidad de los mandantes y la Oficina. En la mayoría de los países, la OIT ya está participando de diferentes maneras a través del Programa de Trabajo Decente. Se pueden emprender nuevas iniciativas en el ámbito de los principios y derechos fundamentales con la información de referencia actualmente disponible.
14. Una preocupación recurrente ha sido que la información recogida a través del examen anual, si bien es importante, no es suficiente para evaluar el progreso real. Los cambios en la legislación y la práctica nacionales son fundamentales para aplicar al desarrollo nacional e internacional un enfoque basado en los derechos. Sin embargo, se requiere más información de carácter socioeconómico, en particular, sobre la mayor incidencia que los principios y derechos logran en la práctica gracias a los demás pilares de la labor de la OIT, a saber, el empleo, la protección social y el diálogo social. Esto parece coincidir con los objetivos del proceso de «fortalecimiento de la OIT y sus mandantes» (el denominado proceso «SILC»), que la Conferencia volverá a impulsar en junio de 2008.

3. El uso de la información de referencia por país

15. A la luz de estas consideraciones, tenemos las siguientes recomendaciones en relación con el examen anual:
 - los resultados del proceso de examen anual deben aprovecharse plenamente. Hay que determinar cuál sería la mejor manera de avanzar, teniendo en cuenta el número

⁶ Véase el anexo 5, pág. 115 de este documento.

creciente de programas de trabajo decente por país (PTDP), el proceso SILC y la búsqueda de una mayor coherencia dentro del marco multilateral más amplio;

- la información de referencia por país tiene que ser actualizada periódicamente, a fin de que esta herramienta esté a disposición de la OIT y de todos los interesados que puedan ayudar a promover cambios y mejoras. La información de referencia puede obtenerse de forma simplificada y presentarse cada año al Consejo de Administración, como se ha hecho hasta ahora, en conformidad con las intenciones señaladas en el seguimiento de la Declaración;
- esta herramienta de información debería utilizarse de forma más generalizada para la introducción de una perspectiva de derechos en la programación y ejecución de los programas por país de la OIT. Entonces, la información obtenida a través del examen anual podría ser aprovechada plenamente, inclusive en el marco de las solicitudes de cooperación técnica formuladas por los Estados Miembros;
- la información de referencia debería seguir siendo utilizada en la preparación de los informes globales en virtud del seguimiento de la Declaración, así como para los posibles exámenes cíclicos previstos en el proceso SILC. Los detalles a este respecto dependerán de las decisiones que adopte la Conferencia en su reunión de junio de 2008 y en los años sucesivos.

4. Ampliar la base de información e influir en el cambio

- 16.** Nos preocupa que la información obtenida en el examen anual sólo sea fruto del trabajo de un número limitado de funcionarios del Ministerio de Trabajo de cada país, de uno o dos programas de la OIT y de algunos funcionarios de la OIT, tanto en la sede como en las oficinas exteriores. A este respecto, existe la necesidad de lograr una responsabilización y un compromiso a nivel nacional con respecto a las cuestiones planteadas a través del examen anual, así como una responsabilización y un compromiso comparables de toda la Oficina. Las oficinas exteriores de la OIT, junto con sus homólogos nacionales, deberían tener una mayor responsabilidad en la actualización de la información proporcionada en el marco del examen anual. Dado que estas oficinas se encargan de la elaboración y aplicación de los programas nacionales de trabajo decente, es posible aprovechar al máximo las posibilidades que haya para incorporar los principios y derechos en estos programas. Al mismo tiempo, la información de referencia podría servir para desarrollar una información más amplia sobre los países.
- 17.** Esta estrategia vendría a fortalecer el enfoque integrado para el mejoramiento de la capacidad de la OIT, basado en el reconocimiento de que los cuatro objetivos estratégicos relativos a las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social, y el diálogo social son indivisibles, interdependientes y sinérgicos. Además, el hecho de asentar la formulación de los PTDP sobre una base jurídica sólida aumenta las posibilidades de participación de otros actores en el marco de la cooperación multilateral, en la perspectiva de promover los derechos humanos y laborales dentro de los programas o de las iniciativas nacionales de desarrollo. Esto podría motivar aún más a los países que siguen sujetos al examen anual, para avanzar en la puesta en práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidas las posibles ratificaciones. El momento parece especialmente oportuno para ello, debido no sólo al proceso «SILC» y los debates relativos a la reforma de la ONU, sino también al hecho de que la OIT está revisando su estructura exterior.
- 18.** Dentro de esta perspectiva más amplia, la información de que dispone la OIT, recogida en las referencias por país, así como gracias a su sistema normal de supervisión de la aplicación de los convenios ratificados, debería ser congruente en lo que concierne a los

ocho convenios fundamentales. Esto permitiría desarrollar una herramienta eficaz y coherente para todos los Estados Miembros, para uso por la OIT y por sus homólogos en el marco multilateral. Es necesario que toda la información sobre las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo sea compatible en cuanto a su presentación y esté disponible en una base de datos informatizada de fácil utilización.

5. Cooperación técnica

19. El papel de la cooperación técnica en el seguimiento de la Declaración ha sido esencial. Desde sus comienzos en 2000, esta cooperación técnica permitió que la OIT, por primera vez, colaborara con los países sobre la base de la promoción de derechos. Los cuatro principios y derechos han sido cubiertos, y felicitamos a todos los países cooperantes, los donantes y los beneficiarios, por sus esfuerzos en este ámbito.

20. Es esencial que esta cooperación continúe y se amplíe. Sin embargo, hay algunas cuestiones que deberían tenerse en cuenta:

- nada sustituye a la voluntad política de los países; y esta voluntad se pone de manifiesto en sus propios esfuerzos, independientemente de los fondos externos que reciban para la cooperación técnica;
- la voluntad política para avanzar en lo relativo a los principios y derechos en el trabajo debería recibir el apoyo de la comunidad internacional, a través de la cooperación técnica;
- esta cooperación técnica debería llevarse a cabo en un marco de estrecha colaboración con todos los programas pertinentes de la OIT, y entre la sede y las estructuras sobre el terreno, en el contexto de los programas nacionales de trabajo decente. Esto ayudará a incorporar sistemáticamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- los resultados prácticos y los logros de la cooperación técnica deberían ser evaluados, analizados y luego ampliamente divulgados. Esto permitirá destacar la labor de los Miembros que hayan conseguido avances, y convertir estos avances en enseñanzas para los Miembros que necesitan avanzar más en términos de voluntad política; además, la divulgación servirá para informar al público de los países donantes que tal vez ignoran los logros de desarrollo en los países beneficiarios. A este respecto, son excelentes ejemplos la campaña de sensibilización y la encuesta de opinión pública que se mencionan más adelante, en el apartado «Divulgación e investigación»⁷. Esto es especialmente importante en términos de financiación multilateral y bilateral, que depende de las donaciones voluntarias del público.

* * *

21. Los Expertos Consejeros en la Declaración esperan recibir noticias sobre la forma en que se desarrolla un enfoque estimulador relativo a los principios y derechos dentro de la OIT y de los programas nacionales. Nos complacerá ayudar en lo que sea necesario, en su momento y de una manera acorde con nuestro perfil, para que la OIT y sus mandantes avancen en esta dirección.

⁷ Véanse los párrafos 601 a 610 de este documento.

6. Agradecimientos

22. Deseamos expresar, una vez más, nuestro agradecimiento a la Oficina en general y al Programa sobre la Promoción de la Declaración en particular, tanto por la gran calidad como por el volumen de la información que nos ha proporcionado durante nuestra reunión (celebrada del 14 al 18 de enero de 2008). Asimismo, quisiéramos expresar nuestro agradecimiento a los miembros del personal de la OIT que han participado en la cuidadosa y cada vez más difícil tarea de obtener, compilar y analizar la información que necesitamos para poder llevar a cabo nuestra tarea de forma responsable.

7. Información sobre la presentación de memorias y las ratificaciones

Cuadro 1. Lista de los 53 países que han presentado memorias en el marco del examen anual de 2008

	Países	Libertad sindical y de asociación/ negociación colectiva	Trabajo forzoso	Trabajo infantil	Discriminación en el empleo y la ocupación
1.	Afganistán	C.87 y 98	C.29	C.138 y 182	
2.	Arabia Saudita	C.87 y 98		C.138	
3.	Australia			C.138	
4.	Bahrein	C.87 y 98		C.138	C. 100
5.	Bangladesh			C.138	
6.	Brasil	C.87			
7.	Brunei Darussalam	C.87 y 98	C.29 y 105	C.138 y 182	C.100 y 111
8.	Cabo Verde			C.138	
9.	Canadá	C.98	C.29	C.138	
10.	China	C.87 y 98	C.29 y 105		
11.	República de Corea	C.87 y 98	C.29 y 105		
12.	Cuba			C. 182	
13.	Emiratos Arabes Unidos	C.87 y 98			
14.	Eritrea			C. 182	
15.	Estados Unidos	C.87 y 98	C.29	C.138	C.100 y 111
16.	Gabón			C.138	
17.	Ghana			C.138	
18.	Guinea-Bissau	C.87		C.138 y 182	
19.	Haití			C.138	
20.	India	C.87 y 98		C.138 y 182	
21.	República Islámica del Irán	C.87 y 98		C.138	
22.	Iraq	C.87			
23.	Islas Salomón	C.87 y 98	C. 105	C.138 y 182	C.100 y 111
24.	Japón		C. 105		C. 111
25.	Jordania	C.87			
26.	Kenya	C.87			
27.	Kiribati			C.138 y 182	C.100 y 111

	Países	Libertad sindical y de asociación/ negociación colectiva	Trabajo forzoso	Trabajo infantil	Discriminación en el empleo y la ocupación
28.	Kuwait				C. 100
29.	República Democrática Popular Lao	C.87 y 98	C. 105		C.100 y 111
30.	Líbano	C.87			
31.	Liberia			C.138	C. 100
32.	Malasia	C.98	C. 105		C. 111
33.	Marruecos	C.87			
34.	México	C.98		C.138	
35.	Myanmar	C.98	C. 105	C.138 y 182	C.100 y 111
36.	Namibia				C. 100
37.	Nepal	C.87			
38.	Nueva Zelanda	C.87		C.138	
39.	Omán	C.87 y 98			C. 100
40.	Qatar	C.87 y 98			C.100 y 111
41.	Samoa	C.87 y 98	C.29 y 105	C.138 y 182	C.100 y 111
42.	Santa Lucía			C.138	
43.	Sierra Leona			C.138 y 182	
44.	Singapur	C.87	C. 105		C. 111
45.	Somalia	C.87 y 98		C.138 y 182	C. 100
46.	Sudán	C.87			
47.	Suriname			C.138	C.100 y 111
48.	Tailandia	C.87 y 98			C. 111
49.	Timor-Leste	C.87 y 98	C.29 y 105	C.138 y 182	C.100 y 111
50.	Turkmenistán			C.138 y 182	
51.	Uzbekistán	C.87		C.138 y 182	
52.	Vanuatu			C.138	
53.	Viet Nam	C.87 y 98	C. 105		

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

Cuadro 2. Memorias esperadas y memorias recibidas, por categoría de principios y derechos fundamentales, 2000-2008

Principio y derecho	Número de memorias esperadas y porcentaje recibido																Diferencia porcentual									
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		<u>2000</u> <u>2001</u>	<u>2001</u> <u>2002</u>	<u>2002</u> <u>2003</u>	<u>2003</u> <u>2004</u>	<u>2004</u> <u>2005</u>	<u>2005</u> <u>2006</u>	<u>2006</u> <u>2007</u>	<u>2007</u> <u>2008</u>
	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%	Núm	%								
Libertad sindical y de asociación/ negociación colectiva	52	67	47	70	42	83	38	71	37	73	39	87	38	97	35	97	35	100	+3	+13	-12	+2	+14	+10	+3	+6
Trabajo forzoso	41	51	36	53	28	61	27	52	23	65	23	83	19	100	17	94	15	100	+2	+8	-9	+13	+18	+17	+2	+12
Trabajo infantil	92	51	72	68	102	56	72	56	56	54	50	86	41	93	33	94	32	97	+17	-12	0	-2	+32	+7	+17	+12
Discriminación	43	56	38	74	31	68	26	58	22	68	23	83	21	100	19	95	20	100	+18	-6	-10	+10	+15	+17	+18	+11
Total	228	56	193	67	203	63	163	59	138	63	135	85	119	97	104	93	102	99	+11	-4	-4	+4	+22	+12	+11	+11

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

Recuadro 1

Gobiernos que cumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2008, por categoría de principios y derechos

Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (35 países): **Afganistán, Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, Brunei Darussalam, Canadá, China, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Guinea-Bissau, India, República Islámica de Irán, Iraq, Islas Salomón, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Marruecos, México, Myanmar, Nepal, Nueva Zelanda, Omán, Qatar, Samoa, Singapur, Somalia, Sudán, Tailandia, Timor-Leste, Uzbekistán y Viet Nam.**

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (15 países): **Afganistán, Brunei Darussalam, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, Islas Salomón, Japón, República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Samoa, Singapur, Timor-Leste y Viet Nam.**

Abolición efectiva del trabajo infantil (31 países): **Afganistán, Arabia Saudita, Australia, Bahrein, Bangladesh, Brunei Darussalam, Cabo Verde, Canadá, Cuba, Eritrea, Estados Unidos, Gabón, Ghana, Guinea-Bissau, Haití, India, República Islámica de Irán, Islas Salomón, Kiribati, Liberia, México, Myanmar, Nueva Zelanda, Santa Lucía, Samoa, Sierra Leona, Somalia, Suriname, Timor-Leste, Uzbekistán y Vanuatu.**

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (20 países): **Bahrein, Brunei Darussalam, Estados Unidos, Islas Salomón, Japón, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Liberia, Malasia, Myanmar, Namibia, Omán, Qatar, Samoa, Singapur, Somalia, Suriname, Tailandia y Timor-Leste.**

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

Recuadro 2

Gobiernos que incumplieron su obligación de presentar memorias con arreglo al seguimiento de la Declaración para el examen anual de 2008, por categoría de principios y derechos

Gobiernos que no presentaron memorias en el ciclo actual (un país sólo con respecto a un principio y derecho)

Turkmenistán, con respecto al principio de la abolición efectiva del trabajo infantil.

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

Recuadro 3

Convenios fundamentales de la OIT ratificados en 2007

Convenio núm. 29:	Montenegro y Viet Nam (lo que lo eleva a 172 el número total de ratificaciones al 31 de diciembre de 2007).
Convenio núm. 87:	Montenegro (lo que eleva a 148 el número total de ratificaciones al 31 de diciembre de 2007).
Convenio núm. 98:	Kuwait y Montenegro (lo que eleva a 158 el número total de ratificaciones al 31 de diciembre de 2007).
Convenio núm. 100:	Montenegro (lo que eleva a 164 el número total de ratificaciones al 31 de diciembre de 2007).
Convenio núm. 105:	Madagascar, Montenegro, Nepal y Qatar (lo que eleva a 170 el número total de ratificaciones al 31 de diciembre de 2007).
Convenio núm. 111:	Montenegro (lo que eleva a 166 el número total de ratificaciones al 31 de diciembre de 2007).
Convenio núm. 138:	República Checa, Estonia y Montenegro (lo que eleva a 150 el número total de ratificaciones al 31 de diciembre de 2007).
Convenio núm. 182:	Haití y Montenegro (lo que eleva a 165 el número total de ratificaciones al 31 de diciembre de 2007).

Fuente: OIT: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

B. Observaciones de los Expertos Consejeros sobre las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo

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

23. Los Expertos Consejeros toman nota de que la mayoría de los gobiernos han colaborado estrechamente con la OIT para implantar progresivamente el principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Su activa participación ha permitido este año alcanzar un índice de presentación de memorias del 100 por ciento. Toman nota con especial interés de la memoria presentada por **Brunei Darussalam**, nuevo Estado Miembro de la OIT. Es alentador observar que algunos países con dificultades estructurales, como **Guinea-Bissau, Islas Salomón, Somalia y Uzbekistán**, han logrado presentar una memoria con la asistencia de la OIT. También se observa el alto índice de participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que ha contribuido a mejorar la evaluación de los países que han presentado memorias. En este sentido, se insta a los gobiernos a proporcionar información detallada y precisa sobre este principio y derecho, a fin de disponer de una sólida base para la evaluación de las situaciones nacionales.

24. Los Expertos Consejeros lamentan que en 2007 sólo se registraran una ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (**Montenegro**) y dos ratificaciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (**Kuwait y Montenegro**). En este sentido, vuelven a expresar preocupación por el hecho de que la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, que constituyen un requisito previo para el ejercicio de otros derechos y principios contenidos en la Declaración, así como un paso esencial hacia el trabajo decente, hayan registrado el menor número de ratificaciones —

especialmente en lo referente al Convenio núm. 87 (148 ratificaciones de los 181 Estados Miembros de la OIT). Por consiguiente, se insta a todos los gobiernos interesados a que inicien o culminen el proceso de ratificación de los Convenios núms. 87 y/o 98, en cooperación con la OIT.

25. Resulta preocupante que dos Gobiernos (**Brasil** y **Singapur**) hayan informado de que no tienen intención de ratificar el Convenio núm. 87. En **Brasil**, después de una primera fase en la que el Gobierno trató de modificar su Constitución a fin de permitir mayor libertad sindical y de asociación, se ha venido indicando desde 2006 que no es posible ratificar este Convenio puesto que es contrario a lo dispuesto en la Constitución. Además, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) apoya el mantenimiento del sistema de sindicato único y, por lo tanto, no es partidario de que se ratifique el Convenio núm. 87. En este sentido, es inquietante que el Gobierno no haya adoptado las medidas oportunas con el fin de cumplir el compromiso de eliminar los obstáculos jurídicos. Por consiguiente, se insta a que intervenga al respecto.
26. Respecto a **Singapur**, el Gobierno señala que la ratificación le obligaría a introducir importantes enmiendas legislativas, lo cual perjudicaría a las relaciones laborales armoniosas y a la estrecha relación tripartita que había logrado el país. Los Expertos Consejeros recuerdan que, en virtud de la Declaración de la OIT de 1998, todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales, tienen un compromiso que derivado de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales objeto de esos convenios. La libertad sindical y de asociación es la esencia de la OIT, y es evidente que su ausencia priva a los empleadores y los trabajadores de su derecho a participar en la economía nacional y a beneficiarse de ella, así como de contribuir al respeto de los derechos humanos y la democracia. Por lo tanto, se insta a los Gobiernos de **Brasil** y de **Singapur** a que trabajen conjuntamente con la Oficina para dar efecto a este principio y derecho.
27. Los Expertos Consejeros también se preocupan por el hecho de que algunos gobiernos hayan manifestado la imposibilidad de ratificar en este momento los Convenios núms. 87 y/o 98, sin más justificación (**Arabia Saudita, Estados Unidos, India** y **Nueva Zelandia**).
28. En lo referente a las ratificaciones, tomamos nota de que **China** y **Malasia** todavía no han expresado sus intenciones en relación con la ratificación de los Convenios núms. 87 y/o 98.
29. Unos pocos países, como la **República de Corea**, los **Emiratos Arabes Unidos** y la **República Democrática Popular Lao** han venido expresando en los últimos años su intención de ratificar los Convenios núms. 87 y/o 98, pero sin que ésta se materialice. Por lo tanto, se alienta a estos países a que tomen las medidas adecuadas para tal fin.
30. Muchos países todavía indican que su legislación nacional no se ajusta a las normas internacionales del trabajo y que éste es uno de los principales obstáculos para la ratificación de los Convenios núms. 87 y/o 98. Por consiguiente, se alienta a los gobiernos de la **República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kenya, Líbano, Sudán** y **Viet Nam** a que culminen el proceso de examen y a los gobiernos de **Afganistán, Brasil, Canadá, Guinea-Bissau, India, Omán, Qatar, Samoa, Islas Salomón, Somalia** y **Timor-Leste** a que inicien las enmiendas necesarias en su legislación laboral. En particular, se anima al Gobierno de **Guinea-Bissau** a que adopte una legislación nacional sobre este principio y derecho en cooperación con la Oficina y, sobre todo, con el Programa de apoyo a la puesta en práctica de la Declaración (*Programme d'appui à la mise en oeuvre de la Déclaration – OIT/PAMODEC*).

31. En lo relativo a los **Estados del Golfo**, los Expertos Consejeros celebran las reformas jurídicas emprendidas por diversos países, como **Bahrein** y **Omán**. Observan, no obstante, que debe respetarse el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva, especialmente en lo referente a los trabajadores migrantes.
32. La mayoría de los Estados que presentan memorias reconocen expresamente este principio y derecho en su Constitución, sus políticas, su legislación o sus reglamentos. En este sentido, se acoge con satisfacción la inclusión de este principio y derecho en la Constitución provisional de **Nepal** y en la Constitución de **Tailandia**. Asimismo, se celebran los esfuerzos realizados por **China** (que ha aprobado una Ley relativa a los Contratos de Trabajo que incluye disposiciones en materia de negociación colectiva), la **República Democrática Popular Lao** (que se ha dotado de un nuevo Código del Trabajo) y **Omán** (que cuenta con un nuevo reglamento sobre negociación colectiva y derecho de huelga) con miras a la aplicación de este principio y derecho. En cuanto a **China**, se pide al Gobierno que proporcione más información sobre la nueva legislación y sus consecuencias. Además, los Expertos Consejeros toman nota de la decisión adoptada por el Tribunal Supremo de **Canadá**, en virtud de la cual se inscribe el derecho de negociación colectiva en la Carta de Derechos y Libertades del Canadá.
33. Se reconocen el gran número de actividades de promoción (formación, asistencia financiera, debates bipartitos o tripartitos o seminarios regionales) y las iniciativas especiales llevadas a cabo por algunos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores (**Afganistán, Canadá, Estados del Golfo, Guinea-Bissau, Islas Salomón, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, México, Somalia, Sudán, Tailandia y Viet Nam**). La Oficina debería proseguir sus esfuerzos para apoyar estas actividades.
34. Los Expertos Consejeros destacan que, en la práctica, algunos países sólo permiten la existencia de un sindicato oficial (**Bahrein, China, República Democrática Popular Lao y Omán**). En la misma línea, se observa que algunos sindicatos están sujetos a la injerencia o influencia del gobierno (**China, Iraq, República Democrática Popular Lao, Líbano, Singapur y Sudán**). A este respecto, se recuerda que el derecho al reconocimiento oficial es un aspecto esencial del derecho de sindicación, ya que permite que las organizaciones de empleadores y de trabajadores estén en condiciones de desempeñar sus funciones de manera eficiente. Además, cualquier intervención de los gobiernos en los asuntos internos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores (el derecho a crear las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, sin distinción alguna y sin autorización previa, el derecho de redactar estatutos y reglamentos internos, el derecho a elegir a sus representantes con toda libertad, etc.) constituye una injerencia en el funcionamiento de estas organizaciones, lo cual equivale a negar este principio y derecho.
35. Los Expertos Consejeros confirman que las organizaciones de empleadores y de trabajadores independientes sólo pueden funcionar allí donde se respetan los derechos humanos fundamentales. Por consiguiente, se deberían tomar todas las medidas oportunas para garantizar que dichas organizaciones puedan ejercer sus derechos en condiciones normales y en un entorno exento de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole. Con miras a dar mayor efecto a este principio y derecho, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo deberían ser independientes y capaces de ejercer sus derechos con absoluta libertad.
36. Las restricciones del derecho de sindicación de ciertas categorías de trabajadores, como los trabajadores migrantes (por ejemplo en la **República de Corea, República Islámica del Irán, Jordania, Líbano, Malasia, Qatar, Singapur, Tailandia y Timor-Leste**), los trabajadores domésticos (por ejemplo en **Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Jordania,**

Líbano, Nepal y Qatar), los trabajadores de las zonas francas industriales (por ejemplo en **Brasil, Emiratos Arabes Unidos, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya y Marruecos**), los trabajadores de los servicios públicos (como en **Bahrein, Brasil, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, Líbano, Malasia, Marruecos, México y Tailandia**), los trabajadores agrícolas (por ejemplo en los **Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Jordania, Qatar y Tailandia**) o los trabajadores de la economía informal (por ejemplo en **Afganistán, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, India, República Islámica del Irán, Malasia y Qatar**), no son compatibles con la plena realización de este principio y derecho.

37. La globalización ha entrañado un aumento significativo de las migraciones. Según las últimas estimaciones de la OIT, en todo el mundo hay unos 96 millones de trabajadores migrantes, inmigrantes y miembros de sus familias. La migración internacional ha contribuido al crecimiento y la prosperidad económicos tanto en los países de origen como en los de acogida, y los migrantes representan una valiosa fuente de mano de obra muy calificada, semicalificada o no calificada para muchos países industrializados. La adhesión a los principios y derechos fundamentales en el trabajo disuade a los empleadores de recurrir a condiciones de explotación que propician la utilización de trabajadores extranjeros en situación irregular y que restan interés a este tipo de empleo para los trabajadores nacionales. Por lo tanto, los Expertos Consejeros instan a todos los países a establecer, modernizar y mejorar sus políticas, leyes y prácticas a fin de garantizar el pleno ejercicio de este principio y derecho de los trabajadores migrantes, de conformidad con los convenios de la OIT relativos a los trabajadores migrantes y con la Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990.

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

38. Los Expertos Consejeros toman nota del mayor índice de presentación de memorias por parte de los gobiernos, pues este año ha alcanzado el 100 por ciento en relación con este principio y derecho, y se congratulan de la alta participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en esta discusión. Su contribución aporta una información esencial que ofrece un panorama más completo del ejercicio efectivo de este principio y derecho en los Estados que presentan memorias. Sin embargo, la mayoría de los gobiernos facilitaban en sus memorias muy poca información sobre el trabajo forzoso en su país. Es muy difícil luchar contra la tendencia y práctica siempre crecientes del trabajo forzoso sin una información detallada y precisa de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Así pues, se espera que, en el futuro, las memorias de los gobiernos y las observaciones de los empleadores y de los trabajadores ofrezcan una descripción completa de la situación relativa a este principio y derecho.
39. En lo que atañe a las ratificaciones, los Expertos Consejeros celebran que **Montenegro y Viet Nam** hayan ratificado el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y que **Madagascar, Montenegro, Nepal y Qatar** hayan ratificado el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Además, varios países han expresado su intención de ratificar estos convenios o de finalizar el proceso de ratificación (**Afganistán, Brunei Darussalam, República de Corea, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Samoa, Timor-Leste y Viet Nam**). Les alentamos a que aceleren este proceso, que supondrá un importante paso hacia la ratificación universal.
40. Sin embargo, los Expertos Consejeros están preocupados porque los Gobiernos de **Malasia y Singapur**, que anteriormente denunciaron el Convenio núm. 105, no han entablado aún

un diálogo con la Oficina ni con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para reconsiderar su decisión. De igual modo, les preocupa que los **Estados Unidos** no estén estudiando de forma activa la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 29. Instan a estos países a que adopten medidas al respecto. También toman nota de que los gobiernos de **China** y **Myanmar** no han manifestado aún sus intenciones respecto de la ratificación de los Convenios núms. 29 y/o 105.

41. La mayoría de los Estados reconocen expresamente este principio y derecho en su Constitución, sus políticas, su legislación o sus reglamentos. A este respecto, los Expertos Consejeros acogen con satisfacción la aprobación de nuevas leyes relacionadas con el trabajo forzoso u obligatorio en **China** y la **República Democrática Popular Lao**. Alienta a los Gobiernos de **Afganistán**, la **República de Corea**, las **Islas Salomón**, **Samoa** y **Timor-Leste** a que inicien o finalicen, según los casos, el proceso de examen de su legislación laboral. Al reformar y fortalecer su marco jurídico, en cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, estos países garantizarán una aplicación mejor de este principio y derecho.
42. Los Expertos Consejeros entienden que, en **China**, las disposiciones de la Ley relativa a los Contratos de Trabajo y de la Ley Penal también son aplicables al Estado en su calidad de empleador. Recuerdan a todos los gobiernos que su responsabilidad primordial estriba en garantizar la ausencia del trabajo forzoso en sus países, sea cual fuere el motivo que lo originare.
43. En lo que atañe a la interpretación y aplicación de las excepciones previstas por el Convenio núm. 105 en relación con algunas formas de trabajo forzoso, los Expertos Consejeros piden al Gobierno de **Viet Nam** que recabe la asistencia de la OIT para su cumplimiento.
44. La Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) informa de que las consultas tripartitas celebradas en abril de 2007 llevaron a la conclusión de que algunas leyes laborales nacionales no son conformes a lo dispuesto en el Convenio núm. 105. Sin embargo, dado que el Gobierno del Japón ha presentado una memoria en la que se señala que no ha habido cambios para el examen anual de 2008, los Expertos Consejeros le piden que tenga a bien proporcionar información actualizada sobre las observaciones de la JTUC-RENGO.
45. Según se mencionó en el Informe global sobre el trabajo forzoso de 2005⁸, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio representa un desafío para casi todos los países del mundo. Además de las formas tradicionales de trabajo forzoso u obligatorio, están apareciendo otras nuevas, en particular la explotación de migrantes, la esclavitud por deudas en nuevos lugares de trabajo y el aumento de la trata de personas en todo el mundo. En particular, se ha de velar por que la migración no conduzca al trabajo forzoso o a la trata de personas.
46. Muchos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores declaran que no están suficientemente familiarizados con lo que es exactamente el trabajo forzoso ni con las excepciones permitidas por los Convenios. Esta falta de comprensión suele residir en la insuficiencia de la creación de capacidad. Por lo tanto, los programas específicos deberían concentrarse en el fortalecimiento de la concienciación pública y en la promoción de este

⁸ Véase: *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.^a reunión, Ginebra, 2005. Véase también: www.ilo.org/declaration.

principio y derecho en los idiomas locales y para determinados grupos previamente definidos.

47. Así pues, algunos Estados que han presentado memorias han elaborado programas y mecanismos para combatir el trabajo forzoso en sus países, ya se trate de la esclavitud clásica, el trabajo forzoso por deudas, la trata de personas, el trabajo infantil forzoso, la servidumbre u otras formas de trabajo en régimen de sometimiento. A este respecto, **Canadá** y **Estados Unidos** han adoptado una serie de medidas positivas, y los Expertos Consejeros les alientan a que inicien el proceso de ratificación del Convenio núm. 29.
48. En efecto, la lucha contra el trabajo forzoso y otras formas de trata de seres humanos requiere el establecimiento de una cooperación y una sinergia tanto nacionales como transfronterizas para combatir con eficacia el comercio con personas con fines lucrativos, así como un enfoque integrado, concertado y sostenible que cuente con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros componentes de la sociedad.
49. Los Expertos Consejeros toman nota de que una serie de gobiernos y de organizaciones de empleadores o de trabajadores está dispuesta a afrontar estos retos y ha solicitado una cooperación técnica con miras a realizar evaluaciones nacionales y organizar talleres con el apoyo de la OIT (**Afganistán, Brunei Darussalam, República de Corea, Islas Salomón, República, Democrática Popular Lao, Samoa, Timor-Leste y Viet Nam**).
50. En la misma línea, estamos convencidos de que la estrecha colaboración de la OIT con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), en particular por conducto de su presupuesto ordinario y del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (OIT/SAP-FL), cobrará un nuevo impulso en el marco de la alianza global contra el trabajo forzoso, la nueva alianza global sindical contra el trabajo forzoso y la trata de personas, los programas de trabajo decente por país y el Objetivo de Desarrollo del Milenio de reducir a la mitad la pobreza extrema y el hambre para el año 2015. Esta acción contribuirá a lograr la eliminación efectiva del trabajo forzoso en diferentes partes del mundo.

3. Abolición efectiva del trabajo infantil

51. Los Expertos Consejeros toman nota de que el índice de presentación de memorias por los gobiernos con arreglo a este principio y derecho se mantiene alto (97 por ciento), siendo **Turkmenistán** el único país que no se plegó a este procedimiento. Son conscientes de que los esfuerzos y la asistencia concentrados de la Oficina en este ámbito han ayudado a algunos países a cumplir con su obligación de presentar memorias (**Brunei Darussalam, Cabo Verde, Guinea-Bissau, Santa Lucía, Sierra Leona y Uzbekistán**). Asimismo, toman nota con agrado del gran número de observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, lo cual confirma una vez más su disposición a eliminar el trabajo infantil y constituye una condición indispensable para el éxito de la abolición de este tipo de trabajo.
52. No obstante, los Expertos Consejeros observan una falta de información práctica en varias memorias, lo cual dificulta su tarea de evaluar el grado de cumplimiento del principio y derecho en los países en cuestión. Alientan a los países a proporcionar información más detallada, por un lado, sobre los datos existentes en materia de trabajo infantil, y por otro, sobre las medidas legislativas y de política que apoyan la reducción del trabajo infantil, en particular en los ámbitos de la educación y el alivio de la pobreza. Señalan a la atención de los gobiernos la posibilidad de solicitar la asistencia técnica de la Oficina para elaborar memorias más completas y exhaustivas.

53. El ritmo de ratificación de los convenios de la OIT sobre el trabajo infantil se ha ralentizado ligeramente en 2007, con tres nuevas ratificaciones para el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (**República Checa, Estonia y Montenegro**), y dos del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (**Haití y Montenegro**). Sin embargo, los Expertos Consejeros celebran observar el importante número de países que o bien ha manifestado su intención de ratificar los Convenios, o bien ya ha emprendido el proceso de ratificación. Esperan que este proceso concluya en breve.
54. La ratificación universal de los convenios sobre el trabajo infantil no es un sueño lejano, sino un objetivo alcanzable, habida cuenta del número de Estados que han expresado su intención de ratificar los Convenios núms. 138 y/o 182 (**Arabia Saudita, Bahrein, Bangladesh, Brunei Darussalam, Cabo Verde, Cuba, Gabón, Ghana, Guinea-Bissau, Haití, República Islámica del Irán, Islas Salomón, Kiribati, Liberia, Myanmar, Samoa, Santa Lucía, Sierra Leona, Somalia, Suriname, Timor-Leste, Uzbekistán y Vanuatu**).
55. En este sentido, los Expertos Consejeros están preocupados porque algunos gobiernos (**Australia, Estados Unidos, India y Nueva Zelandia**) han declarado que no están adoptando medida alguna con vistas a la ratificación de los Convenios núms. 138 y/o 182. Recuerdan que en la introducción del examen anual de 2007 hicieron constar los comentarios de algunos mandantes (los Gobiernos de **Australia y Nueva Zelandia** y Business New Zealand – BNZ) relativos a la posibilidad de que la ratificación del Convenio núm. 138 pudiese afectar negativamente a las oportunidades de que disponen los jóvenes para entrar en el mercado de trabajo. Señalan que estas preocupaciones podrían subsanarse adecuadamente a través de las diversas posibilidades inherentes al principio, por ejemplo en lo que respecta al trabajo ligero o a la formación y las prácticas profesionales. Es fundamental que este asunto se debata mediante consultas tripartitas a escala nacional, y los Expertos Consejeros toman nota de que ambos interlocutores sociales neozelandeses han formulado observaciones al respecto: mientras que BNZ se opone a la ratificación del Convenio núm. 138, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) recomienda que se recabe la asistencia de la OIT para definir una posible acción legislativa que permita el trabajo ligero a partir de los 13 años y establezca la edad mínima general en 16 años, en consonancia con el Convenio núm. 138. Esperan que la Oficina y, en particular, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), perseveren en sus esfuerzos en este ámbito.
56. Los Expertos Consejeros piden al Gobierno de **México** — el único país del examen anual que aún no ha declarado su posición sobre esta cuestión — que manifieste sus intenciones en relación con la ratificación del Convenio núm. 138. Exhortan a los demás gobiernos a que especifiquen, tanto como sea posible, las perspectivas y los obstáculos, si los hubiere, respecto de la ratificación de los Convenios núms. 138 y/o 182. Estas precisiones ayudarán a la Oficina a prestar una asistencia más específica, que se adapte a la situación nacional concreta de los países interesados. Así, la Oficina dispondría también de una base para buscar posibles fuentes o donantes para la cooperación técnica directamente vinculados a este principio y derecho.
57. Los Expertos Consejeros agradecen la información proporcionada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) sobre la guía práctica para los empleadores contra el trabajo infantil, elaborada en colaboración con la OIT y publicada en 2007. Es fundamental que los interlocutores sociales entiendan el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil y hagan uso de esta guía práctica, así como de la guía para los sindicatos sobre el trabajo infantil. También toman nota de las solicitudes de asistencia de varios de los mandantes en ámbitos como la promoción y el fomento de la capacidad. De hecho, una de las prioridades de la OIT radica en prestar apoyo a las medidas nacionales contra el trabajo infantil, tal como se señala en las conclusiones del Informe global de 2006 sobre el trabajo

infantil⁹ y su plan de acción mundial. No se puede dejar de destacar la importancia de que sean los países quienes estén al mando de la lucha contra el trabajo infantil, así como el papel protagonista desempeñado por los mandantes tripartitos.

58. El problema del trabajo infantil en la economía informal supone un gran desafío. La solución puede residir en la incorporación de la cuestión del trabajo infantil en un conjunto más amplio de prioridades de la OIT, por ejemplo, en los programas de trabajo decente por país (PTDP). La abolición del trabajo infantil estriba en velar por el derecho de los niños a estar protegidos contra la explotación económica. No obstante, cabe señalar que este principio y derecho no puede aplicarse de forma aislada, sin abordar los problemas económicos y sociales más amplios a los que se enfrenta la sociedad, como la educación, el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes que hayan cumplido la edad mínima para trabajar.
59. Ante la intensificación de la trata de personas y el aumento de las migraciones internacionales, los niños corren especial peligro. Además, habida cuenta de la existencia de niños en situación de servidumbre en el sector agrícola y las industrias manufactureras en varios países, el reclutamiento de niños soldado y la participación de los niños en el tráfico de drogas, la prostitución o la pornografía, no está de más insistir en la necesidad urgente de que los gobiernos pongan en práctica, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, estrategias de lucha contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y las peores formas de trabajo infantil.
60. Se debe adoptar un enfoque integrado para combatir las causas fundamentales del trabajo infantil. El trabajo infantil impide que los niños puedan acceder a la educación. Al mismo tiempo, cabe señalar que no será posible cumplir el Objetivo de Desarrollo del Milenio consistente en lograr la educación universal para 2015 a menos que se avance paralelamente hacia la abolición efectiva del trabajo infantil. Confiamos en que prosiga y aumente la cooperación entre la OIT, el Banco Mundial, el UNICEF y la UNESCO en el marco de la iniciativa «Educación para Todos», en particular a través del Grupo especial mundial sobre trabajo infantil y educación. En este sentido, los Expertos Consejeros subrayan que existe un estrecho vínculo entre la promoción de la educación y la lucha contra el trabajo infantil. Entre los medios para combatir este flagelo, los Expertos Consejeros recomiendan que se aumente el horario escolar y que se mejore la oferta y la calidad de la educación.
61. La promoción de la Educación para Todos y el trabajo decente, así como el logro del Objetivo de Desarrollo del Milenio de reducir a la mitad la pobreza extrema y el hambre para el año 2015, serán la clave para luchar con eficacia contra la lacra del trabajo infantil. En esta estrategia global, los Expertos Consejeros no pueden dejar de insistir en la importancia de los programas de desarrollo orientados a aliviar la pobreza a través de la creación de empleo y la generación de ingresos, pero también en la necesidad de hacer frente a la urgente e inmediata eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter inminente y prioritario. El Programa Internacional sobre la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT/IPEC) desempeña un papel decisivo en este sentido, y los Expertos Consejeros dirigen un llamamiento a la comunidad de donantes a que aumente el apoyo material con miras a la realización de los objetivos e iniciativas de este programa.

⁹ Véase: *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006. Véase también: www.ilo.org/declaration.

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

62. Los Expertos Consejeros observan un aumento en el índice de presentación de memorias de los gobiernos, que alcanza ahora el 100 por ciento, si se tienen en cuenta la primera memoria de **Brunei Darussalam** y la nueva memoria de las **Islas Salomón** en cooperación con la OIT. Sin embargo, se ha detectado una ligera disminución en el índice de participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por este motivo, los Expertos Consejeros les alientan a mantener un alto grado de implicación, habida cuenta de que la discriminación y la igualdad en el lugar de trabajo constituyen un fenómeno cotidiano y sutil, que descansa fundamentalmente en la práctica y que necesita de la voz y las acciones de dichas organizaciones para identificar y combatir este problema de manera eficiente.
63. Los Expertos Consejeros lamentan que la información facilitada en las memorias y en las observaciones sea con frecuencia demasiado limitada y no dé cuenta de la amplia gama de problemas relativos a la discriminación. La información limitada que se proporcionó les impide formarse una imagen exacta de la situación en los Estados que presentan memorias. Por consiguiente, dada la naturaleza compleja y sutil de la discriminación y sus repercusiones negativas sobre el trabajo, la sociedad y el desarrollo, instamos a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que redoblen esfuerzos en la recopilación y el suministro de más información y datos sobre este principio y derecho.
64. En lo que atañe a las ratificaciones, los Expertos Consejeros toman nota de que **Montenegro** ha ratificado recientemente el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). También toman nota de la intención expresada por la mayoría de los gobiernos de ratificar o considerar la posibilidad de ratificar estos instrumentos (**Bahrein, Brunei Darussalam, Estados Unidos, Japón, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Liberia, Myanmar, Namibia, Omán, Qatar, Islas Salomón, Samoa, Somalia, Suriname, Tailandia y Timor-Leste**). Les alientan a que aceleren este proceso, que supondrá un importante paso hacia la ratificación universal.
65. Dado que muchos de estos países han solicitado la cooperación técnica de la OIT en el proceso de ratificación (en cuanto al contenido de los Convenios núms. 100 y 111, el examen de su legislación laboral, el proceso de ratificación, etc.), los Expertos Consejeros solicitan a la Oficina que refuerce la asistencia prestada a este respecto, y alentamos al Gobierno de **Namibia** a que recabe el asesoramiento técnico de la OIT con respecto a la ratificación del Convenio núm. 100. **Estados Unidos** es el único país que ha indicado que en la actualidad no contempla la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 100, mientras que **Singapur** y **Malasia** aún no se han pronunciado en relación con la ratificación del Convenio núm. 111.
66. La discriminación sigue revistiendo nuevas formas. En el Informe global de 2007¹⁰ se definieron con acierto las nuevas formas de discriminación en el trabajo, como son la discriminación por motivos de edad o de discapacidad, y la discriminación de las personas infectadas por el VIH/SIDA, así como otras formas emergentes. Todo esto se añade a la ya larga lista de formas de discriminación reconocidas desde antiguo, como la raza, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional, el origen social, etc.

¹⁰ Véase: *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, Ginebra, 2007. Véase también: www.ilo.org/declaration.

-
- 67.** Muchos gobiernos que han presentado memorias, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, han pedido el apoyo de la OIT para atajar la lacra de la discriminación en el lugar de trabajo a través de evaluaciones nacionales y talleres de formación sobre la realización de este principio y derecho. A este respecto, debe fortalecerse la acción de la OIT para promover la igualdad y combatir todas las formas de discriminación en el trabajo, en particular a través de los programas de trabajo decente por país (PTDP), el Programa de la Declaración de la OIT y otros programas y oficinas de la OIT.
- 68.** Los Expertos Consejeros acogen con satisfacción la cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores en este ámbito. En este sentido, valoran la interesante contribución de las investigaciones y publicaciones llevadas a cabo en el marco del Programa de la Declaración de la OIT sobre la equidad de remuneración y la igualdad racial y étnica teniendo en cuenta su dimensión de género. Valoran asimismo la estrecha cooperación que se ha entablado entre este Programa y la Confederación Sindical Internacional (CSI) a fin de diseñar una estrategia para que los sindicatos luchen contra el racismo y la xenofobia, especialmente a través de programas de sensibilización y de la puesta a punto de una completa colección de herramientas de formación que se pondrá a disposición de los sindicatos en sus respectivos lugares de trabajo. Los Expertos Consejeros desearían entablar este tipo de colaboración con las organizaciones de empleadores.
- 69.** Consideran necesario fomentar y ampliar este tipo de acciones concretas, y dirigen un llamamiento para obtener más apoyo de los donantes a este respecto, con miras a contribuir a la lucha contra la discriminación en el trabajo en todo lugar y en todo momento. La eliminación de todas las formas de discriminación en el trabajo constituye un paso esencial para sentar las bases de una sociedad justa, pacífica, próspera y sostenible.

Parte II. Información proporcionada en el marco del examen anual

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

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

a) *Presentación de memorias*

70. Todos los 35 Estados interesados han presentado información sobre el principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (con un índice de presentación de memorias del 100 por ciento), lo cual supone un incremento del 3 por ciento con respecto a las cifras del examen anual de 2007 con arreglo a este principio y derecho ¹.
71. A escala nacional, 22 organizaciones de empleadores y 31 organizaciones de trabajadores de 28 Estados formularon observaciones sobre la actualización de la información de referencia de sus países o sobre la primera memoria presentada por sus Gobiernos.
72. A escala internacional, se recibió de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) ² una observación general que contenía referencias generales al cumplimiento de este principio y derecho y 28 observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en el marco del examen anual de 2008, así como dos observaciones tardías en relación con el cumplimiento del principio y derecho en **Bahrein, Japón y Qatar** correspondientes al examen anual de 2007.
73. En el cuadro que figura a continuación se indican las organizaciones nacionales de empleadores y las organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores que enviaron observaciones y los países a los que se refieren:

Examen anual de 2008: Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores y las organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores en relación con el principio de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la CSI
Afganistán		Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU)	
Arabia Saudita	Consejo de Cámaras de Comercio e Industria Saudíes (SCCI)	Comité de Trabajadores de Saudi Telecom (STWC)	X

¹ Véase el recuadro 1, pág. 9 del presente documento.

² Véase el párrafo 563 del presente documento.

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la CSI
Bahrein	Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI)	Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)	X
Brasil	Confederación Nacional de Comercio (CNC)	Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	X
Brunei Darussalam	Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) y sus tres afiliados	Sindicato de trabajadores de los yacimientos petrolíferos de Brunei (BOWU)	X
Canadá			X
China	Confederación de Empresas de China (CEC)	Federación de Sindicatos de China (ACFTU)	X
República de Corea			
Emiratos Arabes Unidos	Federación de Cámaras de Comercio e Industria de los Emiratos Arabes Unidos (UAEFCCI)	Comité Coordinador de Asociaciones Profesionales de los Emiratos Arabes Unidos (UAECCPA)	*
Estados Unidos		Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)	X
Guinea-Bissau	Cámara de Agricultura, Comercio e Industria (CACI), Cámara de Comercio, Industria y Agricultura (CCIA)	Sindicato Nacional de Trabajadores de Guinea (UNTG); Confederación general de sindicatos independientes de Guinea-Bissau (CGSI/GB)	X
India	Consejo de Empleadores de la India (CIE) y sus 81 afiliados	Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC), Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS)	X
República Islámica del Irán	Confederación de Asociaciones de Empleadores del Irán (ICEA)	Confederación Iraní de Consejos Laborales Islámicos (ICILC)	X
Iraq			X
Islas Salomón	Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI)	Consejo de los Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU), Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW)	
Jordania		Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU)	X
Kenya	Federación de Empleadores de Kenya (FKE)	Organización Central de Sindicatos (COTU-KENYA)	X
República Democrática Popular Lao	Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (LNCCI) y sus 23 afiliados	Federación de Sindicatos de Lao (FSL)	X
Líbano			X

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la CSI
Malasia		Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC)	X
Marruecos	Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Servicios de Marruecos (FCMCIS)	Unión General de Trabajadores de Marruecos (UGTM)	X
Myanmar	Sindicato de la Confederación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI)		X
Nepal	Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal (FNCCI) y sus 90 afiliados	Confederación Democrática de Sindicatos de Nepal (DECONT) y sus 25 afiliados, Confederación Democrática Nacional de Sindicatos de Nepal (NDCONT), Federación de Sindicatos de Nepal (ANFTU) y Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)	X
Nueva Zelandia	Business New Zealand (BNZ)		
Omán		Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU)	X
Qatar		Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC)	X
Singapur	Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)		X
Sudán	Federación de Hombres de Negocios y Empleadores del Sudán (SBEF)	Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán (SWTUF)	X
Tailandia	Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria Tailandesa (ECONTHAI) y sus 22 afiliados	Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia (NCTL)	X
Timor-Leste			X
Uzbekistán	Cámara de Comercio e Industria de Uzbekistán (CCIU)	Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU)	
Vanuatu		Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU)	
Viet Nam	Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)	Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL)	X

* La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha presentado sobre este principio y derecho un comentario general, que se reproduce en el párrafo 562 del presente documento.

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

b) Memorias en las que se mencionan actividades

- 74. Ratificaciones y propósitos de ratificación.** En el marco de este principio y derecho, la Oficina ha registrado una ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (**Montenegro**) y dos ratificaciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (**Kuwait** y **Montenegro**). Los países que ratificaron recientemente ambos convenios fundamentales relativos al mismo principio y derecho ya no tienen que seguir cumpliendo con la obligación de presentar memorias en virtud del examen anual de la Declaración. Asimismo, disponen de un período de dos años (esto es, 12 meses después de la ratificación para la entrada en vigor y 12 meses para la presentación de memorias después de la entrada en vigor) para que puedan ajustar su legislación y práctica a las disposiciones de los convenios ratificados antes de presentar las memorias anuales sobre la aplicación de los instrumentos recién ratificados (con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT).
- 75.** En el cuadro que figura a continuación se enumeran los países que ratificaron los Convenios núms. 87 y/o 98 en el período 2006-2007, así como los países que manifestaron su intención de ratificarlos en la actualización de las informaciones de referencia.

Examen anual de 2008: Estado de los propósitos de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98

Convenios	Ratificaciones en 2006-2007	Propósitos de ratificación expresados en el marco del examen anual de 2008
Convenio núm. 87	Montenegro (3/06/2006)	Afganistán, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Guinea-Bissau, Iraq, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, Nepal, Omán, Samoa, Somalia, Sudán, Tailandia, Timor-Leste
Convenio núm. 98	Kuwait (9/08/2007), Montenegro (3/06/2006)	Afganistán, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, República Democrática Popular Lao, Omán, Samoa, Somalia, Tailandia, Timor-Leste

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

- 76. Montenegro** ha ratificado 68 convenios de la OIT tras la disolución de la antigua Unión de Estados de Serbia y Montenegro en junio de 2006. Habida cuenta de que los ocho convenios fundamentales se encuentran entre estos instrumentos, no hubo de presentar memorias con arreglo a ninguno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 77.** En lo que atañe a las intenciones de ratificación, el Gobierno de **Afganistán** declara que la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 está siendo evaluada por el Consejo de Ministros, el cual, una vez aprobada, la someterá al Parlamento. En **Iraq**, el Gobierno informa de que la ratificación del Convenio núm. 87 se encuentra ante el Parlamento para su aprobación.
- 78.** El Gobierno de **Nepal** señala que su país se encuentra en la fase final de ratificación del Convenio núm. 87, que se someterá al Gabinete para su aprobación.
- 79.** El Gobierno de **Bahrein** indica que en breve se establecerá un comité tripartito, que velará por la ratificación de los demás convenios fundamentales de la OIT.
- 80.** En **Guinea-Bissau**, la ratificación del Convenio núm. 87 fue aprobada por ordenanza (ley núm. 10/91, de 3 de octubre de 1991), pero posteriormente no fue promulgada por el Presidente. Por consiguiente, será necesario repetir todo el proceso.

- 81.** El Gobierno de la **República Democrática Popular Lao** confirma su intención de ratificar los Convenios núms. 87 y 98, y la Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (LNCCI) y la Federación de Sindicatos de Lao (FSL) sugieren que se celebre una consulta tripartita para acelerar el proceso de ratificación.
- 82.** Varios países están considerando la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 87 y/o 98, pero como medida preliminar desean asegurarse de que la política, la legislación y/o la práctica son plenamente conformes con las disposiciones de dichos Convenios (**Brasil, Canadá, Guinea-Bissau, India, Jordania, Kenya, Líbano, Omán, Samoa, Somalia, Sudán, Tailandia y Timor-Leste**). Sin embargo, sólo los Gobiernos de **Jordania, Kenya, Líbano y Sudán** han declarado haber emprendido un proceso de examen de la legislación laboral.
- 83.** En el **Líbano**, el Gobierno indica que en la actualidad está preparando sendos proyectos de enmienda del estatuto de los funcionarios y del Código del Trabajo, que incluirán la promoción del derecho a la libertad sindical y de asociación en los sectores público y privado. La ratificación del Convenio núm. 87, por lo tanto, depende directamente de la evolución de estos proyectos de ley.
- 84.** El Gobierno de **Brunei Darussalam** afirma que está estudiando la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 87 y 98, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 85.** A raíz del apoyo manifestado por la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU) y la Cámara de Comercio e Industria de Uzbekistán (CCIU) a la ratificación del Convenio núm. 87, el Gobierno de **Uzbekistán** ha declarado que estudiaría la posibilidad de ratificar dicho instrumento.
- 86.** La información de referencia presentadas por los países ponen de relieve que la mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores apoyan a sus gobiernos en el proceso de ratificación de los Convenios núms. 87 y/o 98.
- 87. Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución.** Como se indicó anteriormente, la mayoría de los países reconoce el principio y derecho en sus constituciones nacionales (**Afganistán, Bahrein, Brasil, Canadá, China, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, República de Corea, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Marruecos, Nepal, Qatar, Islas Salomón, Samoa, Tailandia, Timor-Leste y Viet Nam**). No obstante, **Brunei Darussalam** no reconoce en su Constitución el principio de libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva.
- 88.** Por ejemplo, en **Kenya**, la Organización Central de Sindicatos (COTU-KENYA) señala que el proyecto de ley constitucional fue rechazado por referéndum. Sin embargo, considera que el artículo 80 de la actual Constitución todavía respeta las disposiciones del Convenio núm. 87.
- 89.** El Gobierno de **Nepal** afirma que este principio y derecho se ha consagrado como un derecho fundamental en la nueva Constitución provisional de enero de 2007.
- 90.** El Gobierno de **Tailandia** declara que el 24 de agosto de 2007 se promulgó su nueva Constitución, que consagra la libertad sindical y de asociación para todas las personas, incluidos los miembros del Gobierno y los funcionarios públicos.

91. En **Uzbekistán**, la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU) señala que el derecho de los ciudadanos a afiliarse a sindicatos, partidos políticos y otras organizaciones públicas de carácter voluntario está consagrado en el artículo 34 de su Constitución.
92. **Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación, los reglamentos y/o las decisiones judiciales.** Según la Confederación Sindical Internacional (CSI), **Bahrein** se dispone a aprobar por primera vez una nueva ley que consagra el principio de la negociación colectiva.
93. El Gobierno de **Brunei Darussalam** indica que la libertad sindical y de asociación está reconocida en la Ley de Sindicatos (CAP 128), que también hace referencia al derecho de negociación colectiva.
94. En **Canadá**, una sentencia del Tribunal Supremo de junio de 2007 consideró que el derecho de los trabajadores a asociarse con objeto de lograr los objetivos del lugar de trabajo a través de un proceso de negociación colectiva está protegido en virtud del artículo 2, *d*) de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. El Gobierno informa de que, habida cuenta de que la sentencia invalida la jurisprudencia anterior del Tribunal, esta decisión podría tener importantes consecuencias para las relaciones laborales en el país.
95. El Gobierno de **China** observa que el Congreso Nacional del Pueblo aprobó el 29 de junio de 2007 la ley relativa a los contratos de trabajo, que entrará en vigor a partir del 1.º de enero de 2008, y que cuenta con disposiciones específicas sobre los contratos colectivos (capítulo 5.1, secciones 51 a 56).
96. El Gobierno de la **República Democrática Popular Lao** indica que ha adoptado un nuevo Código del Trabajo con disposiciones específicas sobre la libertad sindical y de asociación para las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
97. El Gobierno de **Nueva Zelandia** se remite a las siguientes decisiones judiciales relativas a este principio y derecho: i) *Christchurch City Council v. Southern Local Government Officers Union Inc*; y ii) *Greenlea Premier Meats Limited v. New Zealand Meat & Related Trade Union Inc* (16 de junio de 2006, Tribunal de Trabajo).
98. En **Omán**, el Gobierno indica que se han adoptado reglamentos nuevos en el ámbito de la negociación colectiva, la huelga pacífica y el cierre de la empresa.
99. El Gobierno de **Somalia** afirma que este principio y derecho está reconocido en el Código del Trabajo de su país.
100. **Ejercicio de este principio y derecho.** Según el Gobierno de **Brunei Darussalam**, es necesario contar con la autorización o aprobación del Gobierno para la constitución de organizaciones de empleadores o de trabajadores. El ejercicio de la libertad sindical y de asociación y del derecho a la negociación colectiva está reconocido a escalas empresarial, sectorial y nacional para todas las categorías de empleadores y de trabajadores, con excepción del ejército, la policía y los servicios penitenciarios. Sin embargo, el personal penitenciario ha constituido una asociación de asistencia social que tiene también la facultad de defender los intereses profesionales. La afiliación a las organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores está sujeta a la aprobación del Gobierno, de conformidad con la sección 109 de la Ley del trabajo (CAP 93). Según el Sindicato de trabajadores de los yacimientos petrolíferos de Brunei (BOWU), el derecho de negociación colectiva se ejerce a través de la libre negociación de los convenios colectivos entre el BOWU y Brunei Shell Petroleum. A este respecto, el convenio colectivo se suscribe por un período de tres años (con posibilidad de prórroga) y se inscribe como tal en el Departamento de Trabajo.

101. En **Guinea-Bissau**, el Gobierno observa que no se requiere ninguna autorización gubernamental para constituir una organización de empleadores o de trabajadores.
102. En **China**, la Federación de Sindicatos de China (ACFTU) señala que las leyes y reglamentos nacionales protegen el principio y derecho, y que los trabajadores tienen pleno derecho a organizarse.
103. La Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán (SWTUF) señala que, tras el acuerdo de paz en **Sudán**, se firmó un acuerdo en mayo de 2007 con el Gobierno de Sudán del Sur, a fin de fortalecer los sindicatos existentes y crear otros nuevos.
104. En **Uzbekistán**, la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU) declara que la libertad sindical se aplica a los trabajadores de todos los sectores de la economía (a excepción de las fuerzas armadas y las fuerzas de seguridad interna).
105. **Introducción de cambios legislativos.** Según el Gobierno de la **República de Corea**, la Asamblea Nacional revisó en diciembre de 2006 la Ley de Reforma de los Sindicatos y de las Relaciones Laborales, 1997 (TULRAA), sobre la base del acuerdo tripartito alcanzado en septiembre de ese mismo año. Las principales características de esta reforma son las siguientes: i) la obligación de notificación de la asistencia de terceros fue derogada a partir del 1.º de julio de 2007; ii) el arbitraje obligatorio para los servicios públicos esenciales se suprimirá a partir del 1.º de enero de 2008. En su lugar, se introducirá un sistema de servicios mínimos y se permitirá el recurso a la mano de obra de sustitución durante las huelgas.
106. En la **República Democrática Popular Lao** se aprobó en 2006 un nuevo Código del Trabajo que contiene disposiciones específicas relativas a la libertad sindical y de asociación de empleadores y de trabajadores.
107. En julio de 2006, se publicó en **Omán** un real decreto, acompañado de una Decisión Ministerial sobre la formación, el funcionamiento y el sistema de registro de los sindicatos y asociaciones de trabajadores. Además, se emitió la decisión ministerial núm. 24/2007, relativa a la creación de sindicatos y a la constitución de la Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU).
108. En el **Sudán**, el Parlamento revisó en mayo de 2007 la Ley de la Administración Pública, de 1995, que regula el derecho de los trabajadores y los empleadores a negociar colectivamente, tras celebrar consultas tripartitas.
109. Algunos Gobiernos informan de que aún está en curso el examen de su legislación laboral (**República Islámica del Irán e Iraq**), mientras que otros declaran que se encuentran en la etapa final de la introducción de cambios legislativos (**Jordania, Kenya, Líbano y Viet Nam**).
110. El Gobierno de **Jordania** informa de que un comité mixto, compuesto por los interlocutores sociales, ha estado estudiando durante más de dos años la posibilidad de modificar el Código del Trabajo, especialmente en lo que respecta a las relaciones laborales colectivas y al derecho de organización de los trabajadores y empleadores. Se han remitido propuestas de enmienda al Consejo de Ministros para su aprobación. Este proceso pone de manifiesto los esfuerzos realizados por el Gobierno en pro de la adaptación de la legislación laboral nacional a las exigencias del Convenio núm. 87 y allana el camino para la ratificación de este instrumento.

111. En **Kenya**, la COTU-KENYA señala que el Parlamento está debatiendo el proyecto de Ley sobre las Relaciones de Trabajo, que incluye la Ley sobre Conflictos Laborales y la Ley de Sindicatos.
112. El Gobierno del **Líbano** informa de que el proyecto de enmienda del Código del Trabajo ha sido remitido al Consejo de Ministros para que siga su curso legal. Posteriormente, el Ministerio de Trabajo ha retirado el proyecto para volver a examinarlo e incorporar algunas modificaciones, a fin de que sus disposiciones sean compatibles con las normas internacionales del trabajo. Además, el Consejo de la Función Pública está preparando un proyecto de nuevo estatuto de los funcionarios, que se someterá en breve al Primer Ministro para que siga su curso legal.
113. En **Tailandia**, el Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia (NCTL) declara que ha participado en la redacción de la nueva Ley sobre Relaciones Laborales que garantizará los derechos de los trabajadores en los sectores público y privado. El Gobierno presentará este proyecto de ley ante la Asamblea Nacional.
114. El Gobierno de **Viet Nam** informa de que, en la próxima legislatura, se promulgará lo antes posible la revisión de la Ley sobre la Libertad Sindical y de Asociación.
115. **Mecanismos de aplicación, control y sanción.** El examen de las memorias de los gobiernos pone de manifiesto que una gran mayoría de países dispone de mecanismos de aplicación y/o sanción para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional.
116. En diversos países, se han establecido comisiones tripartitas compuestas por representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores con objeto de mejorar la colaboración activa y reforzar la coherencia, la calidad y la eficiencia de las políticas y las leyes nacionales. En **Jordania**, la Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU) señala que en junio de 2007 se creó una nueva comisión tripartita.
117. En **Guinea-Bissau**, el Gobierno indica que recientemente se ha establecido un órgano tripartito para el diálogo social.
118. El Gobierno de **Bahrein** declara que en breve se formará una comisión tripartita que participará en la ratificación de los demás convenios fundamentales de la OIT.
119. El Gobierno de **México** declara que, en el seno del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, se han constituido comités de trabajo compuestos por representantes de los empleadores y de los trabajadores cuya misión consiste en revisar los acuerdos marco actualmente en vigor y en reforzar las relaciones laborales en las industrias del azúcar y el caucho. Estos comités examinarán diversas cuestiones, en particular las relativas a las condiciones de trabajo y la modernización de las empresas.
120. En **Marruecos**, el Gobierno informa de que se han fortalecido las instituciones tripartitas existentes a nivel nacional, esto es, el «*Conseil supérieur de la mutualité*» y el «*Conseil supérieur de la négociation collective*».
121. En **Somalia**, el Gobierno hace hincapié en la creación de una nueva Comisión de la Administración Pública independiente, que se ocupará de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.
122. En los casos en que no se ha respetado este principio y derecho, el asunto se remite a los tribunales administrativos y laborales o a la inspección de trabajo, que adoptarán las sanciones pertinentes, sanciones que pueden representar desde multas hasta penas de prisión. También se pueden solicitar sanciones civiles y administrativas. (**Afganistán**,

Brasil, Brunei Darussalam, Canadá, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, México, Marruecos, Myanmar, Nepal, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Somalia, Sudán, Tailandia, Timor-Leste y Uzbekistán).

- 123.** En diversos países, se han creado también mecanismos institucionales especiales. En los casos en que el sector público no ha respetado este principio y derecho, los debates o las negociaciones se celebran en instituciones especiales, como es el caso de **Canadá, República de Corea, India, Líbano, México, Malasia, Myanmar y Somalia.**
- 124.** Por ejemplo, en **Canadá**, cada jurisdicción ha establecido un consejo independiente de relaciones laborales con carácter cuasijudicial, compuesto por representantes de los trabajadores y de los empleadores, para administrar sus leyes en materia de negociación colectiva. Asimismo, los consejos laborales de cada jurisdicción tienen capacidad para dictar órdenes que prevén una amplia gama de remedios y que pueden esgrimirse ante el tribunal competente y adquirir carácter ejecutivo.
- 125.** El Gobierno de **Myanmar** indica que, entre enero y julio de 2007, se ha llegado a un acuerdo mediante la negociación y la conciliación en varios casos.
- 126. Atención especial a situaciones concretas.** Algunos países han prestado especial atención a situaciones concretas con miras a la realización de este principio y derecho. En particular, ésta puede referirse a: i) las mujeres (**Afganistán, Guinea-Bissau, República Democrática Popular Lao, Líbano y Omán**); ii) determinadas categorías de personas, como los niños, los trabajadores migrantes, los trabajadores discapacitados y/o las personas procedentes de determinadas industrias o sectores (**Brasil, República de Corea y República Islámica del Irán**); o iii) las minorías religiosas (**República Islámica del Irán y Kenya**).
- 127.** Según el Gobierno del **Líbano**, en mayo de 2007 se creó un comité de gestión nacional para hacer frente a la situación de las trabajadoras domésticas migrantes. Su tarea consiste en preparar y ejecutar proyectos encaminados a la protección de estas trabajadoras, en coordinación con las organizaciones internacionales pertinentes y los comités de la sociedad civil. En este marco, se han elaborado los siguientes proyectos: i) un manual sobre derechos y obligaciones; ii) un contrato de trabajo consolidado, y iii) una ley especial sobre las trabajadoras domésticas migrantes.
- 128.** En **Omán**, la Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU) observa que se ha venido promoviendo la participación de la mujer en los sindicatos, así como la creación de un sindicato para las trabajadoras en cooperación con las organizaciones no gubernamentales.
- 129. Actividades de promoción.** Los gobiernos y/o las organizaciones de empleadores y de trabajadores han llevado a cabo diferentes tipos de actividades para promover este principio y derecho. En el plano regional, en mayo de 2007 se organizó en Omán el Quinto Taller Regional de la OIT y el Consejo de Cooperación del Golfo sobre la Declaración de la OIT y las normas internacionales del trabajo en los países del Consejo de Cooperación del Golfo, con una participación tripartita de **Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Kuwait, Omán y Qatar.**
- 130.** Además, en **Omán**, la Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU) declara que ha participado en varias actividades tripartitas organizadas por la Organización Árabe del Trabajo (OAT).

131. El Gobierno de **Qatar** señala que su Departamento de Trabajo participó en una conferencia relativa a los derechos y libertades sindicales en el mundo árabe en su conjunto, organizada por la Organización Árabe del Trabajo (OAT) y la OIT en Túnez en febrero de 2007.
132. A escala nacional, se han llevado a cabo estudios de casos y/o talleres tripartitos en colaboración con la OIT, con el fin de evaluar la situación, formular recomendaciones y elaborar un plan de acción sobre el ejercicio de este principio y derecho (en 2007, **Afganistán, Guinea-Bissau y Kenya**).
133. En **Brunei Darussalam**, el Gobierno informa de que, con ocasión de la asistencia prestada por la OIT en materia de presentación de memorias en noviembre de 2007, se aprovechó para concienciar sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios fundamentales de la OIT a los funcionarios del Departamento de Trabajo del Ministerio del Interior y de la Oficina del Fiscal General, así como a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) indica que está fomentando la relación entre estos principios y derechos, el trabajo decente y la sostenibilidad de las empresas a través de discusiones entre sus miembros y con el Gobierno. El Sindicato de trabajadores de los yacimientos petrolíferos de Brunei (BOWU) afirma que organiza reuniones mensuales para que sus miembros conozcan mejor la OIT y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
134. En la **India**, el Consejo de Empleadores de la India (CIE) manifiesta que, desde 2003, ha venido organizando consultas tripartitas regionales sobre el seguimiento de la Declaración.
135. En **Jordania**, la Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU) señala que, en el marco del proyecto de diálogo social, se han publicado campañas periódicas en los medios de comunicación para explicar las disposiciones del Convenio núm. 87.
136. En la **República Democrática Popular Lao**, la Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (LNCCI) informa de que periódicamente se organizan reuniones bipartitas con los trabajadores, así como consultas en caso de litigio. Además, la CCIL ha organizado en colaboración con la OIT varios talleres tripartitos sobre el examen de la legislación laboral.
137. En **México**, el Gobierno declara que se han creado varios comités conjuntos para estudiar asuntos de interés común para el Gobierno Federal y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
138. En **Nepal**, la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal (FNCCI) menciona la celebración de actividades bipartitas de sensibilización en el ámbito regional.
139. En **Nueva Zelandia**, la organización de empleadores *Business New Zealand (BNZ)* reitera que sus estructuras regionales siguen ofreciendo a sus miembros formación, asesoramiento e información sobre relaciones laborales, a través de seminarios, una línea telefónica de asesoramiento, asistencia en materia de negociación colectiva e individual, etc.
140. Se han impartido cursos y seminarios de formación específicos a escala nacional e internacional con miras a fortalecer la capacidad de los interlocutores tripartitos. Por ejemplo, en **Kenya**, dos jueces del Tribunal de Trabajo participaron en el curso sobre normas internacionales del trabajo para jueces, abogados y formadores jurídicos organizado en septiembre de 2007 bajo el patrocinio de la OIT y su Centro de Turín. En la misma línea, tres funcionarios gubernamentales de **Samoa, Somalia y Timor-Leste** también participaron en un curso sobre las normas internacionales del trabajo y el seguimiento de la Declaración organizado en mayo y junio de 2007 en Turín y en Ginebra por la OIT y su Centro de Turín.

141. Según el Gobierno de **Canadá**, el Servicio Federal de Mediación y de Conciliación (FMCS) desempeña un papel importante en la promoción del principio y derecho. En septiembre de 2007, este Servicio celebró su conferencia bianual, en la cual el Gobierno y los representantes de los empleadores y de los trabajadores de todo el país debatieron acerca de las mejores prácticas en las relaciones laborales y la negociación colectiva y sobre la forma de mejorar las relaciones entre la dirección y los trabajadores. Además, el Programa de Mediación Preventiva de la FMCS brinda capacitación y asistencia para la instauración de unas relaciones laborales cooperativas en todo el país, así como en relación con la eficacia de los comités conjuntos de dirección y de trabajadores, la negociación basada en los intereses, la mediación en las reclamaciones, el establecimiento de relaciones y la facilitación de la negociación colectiva. Durante el año 2007, se gestionaron 23 proyectos en el marco del Programa de Colaboración entre la Dirección y los Trabajadores, que proporciona financiación para apoyar y promover el desarrollo de relaciones laborales cooperativas en el país.
142. En **China**, la Confederación de Empresas de China (CEC) afirma que próximamente organizará actividades de formación en materia de negociación colectiva para los empleadores.
143. En **Jordania**, el Gobierno declara que ha organizado numerosas actividades de formación para las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de que se familiaricen con lo dispuesto en el Convenio núm. 87.
144. En **Kenya**, la Federación de Empleadores de Kenya (FKE) indica que ha organizado programas de formación en el marco de su Grupo de Consultoría de Gestión.
145. En el **Líbano**, el Gobierno señala que el Instituto Nacional de Administración del Ministerio del Trabajo está preparando un curso de formación para el personal de la Unidad de Inspección del Trabajo, Seguridad y Prevención sobre todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por el país. Asimismo, se ofrecerán otros cursos de formación a los delegados gubernamentales en los Consejos de Arbitraje Laboral, a través del Instituto de Justicia del Ministerio de Justicia.
146. En **Nepal**, las organizaciones de trabajadores (Confederación Democrática Nacional de Sindicatos de Nepal (NDCONT), Federación de Sindicatos de Nepal (ANFTU) y la Confederación Democrática de Sindicatos de Nepal (DECONT)) afirman que el Ministerio del Trabajo ha organizado varias reuniones en cooperación con la OIT sobre la libertad sindical y de asociación y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
147. En **Myanmar**, el Sindicato de la Confederación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI) señala que organiza y promueve seminarios de formación para los trabajadores.
148. El Gobierno de **Omán** informa de que se han organizado varios programas de formación para los trabajadores en cooperación con la OIT, entre los que figura un seminario tripartito sobre la solución de diferencias. Según informa la Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU), se ha puesto en marcha un proyecto sobre la creación de sindicatos y se ha concluido la constitución de la GFOTU en cooperación con la OIT.
149. El Gobierno de las **Islas Salomón** declara que proporciona asistencia financiera para la celebración nacional del Día del Trabajo. Estas actividades incluyen programas de sensibilización y programas de radio sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- 150.** En **Tailandia**, la Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria Tailandesa (ECONTHAI) declara que ha organizado actividades de formación y debates bipartitos sobre este principio y derecho. Según el Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia (NCTL), se llevaron a cabo actividades sectoriales para dar formación a los sindicatos. También se organizan de forma periódica seminarios sobre la negociación colectiva en colaboración con el sistema de la seguridad social.
- 151.** En **Viet Nam**, la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) indica que se organizan actividades de formación en materia de negociación colectiva para los trabajadores con el fin de mejorar las relaciones laborales y el contenido de los convenios colectivos.
- 152.** En **Sudán** se organizaron a lo largo de 2006 y 2007 varios talleres en cooperación con la OIT, con objeto de fortalecer la colaboración y el diálogo social. Además, en julio de 2007 se celebró en Jartum un taller tripartito en cooperación con la Organización Árabe del Trabajo (OAT). En particular, la Federación de Hombres de Negocios y Empleadores del Sudán (SBEF) informa de que en Jartum se han organizado cursos de formación tripartitos sobre la libertad sindical y de asociación y la seguridad y la salud en el trabajo en cooperación con la OAT, así como tres talleres sobre la reintegración parcial de la economía informal en la economía formal.
- 153. Acopio y divulgación de datos.** Sólo unos cuantos Gobiernos u organizaciones de empleadores o de trabajadores han enviado información actualizada en relación con este principio y derecho (**Brunei Darussalam, China, Líbano, México, Myanmar y Nueva Zelandia**).
- 154.** En **Brunei Darussalam**, según el Sindicato de trabajadores de los yacimientos petrolíferos de Brunei (BOWU), 232 de los 831 supervisores auxiliares técnicos de Brunei Shell Petroleum están afiliados al BOWU. La Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) declara que representa a alrededor de 1.500 empleadores y cuenta con tres afiliados principales: la Cámara de Comercio e Industria de Malasia (MCCI), la Cámara de Comercio de China (CCC) y la Cámara de Comercio Internacional (CCI).
- 155.** El Gobierno de **China** declara que a finales de 2006 el número de contratos colectivos había alcanzado los 521.100, que abarcaban a un total de 9,06 millones de trabajadores. Asimismo, la Federación de Sindicatos de China (ACFTU) indica que, a escala nacional, la afiliación sindical aumentó en 19,64 millones de trabajadores en 2006, lo que representa cerca de 170 millones de afiliados y un índice de afiliación del 73,6 por ciento.
- 156.** El Gobierno del **Líbano** indica que en Beirut existen 172 organizaciones de empleadores y 396 sindicatos distribuidas como sigue: Monte Líbano (129 organizaciones de empleadores y 216 sindicatos), el Norte (19 organizaciones de empleadores y 61 sindicatos), el Sur (13 organizaciones de empleadores y 71 sindicatos) y la Beqaa (11 organizaciones de empleadores y 48 sindicatos). Además, en el país existen 60 federaciones sindicales.
- 157.** En cuanto a **Malasia**, la CSI indica que sólo el 8,5 por ciento de la mano de obra total está sindicada.
- 158.** En **México**, el Gobierno informa de que, a pesar de que se registraron 9.212 convocatorias de huelga en el período comprendido entre el 1.º de mayo de 2006 y el 1.º de junio de 2007, sólo 45 de ellas tuvieron éxito, lo que representa un índice de declaración de huelga del 0,5 por ciento. Con respecto a la negociación colectiva, en el mismo período hubo 2.736 revisiones salariales y 1.437 revisiones contractuales que beneficiaron a 54.223 trabajadores. En cuanto a los conflictos colectivos, 2.136 se resolvieron por

conciliación; 3.359 se resolvieron como resultado de una desconvocatoria, y 3.646 se resolvieron por otras razones, lo que representa una tasa de conciliación del 60 por ciento.

159. Según el Gobierno de **Myanmar**, entre enero y julio de 2007 se alcanzaron varios acuerdos mediante la negociación y la conciliación, gracias a los cuales numerosos trabajadores percibieron indemnizaciones por un total de 69.376.819 kyat (alrededor de 50.500 dólares de los Estados Unidos en octubre de 2007).
160. El Gobierno de **Nueva Zelandia** indica que el Departamento de Trabajo publicará en breve información sobre los resultados de la negociación colectiva y la afiliación sindical en línea.
161. **Discusiones tripartitas.** La mayoría de los países informan de que suelen celebrar discusiones tripartitas en las que se aborda el examen de la legislación laboral, entre otros asuntos (**Afganistán, Bahrein, Brasil, Brunei Darussalam, Canadá, Guinea-Bissau, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, Nepal, Nueva Zelandia, Omán, Qatar, Singapur, Sudán, Tailandia, Uzbekistán y Viet Nam**).
162. Por ejemplo, en **Canadá**, el Servicio Federal de Mediación y de Conciliación (FMCS) celebró en septiembre de 2007 su conferencia bianual, en la cual el gobierno y los representantes de los empleadores y de los trabajadores de todo el país debatieron acerca de las mejores prácticas en las relaciones laborales y la negociación colectiva, así como sobre la forma de mejorar las relaciones entre la dirección y los trabajadores.
163. En el marco de la ampliación de la OIT/PAMODEC II (*Programa de Apoyo para la puesta en práctica de la Declaración II*) en **Guinea-Bissau**, se ha creado una unidad de seguimiento tripartita con el fin de fortalecer el diálogo social en el país.
164. En **Kenya**, el Gobierno señala que el Consejo Consultivo del Trabajo mantiene discusiones tripartitas.
165. En **Nepal** se han llevado a cabo varias discusiones tripartitas para promover este principio y derecho.
166. En **Singapur**, de acuerdo con la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF), la estrecha colaboración entre los interlocutores tripartitos ha facilitado la promoción y ejecución de programas nacionales, que versan sobre: i) el aumento de la productividad y la competitividad de la economía, ii) el fomento de la empleabilidad de los trabajadores de más edad, y iii) la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores.
167. En **Uzbekistán**, la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU) indica que ha venido realizando acciones conjuntas en cooperación con el Ministerio de Trabajo y Protección Social de la Población con el fin de regular los procesos del mercado de trabajo. Añade que, en los últimos años, la FTUU ha realizado más de 300 propuestas durante el proceso de redacción de 60 proyectos de ley, la mayoría de las cuales fueron aprobadas. Además, los sindicatos participan actualmente en la elaboración de proyectos de ley con objeto de fortalecer el mecanismo destinado a garantizar el respeto de los derechos de los ciudadanos y las garantías sociales. Entre estas leyes figuran: i) la Ley de Seguridad Social del Estado contra los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, ii) la Ley de Seguro Médico, iii) la Ley sobre la Protección Social de la Población, y iv) una nueva versión de la Ley de Sindicatos.

- 168. Iniciativas especiales/Avances.** Entre los esfuerzos y progresos efectuados para dar cumplimiento a este principio y derecho, varios gobiernos y organizaciones de empleadores o de trabajadores declaran que en 2007 emprendieron nuevas iniciativas al respecto.
- 169.** En **Bahrein**, la CSI observa que en octubre de 2006 se aprobó el Decreto sobre el empleo en el sector privado, por el que se prohíbe el despido por razones de actividad sindical. Los empleadores también tienen la obligación de readmitir a los trabajadores despedidos y de satisfacer una indemnización si se demuestra que los trabajadores fueron discriminados a causa de sus actividades sindicales.
- 170.** En **China**, el Gobierno informa de que ha mejorado el sistema de negociación colectiva y de contratos colectivos a través de: i) mayor fortalecimiento de la cobertura de los contratos colectivos y una mayor promoción de la negociación colectiva que abarque a toda la zona y a todo el sector; ii) el fomento de contratos colectivos específicos relativos a los salarios, las horas de trabajo, etc., y iii) la organización de actividades de formación y la publicación de anuncios. Además, la CSI observa que el proyecto de Ley relativa a los Contratos de Trabajo es importante por las siguientes razones: el proyecto de ley i) ha sido sometido a un grado de consulta y debate público sin precedentes: según los informes, se recibieron cerca de 200.000 observaciones en línea; ii) aborda algunas de las lagunas fundamentales de la actual legislación laboral y establece sanciones y recursos específicos en caso de incumplimiento de las leyes y reglamentos del trabajo; iii) trata de precisar la naturaleza de la relación laboral que une a trabajadores y empleadores — incluidos los numerosos casos en que los trabajadores no tienen un contrato formal; iv) prevé sanciones para las empresas que no proporcionen contratos escritos y para las que incumplan las condiciones del contrato; v) trata de legislar sobre la creciente utilización de la subcontratación; y vi) parece reafirmar el papel de los sindicatos en los debates sobre los despidos y otros cambios importantes.
- 171.** En **Guinea-Bissau** se ha creado una nueva organización de empleadores, la Cámara de Agricultura, Comercio e Industria (CACI). Además, se ha instaurado una unidad de seguimiento tripartita en el marco del Programa PAMODEC II de la OIT, que también ha llevado a cabo un estudio de caso nacional y ha organizado un seminario nacional tripartito sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 172.** En **Iraq**, el Gobierno informa de que en 2007 se ha constituido un gran número de sindicatos y se están facilitando las elecciones sindicales.
- 173.** En lo que atañe al **Líbano**, la CSI observa que el Ministerio de Trabajo emitió un decreto por el que se establecía un comité directivo nacional de alto nivel para modificar la legislación laboral con el fin de reforzar los derechos de los trabajadores domésticos. Este comité se encargará además de elaborar un modelo de contrato para estos trabajadores y de preparar un programa de acción bianual.
- 174.** En respuesta a las observaciones de la CSI, el Gobierno del **Líbano** indica que fue el Primer Ministro quien tomó la decisión de establecer un comité nacional para tratar la situación de las trabajadoras domésticas migrantes en el país. Este comité se reúne con carácter periódico y está preparando un modelo de contrato para estas mujeres trabajadoras, así como un manual sobre sus derechos y obligaciones.
- 175.** En **Kenya**, la Organización Central de Sindicatos (COTU-KENYA) observa que se han constituido sindicatos en los sectores de la enseñanza, el transporte y la seguridad.

- 176.** En **Jordania**, la Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU) declara que se ha reconocido el derecho de sindicación de los trabajadores migrantes.
- 177.** El Gobierno de **Myanmar** señala que se han constituido sindicatos, especialmente en la división de Yangón, que se encuentra bajo la supervisión del Comité de las Zonas Industriales. Así pues, se han constituido organizaciones de trabajadores en once sectores de las zonas industriales de la división de Yangón, y se crearán otras en otros estados y divisiones. Posteriormente, estas primeras organizaciones de trabajadores acabarán formando parte de una única federación.
- 178.** En **Omán**, el Gobierno declara que se emitió una decisión ministerial relativa a la constitución de sindicatos.
- 179.** Según el Gobierno de **Qatar**, el Departamento de Trabajo del Ministerio de Asuntos de Administración Pública y Vivienda ha creado en su seno un servicio de relaciones laborales. Este servicio debería contribuir a fortalecer el diálogo y la cooperación entre los empleadores y los trabajadores.
- 180.** En **Somalia**, el Gobierno informa de que en enero de 2007 se creó la Asociación de Empleadores de Somalia (SEA). También se constituyeron pequeños sindicatos de trabajadores, si bien no se ha establecido aún una unión nacional que los aglutine. Se contempla la creación de otras organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 181.** En el **Sudán**, la Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán (SWTUF) destaca que se ha celebrado una serie de talleres para organizar a los trabajadores de la economía informal. Como resultado de esta actividad, se constituyeron numerosos sindicatos, por ejemplo en los sectores del transporte por taxi, la panadería y la artesanía.
- 182.** En los **Emiratos Arabes Unidos**, el Gobierno, la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de los Emiratos Arabes Unidos (UAEFCCI) y el Comité Coordinador de Asociaciones Profesionales de los Emiratos Arabes Unidos (UAECCPA) indican que las mujeres afiliadas representan el 22 por ciento del recién elegido Consejo Nacional Federal.
- 183.** En **Uzbekistán**, de acuerdo con la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU), actualmente están en vigor catorce acuerdos regionales en las provincias y en la ciudad de Tashkent. En los diferentes sectores económicos, existen 77 acuerdos sectoriales nacionales y 605 acuerdos sectoriales regionales. Más de 178.000 empresas han firmado convenios colectivos, a los que se acogen cerca de 5.350.000 trabajadores.

c) Dificultades señaladas

- 184. Obstáculos a la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98.** En muchos países, la ratificación de los Convenios núms. 87 y/o 98 sigue siendo un reto, debido principalmente a la falta de conformidad de la legislación nacional con lo dispuesto en estos instrumentos. Es el caso de **Afganistán, Brasil, Canadá, China, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Iraq, Omán, Singapur, Somalia y Timor-Leste.**
- 185.** El Gobierno de **Guinea-Bissau** indica que no existe ley ni política alguna que aborde la cuestión de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva.

- 186.** En la **República Islámica del Irán**, la Confederación Iraní de Consejos Laborales Islámicos (ICILC) observa que se celebraron varias reuniones con el Gobierno para modificar el capítulo VI del Código del Trabajo, relativo a la creación de consejos de trabajo y al derecho de huelga. Dichas enmiendas aún no son conformes a lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98.
- 187.** El Gobierno de **Somalia** recaba una vez más la asistencia técnica de la OIT con el fin de reforzar su capacidad técnica y así poder ratificar los convenios fundamentales (incluidos los Convenios núms. 87 y 98), en consulta con los interlocutores sociales.
- 188.** El Gobierno de **Timor-Leste** indica que necesita conocer mejor las normas internacionales del trabajo y la Declaración de la OIT y proceder al examen de la legislación laboral para poder iniciar el proceso de ratificación de los Convenios núms. 87 y 98. Solicita la cooperación técnica de la OIT en este sentido.
- 189.** Unos cuantos gobiernos y/o organizaciones de empleadores y de trabajadores destacan la imposibilidad de que sus países ratifiquen los Convenios núms. 87 y/o 98 en este momento (**Arabia Saudita, Nueva Zelandia y Singapur**).
- 190.** El Gobierno de **Nueva Zelandia** manifiesta que por ahora no le es posible ratificar el Convenio núm. 87. Además, *Business New Zealand (BNZ)* reitera que no apoya la ratificación de este instrumento, habida cuenta de la amplia interpretación que el Comité de Libertad Sindical hace de él al reconocer el derecho de huelga por motivos sociales, económicos y de solidaridad. BNZ considera que esas huelgas no benefician ni a los empleadores ni a los trabajadores, y lo único que hacen es socavar los intentos del actual Gobierno (octubre de 2007) por transformar la economía de Nueva Zelandia.
- 191.** En **Arabia Saudita**, el Gobierno indica que en este momento no tiene intención de ratificar los Convenios núms. 87 y 98.
- 192.** El Gobierno de **Singapur** informa de que, a diferencia de los reglamentos nacionales vigentes, que exigen la inscripción formal de los sindicatos y regulan su administración y sus actividades, el Convenio núm. 87 contempla un enfoque no reglamentado de la gestión de los sindicatos. En virtud de este Convenio, las funciones y actividades de los sindicatos no están por lo general sometidas a restricciones, lo cual no está en consonancia con la legislación nacional vigente, basada en el desarrollo de unos sindicatos responsables y unos empleadores razonables. Por lo tanto, la ratificación exigiría que el Gobierno llevara a cabo importantes modificaciones en unas leyes que han demostrado su eficacia y han beneficiado a la economía, los empleadores y los trabajadores durante las últimas décadas. La modificación de estas leyes perjudicaría a las relaciones laborales armoniosas y a la estrecha relación tripartita que ha logrado el país.
- 193. Problemas circunstanciales y jurídicos.** El cuadro que figura a continuación contiene una lista de los factores circunstanciales y de los obstáculos jurídicos señalados en las memorias de los gobiernos y en las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Examen anual de 2008: problemas circunstanciales y jurídicos en el cumplimiento de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en los Estados que han presentado memorias

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores	Confederación Sindical Internacional (CSI)
Falta de sensibilización y/o apoyo de la opinión pública	Brunei Darussalam, Kenya, Omán, Samoa, Somalia, Timor-Leste	Guinea-Bissau: Cámara de Agricultura, Comercio e Industria (CACI), Cámara de Comercio, Industria y Agricultura (CCIA) Kenya: Federación de Empleadores de Kenya (FKE)	Guinea-Bissau: Confederación General de Sindicatos Independientes de Guinea-Bissau (CGSI/GB), Sindicato Nacional de Trabajadores de Guinea (UNTG) Kenya: Organización Central de Sindicatos (COTU-KENYA)	
Falta de información y de datos	Brunei Darussalam	–	–	–
Valores sociales y tradiciones culturales	–	–	Omán: Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU)	–
Circunstancias sociales y económicas	Omán, Somalia	India: Consejo de Empleadores de la India (CIE) Iraq: Federación de Industrias de Iraq (IFI) Myanmar: Sindicato de la Confederación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI)	Afganistán: Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) Iraq: Federación de Sindicatos de Iraq (IFTU) India: Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC)	India
Situación política	Libano, Iraq, Somalia	Iraq: Federación de Industrias de Iraq (IFI)	Afganistán: Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) Iraq: Federación de Sindicatos de Iraq (IFTU)	Iraq
Disposiciones jurídicas	Brunei Darussalam, Guinea-Bissau, Libano, Somalia, Timor-Leste	China: Confederación de Empresas de China (CEC) República Democrática Popular Lao: Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (LNCCI)	Bahrein: Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) Guinea-Bissau: Confederación General de Sindicatos Independientes de Guinea-Bissau (CGSI/GB), Sindicato Nacional de Trabajadores de Guinea (UNTG) República Islámica del Irán: Confederación Iraní de Consejos Laborales Islámicos (ICILC) Jordania: Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU)	Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, Canadá, China, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, República Democrática Popular Lao, Singapur, Timor-Leste

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores	Confederación Sindical Internacional (CSI)
Prácticas de empleo vigentes	Guinea-Bissau	India: Consejo de Empleadores de la India (CIE) República Democrática Popular Lao: Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (LNCCI)	Guinea-Bissau: Confederación General de Sindicatos Independientes de Guinea-Bissau (CGSI/GB), Sindicato Nacional de Trabajadores de Guinea (UNTG) India: Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) Jordania: Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU)	China, República de Corea, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Libano, Malasia, Marruecos, Timor-Leste, Viet am
Falta de capacidad de las instituciones estatales competentes	Brunei Darussalam, Kenya, Jordania, México	Guinea-Bissau: Cámara de Agricultura, Comercio e Industria (CACI), Cámara de Comercio, Industria y Agricultura (CCIA) Kenya: Federación de Empleadores de Kenya (FKE)	Afganistán: Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) Guinea-Bissau: Confederación General de Sindicatos Independientes de Guinea-Bissau (CGSI/GB), Sindicato Nacional de Trabajadores de Guinea (UNTG) Kenya: Organización Central de Sindicatos (COTU-KENYA) Nepal: Confederación Democrática de Sindicatos de Nepal (DECONT) y sus 25 afiliados, Confederación Democrática Nacional de Sindicatos de Nepal (NDCONT), Federación de Sindicatos de Nepal (ANFTU)	–
Falta de capacidad de las organizaciones de empleadores	Brunei Darussalam, Kenya, Jordania, Omán, Samoa, Somalia, Timor-Leste	Brunei Darussalam: Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) Guinea-Bissau: Cámara de Agricultura, Comercio e Industria (CACI), Cámara de Comercio, Industria y Agricultura (CCIA) Kenya: Federación de Empleadores de Kenya (FKE) República Democrática Popular Lao: Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (LNCCI) Nepal: Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal (FNCCI)	Afganistán: Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) Brunei Darussalam: Sindicato de Trabajadores de los Yacimientos Petrolíferos de Brunei (BOWU)	–

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores	Confederación Sindical Internacional (CSI)
Falta de capacidad de las organizaciones de trabajadores	Brunei Darussalam, Kenya; Jordania; Omán; Samoa; Somalia; Timor-Leste	Kenya: Federación de Empleadores de Kenya (FKE) Sudán: Federación de Hombres de Negocios y Empleadores del Sudán (SBEF)	Afganistán: Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) Brunei Darussalam: Sindicato de Trabajadores de los Yacimientos Petrolíferos de Brunei (BOWU) Guinea-Bissau: Confederación General de Sindicatos Independientes de Guinea-Bissau (CGSI/GB), Sindicato Nacional de Trabajadores de Guinea (UNTG) Kenya: Organización Central de Sindicatos (COTU-KENYA) República Democrática Popular Lao: Federación de Sindicatos de Lao (LFTU) Omán: Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU) Sudán: Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán (SWTUF)	–
Falta de diálogo social en relación con este principio	Afganistán, Brunei Darussalam, Jordania	Guinea-Bissau: Cámara de Agricultura, Comercio e Industria (CACI), Cámara de Comercio, Industria y Agricultura (CCIA)	Bahrein: Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) Omán: Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU)	Bahrein

Fuente: OIT: Memorias e información de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

194. Restricciones de la libertad sindical y de asociación. El pleno ejercicio de este principio y derecho se puede ver debilitado por la imposición de una serie de restricciones. Por ejemplo, algunos países excluyen a los trabajadores del sector público de todo ejercicio de este principio y derecho (**Bahrein, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, India, República Islámica del Irán, Jordania, Qatar y Tailandia**), mientras que otros países sólo excluyen a ciertas categorías de trabajadores (**Estados Unidos, Kenya, Líbano, Malasia, Marruecos, Nepal y Tailandia**). En diversos países, también están sujetas a restricciones otras categorías de trabajadores, tales como: i) los trabajadores migrantes (**Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, República Islámica del Irán, Líbano, Qatar y Singapur**); ii) los trabajadores domésticos (**Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Jordania, Líbano, Nepal y Qatar**); iii) los trabajadores agrícolas (**Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Jordania, Qatar y Tailandia**), o iv) los trabajadores de la economía informal (**Afganistán, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, India, República Islámica del Irán, Malasia y Qatar**).

195. En **Afganistán**, la Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) señala que no se respeta el derecho a la libertad sindical y de asociación, en particular en relación con la inscripción de los sindicatos. A este respecto, el Gobierno declara que no reconoce a la AAFTU como sindicato, dado que la organización no está legalmente inscrita en el Ministerio de Justicia.

196. En **Bahrein**, la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) y la CSI observan que los funcionarios públicos aún no están autorizados a organizarse. Según la GFBTU, el Decreto núm. 3, de marzo de 2007, prevé la imposición de sanciones disciplinarias cuando un trabajador del sector público se afilia a un sindicato. En este sentido, el Gobierno ha mantenido su negativa a las reiteradas peticiones relativas a la inscripción de los seis sindicatos del sector público, lo cual, según la GFBTU, contraviene la Constitución de Bahrein y la Carta Nacional.
197. En la **India**, el Consejo de Empleadores de la India (CIE) señala que más del 90 por ciento de la fuerza laboral opera en la economía informal y aún no está organizado ni integrado en la economía formal.
198. En la **República Islámica del Irán**, la Confederación Iraní de Consejos Laborales Islámicos (ICILC) observa que el Gobierno aún desempeña un papel activo en la formación de los consejos laborales. Sin embargo, los debates que se están celebrando en torno al capítulo VI del Código del Trabajo contribuirán sin duda a despejar este problema.
199. En **Nueva Zelandia**, *Business New Zealand (BNZ)* señala que las recientes propuestas sobre contratos elaboradas por el Gobierno, en particular en el sector de la salud, invalidan en cierta medida la integridad de la elección individual relativa a la pertenencia a un sindicato.
200. En **Tailandia**, el Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia (NCTL) pone de relieve que las multinacionales que operan e invierten en el país no suelen acatar la legislación nacional.
201. En una respuesta tardía a las observaciones formuladas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL, ahora CSI) en el marco del examen anual de 2007, el Gobierno de **Bahrein** señala que: i) en 2006 se publicaron varias modificaciones relativas al reconocimiento de una serie de sindicatos a escala federal (ley núm. 49/2006), la reincorporación de los trabajadores despedidos por sus actividades sindicales (ley núm. 73/2006) y la modificación de los criterios que rigen el ejercicio del derecho de huelga (ley núm. 49/2006); ii) lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley de Sindicatos autoriza la afiliación sindical de los trabajadores del sector público. La modificación de este artículo se ha presentado ante el Parlamento y se espera que sea aprobada durante el próximo período de sesiones; iii) se ha modificado el artículo 21 de la Ley de Sindicatos con objeto de autorizar la huelga si ésta se aprueba por mayoría; iv) se han definido unas «empresas esenciales», cuya identificación se llevará a cabo por decisión del Primer Ministro (por ejemplo, la Decisión núm. 62/2006), quien además puede introducir las modificaciones oportunas cuando sea necesario; y v) el proyecto de modificación del decreto ley núm. 23/1976, que incluye un capítulo sobre la negociación colectiva, se presentó ante el Parlamento para su aprobación en el próximo período de sesiones.
202. En **Brasil**, la CSI toma nota del impuesto sindical obligatorio que deben pagar los trabajadores y que se basa en el sistema de sindicato único jurídicamente vinculante.
203. En **Brunei Darussalam**, la CSI observa que la suspensión de los derechos democráticos, que se remonta a 1962 y que el Gobierno ha ido prorrogando cada dos años, impide la actividad sindical. La ley prohíbe que los sindicatos y las federaciones se afilien a las organizaciones sindicales internacionales, a menos que cuenten con el consentimiento previo y por escrito tanto del Ministro del Interior como del Departamento de Trabajo. Con excepción del personal del ejército, la policía y el personal penitenciario, los funcionarios públicos están autorizados a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, si bien ninguno lo ha hecho. Además, el derecho de asociación de los funcionarios públicos, al igual que el de los miembros de las fuerzas de seguridad, es muy limitado habida cuenta de la estricta

prohibición de que estos trabajadores se afilien a partidos políticos de cualquier tipo. En la práctica, sólo existen tres sindicatos inscritos en el país, todos en el sector petrolífero, que en total representan a cerca de 1.500 trabajadores. Dos de los sindicatos que representan a los oficinistas están supuestamente inactivos, mientras que el sindicato restante, integrado por trabajadores manuales de los yacimientos petrolíferos, tiene una actividad limitada. Cabe destacar la escasa independencia de estos sindicatos con respecto a la autoridad gubernamental. En 2006, apenas hubo constancia de que se desarrollara actividad sindical alguna.

- 204.** En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de **Brunei Darussalam** declara que: i) la Ley de Sindicatos (CAP 128) y la Ley de Conflictos Laborales (CAP 129) regulan respectivamente los sindicatos y los conflictos laborales, y ambas leyes siguen en vigor. Además, a partir de 2004, se restableció el Consejo Legislativo, que se compone de 45 personas, entre las que figuran representantes de los cuatro distritos; ii) los sindicatos actualmente inscritos en virtud de la Ley de Sindicatos son los siguientes: *a)* el Sindicato de Funcionarios Subordinados del Gobierno de Brunei, *b)* el Sindicato de los Trabajadores de las Aduanas Reales de Brunei, y *c)* el Sindicato de Trabajadores de los Yacimientos Petrolíferos de Brunei (BOWU). En lo que respecta a los miembros de la policía real de Brunei, las fuerzas armadas reales de Brunei y los miembros del servicio penitenciario, no les está permitido afiliarse a ningún sindicato. Sin embargo, están protegidos en virtud de leyes específicas, esto es, la Ley de la Policía Real de Brunei (CAP 50), la Ley de las Fuerzas Armadas Reales de Brunei (CAP 149) y la Ley de Prisiones (CAP 51). Los funcionarios públicos no están sujetos a esta prohibición.
- 205.** En **China**, la CSI observa que, a tenor de la Ley de Sindicatos, persisten varias restricciones relativas a los deberes y funciones básicos de los sindicatos.
- 206.** La CSI también pone de relieve que en algunos países sólo existe un sindicato oficial o un centro sindical nacional legalmente reconocido o tolerado en la práctica. En **Bahrein**, a pesar de la aprobación de la Ley de Sindicatos de Trabajadores en septiembre de 2002, los trabajadores aún no disfrutaban de plena libertad de asociación, habida cuenta de que todos los sindicatos deben estar afiliados a la GFBTU. En **China**, sólo la Federación de Sindicatos de China (ACFTU) goza de reconocimiento legal. En **Iraq**, el único sindicato reconocido oficialmente es la Federación General de Trabajadores de Iraq (GFIW). En la **República Democrática Popular Lao**, los trabajadores y los empleadores tienen derecho a organizarse, si bien la Ley del Trabajo de 1994 establece que todo sindicato debe estar afiliado a la Federación de Sindicatos de Lao (LFTU). En **Omán**, un decreto promulgado el 8 de julio de 2006 reconoce a los trabajadores el derecho a constituir sindicatos, pero la referencia explícita de este instrumento a la Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU) se traduce en un monopolio con una única federación sindical.
- 207.** La CSI considera además que algunos sindicatos son objeto de injerencia o influencia por parte del Gobierno en **Arabia Saudita, China, República Democrática Popular Lao, Líbano, Singapur y Sudán**.
- 208.** En respuesta a las observaciones de la CSI, el Gobierno del **Líbano** señala que: i) la autorización para el establecimiento de los sindicatos no ha sido nunca un obstáculo para su creación, lo que queda demostrado por la existencia de 568 asociaciones de empleadores y de trabajadores y 60 sindicatos y federaciones sindicales. El Código del Trabajo deja a discreción de cada sindicato la definición de sus ámbitos de trabajo en su Reglamento, que debe ser aprobado por las dos terceras partes de su órgano legislativo; ii) la función que desempeña el Ministerio de Trabajo en el «contexto de las elecciones sindicales» se limita a supervisar el proceso electoral organizado por el sindicato, sin que el Ministerio intervenga en la fijación de la fecha de las elecciones ni en el nombramiento de los candidatos. El Ministerio se limita a tomar nota, y su papel de supervisión tiene por

objeto asegurarse de que las elecciones se llevan a cabo de conformidad con el reglamento del sindicato y en presencia de un comité electoral compuesto por representantes del sindicato y los candidatos, así como delegados del Ministerio de Trabajo. El Ministerio no influye en la distribución de los puestos, decisión que corresponde a la directiva, elegida a través de una votación secreta en la que no está presente el Ministerio. La ratificación de esta distribución por el Ministerio se considera como un procedimiento destinado a conocer los nombres de los miembros de la directiva y las tareas que asumirán de acuerdo con esta distribución; iii) el Código del Trabajo otorga al Gobierno el derecho de disolver la directiva de un sindicato en el supuesto de que no respete las obligaciones que le incumben según el reglamento establecido por la asamblea general y aprobado por una mayoría de dos tercios de sus miembros, o en caso de que lleve a cabo una acción ajena a su mandato, a condición de que se elija a una nueva directiva en un plazo de tres meses a partir de la fecha de la disolución. Así, el papel del Gobierno se limita a la disolución de la directiva en los casos específicos exclusivamente contemplados en el Código de Trabajo (artículo 105); además, el proyecto de enmienda del Código del Trabajo otorga a la asamblea general del sindicato el derecho a disolver el sindicato por mayoría de dos tercios de sus miembros, y reconoce a los tribunales competentes la facultad de disolver un sindicato en el supuesto de que no respete el orden público (artículo 155); por consiguiente, el Gobierno ya no desempeña función alguna en la disolución de los sindicatos; y iv) el Código del Trabajo libanés restringe el objeto de los sindicatos a las cuestiones relacionadas con la protección, la promoción y la ampliación del empleo, al tiempo que defiende sus intereses y fomenta todas sus facetas en el ámbito económico, industrial y comercial. Por lo tanto, cuando la ley prohíbe a los sindicatos que participen en actividades políticas o en reuniones y manifestaciones de naturaleza política, su propósito consiste en proteger los intereses de los miembros del sindicato, independientemente de sus preferencias y filiación política, y lógicamente en preservar la unidad sindical. Por último, el proyecto de enmienda del Código del Trabajo tiene por objeto dejar patente que los sindicatos no tienen ninguna capacidad política y prohibir su participación en cualquier actividad política que pudiera afectar a la unidad nacional.

209. La CSI también menciona que existen prohibiciones o restricciones a la constitución de sindicatos en los siguientes países.
210. En la **India** sigue habiendo restricciones a la formación de sindicatos tanto en la legislación como en la práctica.
211. En la **República de Corea**, se sigue negando los derechos sindicales a un gran número de funcionarios públicos: i) los directivos, ii) el personal de recursos humanos, iii) el personal encargado de los sindicatos o las relaciones laborales, y iv) los funcionarios públicos especiales, tales como los militares, los policías, los bomberos, los cargos políticos y los funcionarios públicos de alto nivel.
212. En el **Libano**, siguen existiendo restricciones a la libertad sindical y de asociación para las siguientes categorías de trabajadores: i) los funcionarios públicos, ii) los trabajadores agrícolas, iii) los trabajadores domésticos, iv) los jornaleros, v) los temporeros, vi) los trabajadores migrantes, y vii) los trabajadores palestinos.
213. En **Malasia**, aún está en vigor la prohibición por un plazo de 30 años de constituir un sindicato independiente en la industria de la electrónica, sigue habiendo restricciones a la constitución de sindicatos y existen amplias facultades para anular su inscripción.
214. En **Singapur**, si bien se reconoce el derecho a formar sindicatos, el Parlamento puede imponer restricciones a la constitución de un sindicato por motivos de seguridad, orden público o buenas costumbres.

- 215.** En respuesta a estas observaciones, el Gobierno del **Líbano** indica que: i) presta especial atención a los sindicatos y al ejercicio de la libertad sindical y de asociación, sin poner ningún tipo de trabas a la creación de sindicatos; ii) se está examinando la posibilidad de reconocer el derecho a la libertad sindical de los trabajadores de la función pública, y el nuevo proyecto de enmienda contiene disposiciones adicionales sobre esta cuestión; a este respecto, existen sindicatos en las instituciones públicas y las empresas privadas, incluidas las organizaciones de docentes en todos los niveles de la enseñanza; del mismo modo, los titulados y pasantes del Instituto Nacional de Administración y Desarrollo también pueden defender los intereses de sus miembros; iii) los trabajadores temporeros gozan de igualdad de derechos en materia de libertad sindical, y iv) los trabajadores extranjeros pueden ejercer el derecho de libertad sindical de acuerdo con las condiciones específicas previstas por el Código del Trabajo con objeto de prevenir cualquier desviación y dispersión.
- 216.** El Gobierno de **Singapur** señala que estas observaciones son similares a las formuladas en el marco del examen anual de 2006 y 2007. Por consiguiente, se remite a sus anteriores declaraciones relativas a la elección democrática de los dirigentes sindicales. Los comités ejecutivos de los sindicatos están facultados para negociar y concertar acuerdos en nombre de sus miembros, y son plenamente responsables ante ellos de las decisiones que toman. Si incumplen su cometido, pueden no ser reelegidos por los miembros.
- 217.** La CSI observa además que, en **Iraq**, la Comisión Nacional Suprema para la Desbaatificación (SNCD) envió las dos notificaciones siguientes a la Federación de Sindicatos de Iraq (IFTU): i) una carta relativa a las normas que deben regir las elecciones sindicales en virtud del decreto núm. 3 del Consejo de Gobierno, y ii) una lista de cinco personas que «no pueden ocupar ningún puesto de dirección en ninguna federación, empresa, asociación o sindicato de Iraq».
- 218.** En cuanto a la **República de Corea**, la CSI plantea los siguientes problemas: i) en virtud de la Ley sobre Reuniones y Manifestaciones, está prohibida cualquier concentración en un radio de cien metros alrededor de las misiones diplomáticas extranjeras. Como resultado de ello, muchas grandes empresas han invitado a las embajadas a alquilar oficinas en sus edificios. Esta táctica impide que los trabajadores puedan manifestarse delante de la sede de la empresa; ii) siguen existiendo trabas a la intervención de terceros en la negociación colectiva y los conflictos laborales, y se prevén sanciones en caso de que se produzca la intervención de terceros sin que ésta se haya notificado previamente al Ministerio de Trabajo; iii) la Ley sobre las Zonas Económicas Especiales contiene disposiciones preferenciales para las empresas extranjeras que invierten en estas zonas y las exime de la obligación de respetar numerosos reglamentos nacionales relativos a la protección del medio ambiente y las normas del trabajo. Se teme que esto provoque un aumento de las vulneraciones de los derechos de los trabajadores, ya que esta ley también hace que sea más fácil contratar a trabajadores «irregulares», que tienen poca o ninguna protección; y iv) en virtud de la Ley sobre el Empleo de los Trabajadores Extranjeros y del Sistema de Permisos de Empleo, los empleadores pueden vulnerar los derechos sindicales de los trabajadores migrantes con total impunidad, habida cuenta de que su estancia en el país se limita a los tres años durante los cuales queda terminantemente prohibido cambiar de empleador.
- 219.** En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de la **República de Corea** indica que una sentencia del Tribunal Constitucional de octubre de 2003 no considera excesiva la medida que prohíbe la celebración de una concentración a menos de 100 metros de cualquier misión diplomática extranjera. Además, la disposición relativa a la intervención de terceros fue abolida en diciembre de 2006, así como las correspondientes sanciones penales, a fin de fortalecer la autonomía de los trabajadores y de la dirección. La Ley sobre las Zonas Económicas Especiales sólo prevé dos exenciones de las normas laborales aplicables a las zonas francas económicas relacionadas con las vacaciones y con los trabajadores de las

agencias de empleo temporal. Además, los trabajadores extranjeros pueden disfrutar de todos los derechos laborales, incluida la libertad sindical y de asociación. En virtud del sistema de permisos de empleo, se permite cambiar de lugar de trabajo hasta cuatro veces cuando no se garantice la continuidad del empleo debido a la suspensión o cierre de la empresa o a otra causa imputable al empleador. En la práctica, 27.353 personas (24 por ciento de los trabajadores acogidos al sistema de permisos de empleo) solicitaron un cambio de lugar de trabajo, y las oficinas de empleo dieron curso a casi todas las peticiones entre agosto de 2004 y marzo de 2007.

- 220.** En **Malasia**, la CSI observa que: i) el procedimiento para obtener el reconocimiento de un sindicato es lento y engorroso debido a las amplias facultades del Director General de Sindicatos; ii) existen restricciones relativas a los representantes sindicales; iii) la ley prohíbe la afiliación sindical a los trabajadores que ocupan cargos directivos y ejecutivos o desempeñan tareas relacionadas con la seguridad, y iv) los sindicatos deben solicitar el reconocimiento de los empleadores antes de organizarse.
- 221.** Según la CSI, en **Marruecos**: i) se han producido despidos masivos por motivos de huelga u otras acciones de protesta, tanto en la industria textil como en una granja de producción de flores para la exportación; ii) se ha observado que la represión policial durante las marchas de protesta, sentadas y piquetes de huelga fue violenta; iii) los miembros de la judicatura tienen prohibido constituir sindicatos; iv) los trabajadores agrícolas y domésticos no están amparados por el Código del Trabajo, y v) la subcontratación en las zonas francas industriales hace que sea más difícil que los sindicatos se organicen.
- 222.** En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de **Marruecos** afirma que los casos de despidos masivos por motivos de huelga u otras acciones de protesta son competencia de la unidad de inspección del trabajo, como cualquier otro conflicto laboral. En caso de desacuerdo, el asunto puede ser remitido a una comisión de investigación y conciliación, y los trabajadores también pueden recurrir a la vía judicial. Asimismo, indica que la policía sólo interviene cuando las protestas adquieren un cariz violento o se convierten en una amenaza para el orden público. Además, a tenor del artículo 10 del Convenio núm. 87, los miembros de la judicatura tienen derecho a crear una asociación para defender sus intereses. Por ende, la legislación nacional se aplica a los subcontratistas en las zonas francas industriales y a los trabajadores agrícolas y domésticos (artículos 1 y 4 del Código del Trabajo, respectivamente). En este sentido, en junio de 2006 se elaboró un Proyecto de Ley sobre el Trabajo Doméstico, en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo.
- 223.** En **Nepal**, la CSI señala que, para organizar talleres, reuniones o conferencias, ha de obtenerse la aprobación del Administrador Regional o del Administrador Jefe de Distrito.
- 224.** Además, observa que en **Arabia Saudita** la Ley del Trabajo de 2005 no permite que los trabajadores se organicen, ya que únicamente regula los comités de trabajadores. Los sindicatos están prohibidos, y quien trate de constituir un sindicato corre el riesgo de ser despedido, encarcelado o deportado.
- 225.** En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de **Arabia Saudita** manifiesta que está dando pasos firmes para que los comités de trabajadores puedan desempeñar plenamente su papel. El Ministerio de Trabajo ya ha creado un grupo de trabajo para visitar las principales ciudades del Reino a fin de dar a conocer estos comités y sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia y la necesidad de garantizar la plena independencia de estos comités. También celebró una serie de reuniones con diversos trabajadores para este fin. Por consiguiente, se están llevando a cabo de forma regular y constante los trámites para el establecimiento de un comité nacional de los trabajadores, con miras a alcanzar los objetivos de dicho comité. Además, una serie de cuerpos y organismos profesionales desempeñan la función de esos comités y contribuyen a este proceso: i) la Asociación de

Economía de Arabia Saudita, ii) la Asociación de Periodistas de Arabia Saudita, iii) la Sociedad de Contadores Públicos de Arabia Saudita, iv) la Comisión de Especialidades Sanitarias de Arabia Saudita, y v) la Organización de Ingenieros de Arabia Saudita. Por ende, nadie puede ser despedido, encarcelado o deportado sin un motivo legítimo. Los comités de trabajadores son simplemente un primer paso hacia la creación de las organizaciones de trabajadores. Por último, los trabajadores migrantes tienen derecho a elegir a los miembros de los comités de trabajadores, así como a presentarles cualquier sugerencia, punto de vista o queja. El artículo 11 del Reglamento para la creación de los comités de trabajadores establece que el Ministro únicamente puede disolver un comité de trabajadores cuando se comete una grave violación de las disposiciones de dicho Reglamento o se atenta contra la seguridad pública, con la condición de que la Autoridad Suprema para la Resolución de Conflictos Laborales emita una decisión a este respecto, según lo dispuesto en la legislación laboral.

226. Por último, la CSI observa que en **Timor-Leste** la Ley sobre la Libertad de Reunión y Manifestación, de enero de 2006, prevé importantes restricciones al derecho de reunirse y manifestarse públicamente.
227. **Restricciones al derecho de huelga.** En **Bahrein**, la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) y la CSI observan que en julio de 2006 se modificaron varias disposiciones de la Ley de Sindicatos, que fueron posteriormente consagradas por el Decreto núm. 62 de 20 de noviembre de 2006, sin haber consultado previamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esta modificación limita el derecho de los trabajadores a hacer huelga en el sector de la seguridad.
228. En respuesta a esta observación, el Gobierno de **Bahrein** indica que, a su juicio, el Decreto núm. 62 de 2006 es conforme a las normas internacionales del trabajo.
229. La CSI observa además que la legislación de **Brunei Darussalam** no reconoce explícitamente el derecho de huelga.
230. En la **República Democrática Popular Lao**, la Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (LNCCI) señala que el país aún no reconoce el derecho de huelga.
231. En los **Estados Unidos**, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) indica que la Ley Nacional de Relaciones Laborales y las decisiones judiciales restringen la capacidad de los trabajadores de participar en «actividades concertadas», como huelgas intermitentes, boicots indirectos y otras formas de ayuda. Esta ley también contempla la posibilidad de que los empleadores puedan sustituir a los trabajadores en huelga de forma permanente.
232. La CSI señala también que el derecho de huelga está limitado o restringido en los siguientes países: **Arabia Saudita, Brunei Darussalam, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Líbano, Malasia, Nepal, Omán, Qatar, Sudán, Tailandia y Timor-Leste.**
233. Por ejemplo, en **Brunei Darussalam** la ley no reconoce explícitamente el derecho de huelga.
234. En la **República de Corea**, las huelgas son ilegales si no se refieren específicamente a las condiciones de trabajo, tales como salarios, horas de trabajo y bienestar.
235. En el **Líbano**, el derecho a organizar manifestaciones está limitado por la obligación de notificar por adelantado el número de participantes y por el requisito de que el cinco por ciento de los miembros del sindicato se encarguen de mantener el orden.

236. En **Nepal**, el Gobierno hizo un uso abusivo de la Ley de Servicios Esenciales con el fin de prohibir las huelgas, a pesar de esta ley fue revisada en abril de 2007.
237. En **Omán**, un decreto de octubre de 2006 reconoce el derecho a la huelga pacífica sólo si cuenta con el apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores.
238. En **Sudán**, las huelgas están prohibidas desde la aprobación de la Ley de Sindicatos de 1992.
239. En **Arabia Saudita**, el Código del Trabajo revisado, que entró en vigor en abril de 2006, proscribía el derecho de huelga. También están prohibidas las manifestaciones públicas de carácter político.
240. En **Tailandia**, a los funcionarios públicos se les niega el derecho a la huelga y existen restricciones en las empresas que son propiedad del Estado. Además, el Gobierno puede restringir las huelgas en el sector privado si éstas «afectan a la seguridad nacional o tienen graves repercusiones para la población en general».
241. En respuesta a las observaciones de la CSI, el Gobierno del **Libano** indica que la notificación del número de participantes tiene por objeto garantizar su seguridad en las manifestaciones, así como la libertad y el orden públicos.
242. En una respuesta tardía a las observaciones formuladas por la CSI en el marco del examen anual de 2007, el Gobierno de **Qatar** declara que el Código del Trabajo (artículo 120) reconoce el derecho de huelga para los trabajadores en caso de que no sea posible alcanzar una solución amistosa con el empleador. Sin embargo, la huelga debe contar con la aprobación de tres cuartos de los miembros interesados.
243. **Vulneraciones graves de la libertad sindical y de asociación.** En **China**, la CSI pone de manifiesto los siguientes incidentes: i) el 3 de abril de 2006, cerca de 3.000 trabajadores de una fábrica de muebles propiedad de Hong Kong sita en Shenzhen se manifestaron para denunciar que sus jornadas son muy largas y sus condiciones de trabajo deficientes; la manifestación fue dispersada por cientos de policías antidisturbios, y tres altos ejecutivos de una fábrica de artículos deportivos de Shenzhen fueron detenidos por, supuestamente, «incitar a los trabajadores a cortar las carreteras»; ii) trabajadores migrantes subcontratados para las obras de construcción del edificio Huaen, en Beijing, dejaron de trabajar en protesta por el impago de los salarios. El 19 de julio de 2006, unos sicarios atacaron a varios de los trabajadores en el lugar de trabajo y dos de ellos hubieron de ser hospitalizados; iii) el 22 de julio de 2006, los trabajadores de Merton Company Ltd. organizaron una protesta para denunciar el bajo nivel salarial y las malas condiciones de vida. Al caer la tarde, el servicio de seguridad de la fábrica y la policía enviaron vehículos y personal antidisturbios, pero al día siguiente el conflicto cobró intensidad. Decenas de trabajadores resultaron heridos o fueron detenidos, si bien se cree que más tarde fueron puestos en libertad; iv) el 26 de agosto de 2006, los trabajadores migrantes de una empresa de Nanjing protestaron contra el impago masivo de los sueldos. Los trabajadores fueron detenidos por obstruir el tráfico y dos trabajadores fueron puestos bajo detención administrativa por organizar la protesta; v) el 31 de julio y el 1.º de agosto de 2006, unos 300 docentes desempleados procedentes de 20 ciudades y municipios de Suizhou, en la provincia de Hubei, se reunieron delante de las oficinas gubernamentales a fin de presentar una petición en la que exigían el respaldo del Gobierno para obtener ayudas económicas y otras prestaciones, como pensiones y seguro médico. Los docentes intentaron recurrir a los tribunales para que dictaran una sentencia relativa a su situación, pero su abogado abandonó el caso tras haber sido víctima de amenazas. Varios docentes fueron llevados a la fuerza a un «estudio de campo» a mediados de julio de 2006, y sólo fueron puestos en libertad transcurridos 48 días; vi) en septiembre de 2006, en vísperas de

la celebración del Día Nacional, un grupo de trabajadores de la ciudad de Suining, en la provincia de Sichuan, fue golpeado después de haber exigido a las autoridades locales indemnizaciones como consecuencia del conflicto laboral que les enfrentó a su empleador anterior. Los trabajadores estaban legalmente contratados en la Suining Suizhou Guesthouse y fueron despedidos después de que esta casa de huéspedes de propiedad estatal quebrara y sus activos se vendieran a un precio irrisorio. Los trabajadores alegaron corrupción y reclamaron el pago de la prestación por desempleo. El grupo de 40 trabajadores fue expulsado por la fuerza de las oficinas locales del Comité del Partido y, a consecuencia de ello, dos trabajadoras fueron hospitalizadas. Otras dos mujeres fueron detenidas, mientras que las demás hubieron de ocultarse por temor a nuevas detenciones. No se sabe si todos han sido puestos en libertad; (vii) el 7 de diciembre de 2006, unos 400 trabajadores del Safari Park de Shenzhen, en el sur de China, se declararon en huelga para protestar por la insuficiencia de las indemnizaciones, la injusticia de los despidos y el impago de los sueldos durante el proceso de privatización del antiguo zoológico de propiedad estatal. Después de que se iniciara la huelga, unos 70 agentes de policía entraron en el parque e impidieron que los trabajadores colgaran carteles de protesta, y (viii) el 15 de diciembre 2006, los manifestantes despedidos del Banco Industrial y Comercial de China fueron detenidos en Beijing por funcionarios de la seguridad pública durante una marcha de protesta. Por la tarde, unos 50 manifestantes fueron detenidos y posteriormente puestos en libertad y devueltos a sus lugares de origen.

- 244.** En **Iraq**, el 25 de enero de 2006 varios hombres no identificados asesinaron a tiros a un miembro de la Mesa Ejecutiva de la Federación General de Trabajadores de Iraq (GFIW), Alaa Issa Khalaf, cuando salía de casa para acudir al trabajo, y el 27 de abril de 2006 el líder del sindicato de los trabajadores del sector sanitario, Thabet Hussein Ali, fue secuestrado por un grupo de terroristas al salir de la oficina. Su cadáver apareció al día siguiente, con heridas de bala e indicios de haber sido sometido a graves torturas, que revelaban heridas causadas por un taladro eléctrico. Además, el 18 de agosto de 2006 Tariq Mahdi, líder del Sindicato de Empleados del Servicio de Salud, fue asesinado por una milicia en Mahmoodya. El 27 de julio de 2006, una manifestación de trabajadores de una fábrica de cemento de Tasloja (Sulaimaniya), en la que reclamaban un incremento salarial, fue violentamente reprimida por los guardias de seguridad de la empresa. A consecuencia de ello, 13 huelguistas resultaron heridos. Los guardias fueron posteriormente detenidos por la policía.
- 245.** En la **República de Corea**, el hospital Sejong recurrió a la intimidación y la violencia contra el Sindicato de Trabajadores Médicos y Sanitarios de Corea (KHMWU), tras haber ejercido su derecho a la huelga en enero de 2006. Además, en mayo de 2006, la policía antidisturbios irrumpió en una manifestación autorizada que tenía lugar frente a las oficinas de la Administración del Desarrollo Rural. Como resultado de ello, varios sindicalistas fueron brutalmente golpeados y detenidos de forma arbitraria. Además, Woojin Industry, una empresa subcontratista creada y controlada por Lafarge Halla Cement, emprendió una campaña de intimidación después de enterarse de que dos tercios de sus trabajadores se habían afiliado a la Federación de Trabajadores Químicos y Textiles de Corea (KCTF). Por último, los miembros del Sindicato de Trabajadores de Kiryung Electronics fueron víctimas de una campaña antisindical sistemática (rescisión de contratos, despidos masivos sin readmisiones y encarcelamiento del presidente del Sindicato).
- 246.** En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de la **República de Corea** señala que las partes involucradas en el incidente del hospital Sejong reanudaron sus conversaciones en marzo de 2007, y llegaron a un acuerdo en julio de 2007. En cuanto a los enfrentamientos frente a la oficinas de la Administración del Desarrollo Rural, más de 200 miembros del Sindicato de Trabajadores del Gobierno de Corea (KGEU) ocuparon por la fuerza el pasillo situado ante la oficina del administrador, trataron de irrumpir en una comisaría de

policía cercana y se enfrentaron con la policía. Como resultado de ello, cuatro trabajadores fueron detenidos y acusados, y actualmente se encuentran pendientes de juicio. En lo que respecta a Lafarge Halla Cement, en primer lugar, la Comisión Regional de Relaciones Laborales consideró que esta empresa debía readmitir a los trabajadores de Woorjin Industry, y desestimó la queja de la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) relativa a la utilización de prácticas laborales injustas. Posteriormente, la Comisión Nacional de Relaciones Laborales consideró que no se trataba de un caso de despido injusto ni de prácticas laborales injustas, habida cuenta de que: i) ambas empresas estaban vinculadas contractualmente y, por lo tanto, no podía considerarse que Lafarge fuera el empleador de los trabajadores despedidos; y ii) no se consideraba que el cierre de la empresa obedeciera a las actividades sindicales. Desde ese momento, los trabajadores no han presentado ningún recurso de apelación, por lo que la sentencia ha sido confirmada. En lo que atañe a Kiryung Electronics, la empresa interpuso una demanda por lo civil contra el presidente del Sindicato tras los daños causados por una sentada en la huelga iniciada en agosto de 2005 por 70 miembros del sindicato de esta empresa. Se produjo un nuevo conflicto cuando el sindicato inició una huelga en octubre de 2005. Entre mayo y octubre de 2006 se llevaron a cabo negociaciones a nivel de la empresa, pero no se consiguió llegar a un acuerdo. En el intervalo, la empresa despidió al presidente del Sindicato y otros trabajadores por haber incurrido en actos ilegales. La solución para el despido propuesta por el sindicato fue rechazada por la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, la cual llegó a la conclusión de que el despido era legítimo. El Gobierno ha mantenido conversaciones con el representante de cada una de las partes en forma continua y ha tratado de orientar a ambas partes hacia una solución autónoma y sin dificultades.

247. En **Marruecos**, la violenta represión de una marcha de protesta provocó la muerte de Moustapha Laaraj, secretario general del Sindicato Municipal de Tiflet, que está afiliado a la Unión Marroquí del Trabajo (UMT).
248. **Restricciones al derecho de negociación colectiva.** Según la CSI, en la legislación de **Brunei Darussalam** no hay ninguna disposición que consagre el derecho a la negociación colectiva. El empleador y el trabajador deben estar vinculados por un contrato individual, y las actividades de los sindicatos no pueden contravenir a estos contratos de trabajo individuales.
249. En **China**, la Confederación de Empresas de China (CEC) observa que los contratos colectivos no se aplican a los particulares y las pequeñas empresas, y que aún no existe una legislación que regule los convenios colectivos. La CSI confirma también la falta de una legislación relativa a la negociación colectiva.
250. En **Omán**, la Federación General de Sindicatos de Omán (GFOTU) señala que debería mejorarse la capacitación de los afiliados en materia de negociación colectiva.
251. Según indica la CSI, en **Líbano**, antes de que un sindicato pueda entablar negociaciones colectivas es necesario el acuerdo de, como mínimo, el 60 por ciento de los trabajadores, y los convenios colectivos deben ser ratificados por los dos tercios de los afiliados del sindicato reunidos en asamblea general.
252. En respuesta a esta observación, el Gobierno de **Líbano** indica que el Ministro de Trabajo está revisando el proyecto de enmienda del Código del Trabajo que incluirá un nuevo texto en virtud del cual se concede el derecho a la negociación colectiva a los miembros de organismos profesionales no pertenecientes a sindicatos o a federaciones de trabajadores.
253. En los **Estados Unidos**, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) hace referencia a algunas decisiones (por ejemplo en *Garden Ridge Management, Inc.*, 347 NLRB No. 13, de mayo de 2006), adoptadas por

la Junta Nacional de Relaciones Laborales, que condenan la conducta de empleadores que obstaculizan las negociaciones para la concertación de un primer acuerdo y deniegan el reconocimiento del carácter representativo de los sindicatos en cuestión.

- 254.** Según indica la CSI, en **Qatar**, la ley permite que los sindicatos lleven a cabo negociaciones colectivas, pero este derecho está considerablemente limitado por el control que ejercen las autoridades mediante normas y procedimientos estrictos.
- 255.** En **Arabia Saudita**, el Código del Trabajo revisado, que entró en vigor en abril de 2006, no concede a los trabajadores el derecho a la negociación colectiva. Los empleadores fijan los salarios, basándose en la naturaleza del trabajo y en la nacionalidad del trabajador. En consecuencia, los trabajadores nacionales y los trabajadores procedentes de países occidentales reciben salarios que, como mínimo, son de un 30 a un 50 por ciento más elevados que los de otros trabajadores extranjeros.
- 256.** En respuesta a las observaciones de la CSI, el Gobierno de **Arabia Saudita** señala que el Código del Trabajo no prevé distinción alguna por motivos de género, religión, raza o nacionalidad. Los salarios en el sector privado se determinan de conformidad con la regla de la oferta y la demanda, y según la competencia, capacidad y experiencia del trabajador. Además, el salario se fija mediante acuerdos celebrados entre el trabajador y el empleador con anterioridad a la llegada al país del trabajador extranjero.
- 257.** Por otra parte, en los **Emiratos Arabes Unidos**, la ley no reconoce el derecho a la negociación colectiva.
- 258.** Por último, en los **Estados Unidos**, aún se deniega a aproximadamente el 40 por ciento de los trabajadores de la administración federal los derechos fundamentales a la negociación colectiva.
- 259.** En respuesta a las observaciones de la CSI, el Gobierno de los **Estados Unidos** señala que la información que presenta periódicamente en el marco del seguimiento de la Declaración, demuestra que el Gobierno está firmemente comprometido con los principios fundamentales reafirmados en la Declaración de la OIT, y que la legislación y la práctica nacionales reflejan esos principios.
- 260.** En una respuesta tardía a las observaciones formuladas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL, en la actualidad CSI) en el marco del examen anual de 2007, el Gobierno de **Qatar** indica que el Código del Trabajo prevé el derecho de las organizaciones de trabajadores a negociar colectivamente y concluir convenios colectivos sobre cuestiones laborales. En ausencia de un comité de trabajadores en la empresa, los trabajadores deberán elegir sus representantes ante la Comisión Paritaria mediante elecciones libres y directas (artículo 125).
- 261. Lagunas de la legislación o en el cumplimiento de la ley.** Según el Gobierno de **Brunei Darussalam**, la legislación nacional prevé el derecho de la negociación colectiva.
- 262.** En **China**, la Confederación de Empresas de China (CEC) y la CSI señalan que no existe una legislación que rija los procedimientos de la negociación colectiva. La CSI observa también que la Ley sobre los Sindicatos aún no incluye el derecho de huelga.
- 263.** El Gobierno de **Guinea-Bissau** indica que no existe un marco jurídico en los que estén previstos el principio y el derecho.
- 264.** La CSI subraya que en algunos países las leyes no están actualizadas o deben armonizarse con las normas internacionales del trabajo. En **Iraq**, el proyecto de Código del Trabajo aún

no ha sido adoptado. Por consiguiente, sigue en vigor la legislación sobre el empleo que data de la época de Saddam Hussein, por ejemplo, la prohibición de que los trabajadores del sector público organicen una huelga o pongan en práctica ese derecho. En efecto, la ley núm. 150 modificó la condición jurídica de los trabajadores de las empresas de propiedad estatal y los considera como funcionarios públicos, privándolos, en consecuencia, del derecho de sindicación. En **Singapur** la legislación laboral ha quedado obsoleta.

- 265.** Observa además que en ciertos países la legislación nacional impide a algunas categorías de trabajadores el ejercicio de este principio y derecho. En la **República Islámica del Irán** el Gobierno dictó una legislación provisional que estará vigente durante tres años en virtud de la cual se priva a los trabajadores temporarios en empresas con menos de diez trabajadores (que representan aproximadamente un 90 por ciento de la fuerza de trabajo) de la protección de la ley, incluido el derecho de sindicación. En los **Estados Unidos**, la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA) excluye a numerosas categorías de trabajadores del sector privado, tales como los trabajadores de la agricultura, los trabajadores domésticos, los supervisores y los contratistas independientes.
- 266.** En algunos países, las organizaciones de empleadores y de trabajadores subrayaron la ausencia de aplicación efectiva de la legislación. En **Afganistán**, la Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU) observa que en el país no rige el imperio del derecho. En la **República Democrática Popular Lao**, la Cámara Nacional de Comercio e Industria (LNCCI) indica que en la solución de conflictos no siempre se siguen los procedimientos establecidos y las organizaciones de empleadores aún son muy pequeñas y débiles en comparación con las organizaciones de trabajadores. Además, los tribunales del trabajo tratan los conflictos con mucha lentitud. En **Viet Nam**, la Confederación General del Trabajo (VGCL) indica que en el país el cumplimiento efectivo de la ley y la supervisión aún son deficientes.
- 267.** En respuesta a las observaciones de la CSI, el Gobierno de **Singapur** indica que la legislación nacional sigue siendo pertinente para el país y ha contribuido a prevenir y resolver conflictos laborales innecesarios, perjudiciales para la actividad empresarial y los intereses de los trabajadores. Durante las últimas décadas esa legislación ha funcionado adecuadamente y beneficiado a la economía del país, así como a los empleadores y trabajadores, en una situación que concilia los intereses comunes. Por consiguiente, la enmienda de la legislación nacional no es necesaria.
- 268. Restricciones a las consultas tripartitas.** La CSI observa que en **Arabia Saudita**, el nuevo Código del Trabajo, que entró en vigor en abril de 2006, fue elaborado sin ninguna participación de los representantes de los trabajadores.
- 269.** En respuesta a esta observación, el Gobierno de **Arabia Saudita** señala que el Código del Trabajo fue examinado por numerosos departamentos gubernamentales y que las tres partes (Gobierno, empleadores y trabajadores) celebraron consultas sobre el proyecto de Código antes de su promulgación.
- 270. Factores circunstanciales.** Los Gobiernos de **Afganistán, Iraq y Somalia** indican que los obstáculos principales al cumplimiento del principio y derecho se relacionan con la situación política y en materia de seguridad.
- 271. Trabajadores en la administración pública.** Algunos países han excluido a los trabajadores del sector público del ejercicio de este principio y derecho (**Bahrein, Brunei Darussalam, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, India, República Islámica del Irán, Jordania, Kenya, Malasia y Tailandia**).

272. Según la CSI, en **Kenya** no se autoriza la negociación colectiva ni el ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores que se desempeñan en las fuerzas armadas, los servicios penitenciarios, el Servicio Nacional de la Juventud y los docentes comprendidos en el marco de la Comisión del Servicio de Enseñanza.
273. Además, en **Líbano**, se aplican restricciones al principio y derecho en relación con los funcionarios públicos.
274. En respuesta a esta observación, el Gobierno de **Líbano** indica que se está examinando esa situación.
275. En la **República Democrática Popular Lao**, la CSI indica que los funcionarios públicos están excluidos del ámbito de la Ley de Trabajo de 1994.
276. En **Tailandia**, el Congreso del Trabajo de Tailandia (NCTL) indica que el principio y derecho no se aplican a la policía, las fuerzas armadas y el sector público, especialmente en relación con el derecho de huelga.
277. En una respuesta enviada tardíamente a las observaciones formuladas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL, en la actualidad CSI) en el marco del examen anual de 2007, el Gobierno de **Qatar** indica que el Código del Trabajo se aplica a los trabajadores del sector privado pero no a los funcionarios públicos dado que sus condiciones de trabajo están regidas por la Ley sobre los Funcionarios Públicos núm. 1 de 2003.
278. **Trabajadores domésticos.** Según la CSI los trabajadores domésticos no están adecuadamente protegidos en **Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Jordania, Líbano y Nepal.**
279. En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de **Bahrein** indica que las leyes y reglamentos prevén la igualdad de todos los trabajadores sin discriminación alguna.
280. El Gobierno de **Arabia Saudita** subraya que las observaciones de la CSI sobre las condiciones del servicio doméstico son inexactas, habida cuenta de que el artículo 7 del Código del Trabajo establece que el Ministerio, en coordinación con los órganos competentes, establecerá reglamentos relativos a los trabajadores domésticos y afines con objeto de determinar la naturaleza de la relación con los empleadores y los derechos y obligaciones de ambas partes. A este respecto, se sometió a los órganos competentes para su adopción un proyecto de reglamento sobre los trabajadores domésticos. Se enviará a la OIT una copia de ese reglamento una vez que sea adoptado.
281. **Trabajadores en las zonas francas industriales (ZFI).** La CSI ha señalado las siguientes dificultades. En **Jordania**, muchos de los trabajadores en las ZFI son trabajadores migrantes y, por lo tanto, no disfrutaban del derecho de sindicación.
282. En **Kenya**, los trabajadores de las ZFI gozan de derecho a la libertad sindical y de asociación, aunque sujeto a severas restricciones.
283. En **Marruecos**, se ha informado de varios casos de abusos en los puertos de Tánger y Casablanca, en particular en relación con los trabajadores subcontractados.
284. En respuesta a esta observación, el Gobierno de **Marruecos** indica que la legislación nacional del trabajo, en particular la relativa al derecho de sindicación, se aplica a las ZFI y a los subcontractistas.

285. En la **República Islámica del Irán**, los trabajadores en las ZFI no gozan ni del principio ni del derecho.
286. Por otra parte, en los **Emiratos Arabes Unidos**, cada ZFI tiene su propia reglamentación laboral.
287. **Trabajadores migrantes.** La CSI hizo referencia a los siguientes problemas. En **Bahrein**, los trabajadores migrantes representan aproximadamente el 60 por ciento de la fuerza de trabajo. Aunque en teoría se les permite afiliarse a sindicatos y presentarse como candidatos a cargos sindicales, optan generalmente por no hacerlo, dado que carecen de protección contra el despido. Además, el nuevo proyecto de ley no contempla los derechos laborales de los trabajadores domésticos, aunque incluye medidas que eventualmente servirían de protección contra los abusos de los empleadores.
288. En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de **Bahrein** señala que la legislación nacional prevé la igualdad entre todos los trabajadores, sin ninguna forma de discriminación.
289. En **Brunei Darussalam**, la mayoría de las leyes se aplican únicamente a los nacionales, y por consiguiente no abarcan a los trabajadores migrantes, sean éstos calificados o no, y que representan del 30 al 40 por ciento del total de la fuerza de trabajo. El número de trabajadores migrantes en el país supera los 100.000, incluidos más de 10.000 trabajadores de la industria del vestido, ninguno de los cuales está afiliado a sindicatos. Se informa que algunos trabajadores migrantes realizaron interrupciones de trabajo como medida de protesta, considerada ilegal en virtud de la legislación que prohíbe la huelga. En septiembre de 2005, 300 trabajadores migrantes empleados en una fábrica de prendas de vestir realizaron una protesta pública debido a que durante seis meses no se les habían pagado los salarios. Si bien no se permitió la continuación de la protesta, se informa que funcionarios gubernamentales, en contacto con el personal de embajadas extranjeras trataron de buscar un empleo alternativo para los trabajadores, al tiempo que se iniciaban acciones judiciales contra los representantes de la empresa.
290. En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de **Brunei Darussalam** indica que si bien no se permite la afiliación sindical de los trabajadores migrantes y gozan de protección en virtud de la legislación laboral del país, el hecho es que no están afiliados a ningún sindicato. Además, la legislación no establece diferencias entre trabajadores nacionales y trabajadores extranjeros. En cuanto a la industria del vestido, indica que en 2006 el número de trabajadores de ese sector era aproximadamente 6.250. El Gobierno ha iniciado acciones judiciales contra la fábrica de prendas de vestir por falta de pago de los salarios de los trabajadores nacionales y extranjeros. Se han formulado contra la empresa 200 cargos penales relativos a la falta de pago de los salarios, con arreglo al artículo 108 de la Ley de Trabajo (CAP 93) y, de demostrarse su culpabilidad, podrá imponérsele una multa de hasta B\$ 300.000 (aproximadamente 222.000 dólares de los Estados Unidos en noviembre de 2007).
291. En la **República de Corea**, la Ley de Empleo de Trabajadores Extranjeros y el Sistema de Permisos de Trabajo (EPS) permite que los empleadores infrinjan con impunidad los derechos sindicales de los trabajadores migrantes debido a que su estancia en el territorio nacional se limita a tres años, durante los cuales está estrictamente prohibido que cambien de empleador.
292. En algunos países, no se autoriza que los trabajadores migrantes se afilien a organizaciones de trabajadores y/o ejercer el derecho de huelga: **Emiratos Arabes Unidos, República Islámica del Irán, Líbano, Malasia, Qatar y Singapur.**

293. En respuesta a estas observaciones, el Gobierno de **Líbano** señala que los trabajadores extranjeros pueden ejercer el principio y el derecho de conformidad con las condiciones específicas previstas en el Código del Trabajo y establecidas para prevenir «toda desviación o dispersión».
294. En respuesta a las observaciones formuladas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL, actualmente CSI) en el marco del examen anual de 2007, el Gobierno de **Qatar** indica que con arreglo al artículo 116 del Código del Trabajo se autoriza la creación de comités de trabajadores en empresas que empleen a 100 o más trabajadores nacionales de Qatar.
295. **Trabajadores de la economía informal.** En **Sudán**, la Federación de Hombres de Negocios y Empleadores del Sudán (SBEF) indica que uno de los problemas principales que se plantean es la aplicación del derecho de sindicación en la economía informal, habida cuenta de que este sector contribuye en más del 70 por ciento al ingreso nacional y representa más del 60 por ciento de la fuerza de trabajo.
296. **Solicitudes de cooperación técnica.** Con objeto de hacer frente a los problemas arriba mencionados, **Afganistán, Arabia Saudita, Bahrein, Brunei Darussalam, China, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Iraq, Islas Salomón, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Omán, Qatar, Samoa, Somalia, Sudán, Tailandia, Timor-Leste y Viet Nam** han solicitado la cooperación técnica de la OIT para que los ayude a llevar a la práctica este principio y derecho ³.
297. Por ejemplo, varias organizaciones de empleadores y de trabajadores han expresado su interés en llevar a cabo una evaluación de país y un taller sobre el seguimiento de la Declaración en el ámbito nacional, con la asistencia de la OIT: **Afganistán** (Gobierno); **Bahrein** (Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)); **Brunei Darussalam** (Gobierno, Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) y Sindicato de Trabajadores Petroleros de Brunei (BOWU)); **Guinea-Bissau** (Gobierno, *Cámara de la Agricultura, Comercio e Industria (CACI), Cámara de Comercio, Industria y Agricultura (CCIA), Confederación General de Sindicatos Independientes de Guinea-Bissau (CGSI/GB) y Unión Nacional de Trabajadores de Guinea (UNTG)*); **India** (Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS)); **Kenya** (Gobierno); **República Democrática Popular Lao** (Gobierno); **Samoa** (Gobierno); y **Timor-Leste** (Gobierno).

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

298. Los Gobiernos de **Bahrein, Brasil y Malasia** informan que no se han producido cambios desde sus últimas memorias.

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

a) Presentación de memorias

299. Todos los 15 Estados interesados han presentado información sobre el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (una tasa de presentación

³ Para más información acerca de la cooperación técnica véase la Parte II, D.3 y 4, párrafos 589-593, del presente documento.

de memorias del 100 por ciento), lo que supone un aumento del 3 por ciento respecto de las cifras correspondientes al examen anual de 2007 sobre este principio y derecho ⁴.

- 300.** A escala nacional, ocho organizaciones de empleadores y ocho organizaciones de trabajadores de 11 Estados formularon observaciones sobre la información de referencia actualizada que proporcionaron los respectivos gobiernos o sobre las primeras memorias de éstos.
- 301.** A escala internacional, se recibió una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) ⁵, y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL, actualmente CSI) envió una observación tardía en el marco de la revisión anual de 2007, acerca del cumplimiento de este principio y derecho en el **Japón**.
- 302.** En el cuadro que figura a continuación se indican los nombres de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones y los países a los que se refieren.

Examen anual de 2008: Observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio *

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI)
Brunei Darussalam	Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) (y sus tres filiales)	Federación de Sindicatos de Brunei (BOWU)	–
China	Confederación de Empresas de China (CEE)	Federación General de Sindicatos de China (ACFTU)	–
Japón	–	Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)	X (observación tardía en el marco del examen anual de 2007)
República Democrática Popular Lao	Cámara Nacional de Comercio e Industria (LNCCI)	Federación de Sindicatos de Lao (LFTU)	–
Myanmar	Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la Unión de Myanmar (UMFCCI)	–	–
Nepal	Consejo de Empleadores de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Nepal (FNCCI)	Confederación Democrática Nacional de Sindicatos de Nepal (NDCONT), Confederación Democrática de Sindicatos de Nepal (DECONT), Federación General de Sindicatos de Nepal (GEFONT)	–

⁴ Véase el recuadro 1, en la pág. 9 del presente documento.

⁵ Véase el párrafo 562 del presente documento.

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI)
Singapur	Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)	–	–
Islas Salomón	Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI)	Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) y Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW) y sus diez filiales	–
Viet Nam	Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)	Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL)	–

* La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha presentado una observación general sobre este principio y derecho, que se reproduce en el párrafo 562 del presente documento.

Fuente: OIT: memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

b) *Memorias en las que se mencionan actividades*

303. Ratificaciones y propósitos de ratificación. En el marco de este principio y derecho, la Oficina ha registrado dos ratificaciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 9) (**Montenegro** y **Viet Nam**) y cuatro ratificaciones del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (**Madagascar**, **Montenegro**, **Nepal** y **Qatar**). Los países que han ratificado recientemente ambos Convenios fundamentales relativos al mismo principio y derecho ya no tienen que seguir cumpliendo con la obligación de presentar memorias en virtud del examen anual de la Declaración. Asimismo, disponen de un «período de dos años en que no deben presentar memorias» (esto es, 12 meses después de la ratificación para la entrada en vigor y 12 meses para la presentación de memorias después de la entrada en vigor) con el fin de que puedan ajustar su legislación y práctica a las disposiciones de los convenios ratificados antes de presentar las memorias anuales sobre la aplicación de los instrumentos recientemente ratificados (con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT).

304. En el cuadro que figura a continuación se incluyen las ratificaciones efectuadas en 2006-2007 y se enumeran los países que expresaron en su información de referencia actualizada su intención de ratificar los Convenios núms. 29 y/o 105.

Examen anual de 2008: Estado de las ratificaciones y propósitos de ratificación de los Convenios núms. 29 y 105

Convenios	Ratificaciones en 2006/2007	Propósitos de ratificación expresados en el examen anual de 2008
Convenio núm. 29	Montenegro (03/06/2006) Viet Nam (05/03/2007)	Afganistán Brunei Darussalam
Convenio núm. 105	Madagascar (06/06/2007) Montenegro (03/06/2006) Nepal (30/08/2007) Qatar (02/02/2007)	Brunei Darussalam Islas Salomón República Democrática Popular Lao Viet Nam

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008, realizado con arreglo a la Declaración.

305. En relación con las ratificaciones contenidas en el cuadro que figura *supra*, es importante señalar que el Gobierno de **Montenegro** ha ratificado 68 convenios de la OIT en su carácter de sucesor de la ex unión de Serbia y Montenegro en junio de 2006. Entre esos

instrumentos se encuentran los ocho convenios fundamentales de la OIT. En consecuencia, no presenta información respecto de ninguno de los principios ni derechos fundamentales en el trabajo.

- 306.** En relación con los propósitos de ratificación, el Gobierno de **Afganistán** indica que el Consejo de Ministros en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores evalúa actualmente la ratificación del Convenio núm. 29. Una vez que la ratificación sea aprobada por el Consejo de Ministros, será sometida al Parlamento.
- 307.** El Gobierno de **Brunei Darussalam** expresó su intención de ratificar los Convenios núms. 29 y 105.
- 308.** Según el Gobierno de las **Islas Salomón**, como resultado de la asistencia técnica de la OIT recibida en 2005 para celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el Gabinete aprobó, el 17 de mayo de 2007, la ratificación del Convenio núm. 105 junto con el resto de los convenios fundamentales de la OIT no ratificados. En este momento tiene el propósito de poner la legislación nacional en conformidad con los convenios fundamentales de la OIT en consulta con los interlocutores sociales y en cooperación con la OIT.
- 309.** El Gobierno de **Timor-Leste** indica que es necesaria la asistencia técnica de la OIT para mejorar el conocimiento de las normas internacionales del trabajo y de la Declaración. También debe realizarse un examen de la legislación laboral antes de que pueda iniciarse el proceso interno de ratificación de los Convenios núms. 29 y 105.
- 310.** El Gobierno de **Viet Nam** declara que actualmente se realizan enmiendas al Código del Trabajo con objeto de dar cumplimiento a las normas internacionales del trabajo y finalizar el proceso de ratificación del Convenio núm. 105.
- 311.** En cuanto a la posición del **Canadá** sobre la ratificación del Convenio núm. 29, el Gobierno indica que éste se examina actualmente a la luz de la información sobre la colaboración público-privada contenida en el *Estudio general sobre el trabajo forzoso*, de 2007⁶.
- 312.** La información de referencia proporcionada por el país indica que la mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores apoyan al Gobierno en el proceso de ratificación de los Convenios núm. 29 y/o 105.
- 313. Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución.** La mayoría de los países que facilitan información reconocen el principio y el derecho. Sin embargo, los Gobiernos de **Myanmar**, **Timor-Leste** y **Viet Nam** no indican si el principio y derecho está reconocido o no en su Constitución. La Constitución de **Brunei Darussalam** no contiene disposiciones relativas a este principio y derecho.
- 314. Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación, los reglamentos y/o las decisiones judiciales.** En **Afganistán**, el Gobierno indica que el artículo 11 del Código del Trabajo de 1987 prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

⁶ Véase OIT: *Eradicación del trabajo forzoso* — Estudio general relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) — Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, 2007, Informe III, (1B)). Véase también www.ilo.org.

- 315.** En **Brunei Darussalam**, el Gobierno hace referencia a las siguientes disposiciones legales: i) Código Penal (CAP 22); ii) Ley de Protección de las Mujeres y las Niñas (CAP 120); iii) orden sobre los niños, de 2000; iv) orden sobre la trata y contrabando de personas, de 2004; v) orden sobre las agencias de empleo, de 2004, y vi) orden sobre los niños y los adolescentes, de 2006.
- 316.** Según el Gobierno del **Canadá**, el proyecto de ley C-57 presentado el 16 de mayo de 2007, propone enmiendas a la *Ley sobre Inmigración y Protección de Refugiados* con objeto de que los funcionarios de inmigración estén facultados a denegar a los trabajadores extranjeros la autorización para trabajar en el país si consideran que están expuestos al riesgo de explotación. El proyecto fue introducido para evitar situaciones en que los trabajadores temporeros, en especial las «bailarinas exóticas», pueden ser víctimas de la explotación o de la trata de personas. Las instrucciones ministeriales tendrán el objetivo de proteger a los trabajadores extranjeros que corren el riesgo de ser objeto de un trato humillante o degradante, incluida la explotación sexual.
- 317.** En **China**, el Gobierno indica que la Ley sobre el Contrato de Trabajo fue adoptada el 27 de junio de 2007 y entrará en vigor el 1.º de enero de 2008. Esta ley contiene disposiciones y sanciones específicas (a saber, los artículos 38 y 68) para los casos en que los empleadores usen violencia, amenazas o restricciones ilegales de la libertad personal para someter a una persona a trabajo obligatorio.
- 318.** El Gobierno de la **República Democrática Popular Lao** señala que en 2006 se adoptó un nuevo Código del Trabajo que incluye disposiciones específicas sobre la prohibición del trabajo forzoso.
- 319.** En los **Estados Unidos** el Gobierno informa que al 1.º de noviembre de 2006, 27 estados habían adoptado leyes contra la trata y en otros 15 esa legislación estaba pendiente de adopción.
- 320. Definición de trabajo forzoso u obligatorio.** En **Brunei Darussalam**, en el artículo 374 del Código Penal se entiende por trabajo obligatorio ilegal, «cuando una persona sea obligada ilegalmente a trabajar contra su voluntad». Además, la orden sobre la trata y contrabando de personas, de 2004, incluye las siguientes definiciones: i) la «explotación» incluye todas las formas de explotación sexual (incluidas la servidumbre y la explotación de la prostitución ajena), el servicio o el trabajo forzoso, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre y la extracción de órganos; ii) el «contrabando de personas» consiste en organizar la entrada ilegal de una persona en un país del que no es ciudadano o residente permanente o prestar ayuda para esa entrada, teniendo conocimiento o motivos suficientes para sospechar que la entrada de esa persona es ilegítima, y con el fin de obtener un beneficio económico u otro beneficio material, y iii) por «trata de personas» se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas con fines de explotación, tal como se establece en los artículos 4 y 5 de dicha orden (por ejemplo, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra).
- 321.** En **Canadá**, el proyecto de ley C-49 establece que, en virtud de las enmiendas propuestas, se entenderá por «explotación de una persona» el hecho de «obligar a una persona a que proporcione, u ofrezca proporcionar, trabajo o servicios mediante una conducta que lleve a las víctimas a temer, con motivos razonables, por su seguridad o la de personas de su conocimiento».
- 322.** En **China**, la definición de trabajo forzoso figura en el artículo 244 del Código Penal, según el cual, se considera que un empleador infringe las leyes y reglamentos relativos a la

administración del trabajo cuando obligue a sus empleados a trabajar imponiendo restricciones a su libertad personal.

- 323.** En **Samoa**, el principio y el derecho no están definidos en la legislación nacional pertinente. No obstante, el Gobierno declara que en el país están prohibidas todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- 324.** En **Timor-Leste**, según el artículo 2 del Reglamento núm. 2002/5 sobre el establecimiento del Código del Trabajo, el trabajo forzoso u obligatorio se define en los términos siguientes: «Toda actividad o servicio obtenido de una persona mediante amenazas o castigo y que no se ofrece voluntariamente.».
- 325.** En la legislación de las **Islas Salomón**, no existe una definición específica de trabajo forzoso u obligatorio. Sin embargo, el Gobierno señala que el proyecto de ley de relaciones laborales fue preparado en consulta con los interlocutores sociales y la OIT, y que en breve se organizará un taller nacional tripartito sobre el examen de la legislación laboral.
- 326. Mecanismos de prevención, aplicación y sanción.** Según indica el Gobierno, en **Brunei Darussalam**, los casos de trabajo forzoso u obligatorio, incluidos la trata y el contrabando de personas, pueden ser identificados por el Ministerio del Interior (incluido el Departamento de Trabajo y el Departamento de Inmigración), por la policía, o por toda institución o individuo. Esos casos deben ser denunciados a la policía y posteriormente llevados a la Fiscalía General para que se inicien acciones judiciales. En caso de trabajo forzoso u obligatorio, las sanciones, incluidas las multas o las penas de prisión, están previstas en el Código Penal (CAP 22), la orden sobre la trata y el contrabando de personas, de 2004, la orden sobre las agencias de empleo, de 2004, etc.
- 327.** El Gobierno de **China** señala que varios ministerios y la Federación de Sindicatos de China (ACFTU) elaboraron un Plan especial de acción para castigar el empleo ilegal y combatir las infracciones y delitos correspondientes, con objeto de proteger de manera sustantiva los derechos de los trabajadores en las zonas rurales y urbanas, así como de los jóvenes profesionales.
- 328.** El Gobierno de las **Islas Salomón** indica que no existe una autoridad gubernamental encargada específicamente de la identificación, liberación y/o rehabilitación de las personas sujetas al trabajo forzoso. En los casos en que el Gobierno comprobase que no se ha observado el principio y el derecho, los artículos 17 y 18 de la Constitución establecen que toda persona cuyos derechos y libertades fundamentales se hayan vulnerado podrá interponer un recurso de reparación ante el Tribunal Superior y tendrá derecho a una indemnización. A este respecto, existen en el país antecedentes de aplicación de sanciones penales. Por otra parte, se prevén mecanismos de inspección/supervisión de las sanciones civiles o administrativas.
- 329.** En los **Estados Unidos**, el Gobierno informa que en marzo de 2007, el Departamento de Justicia estableció, en el marco de la División de Derechos Civiles, una unidad de la Fiscalía encargada de la persecución de la trata de personas, que reforzará su capacidad para investigar e iniciar acciones judiciales en casos de trata y esclavitud. Además, algunos estados han promulgado leyes con el fin de establecer comisiones investigadoras y grupos de trabajo, e impartir formación a los encargados de hacer cumplir la ley y de prestación de servicios a las víctimas.
- 330. Atención especial a grupos específicos, la esclavitud y la trata de seres humanos.** Algunos Estados informan en sus memorias que prestan especial atención a la situación de las mujeres, niños y jóvenes víctimas de trabajo forzoso o de trata de seres humanos y de esclavitud o prácticas análogas (**Afganistán, Brunei Darussalam, Canadá, China,**

Estados Unidos, República Democrática Popular Lao, Nepal, Timor-Leste y Viet Nam).

- 331.** Por ejemplo, en **Brunei Darussalam**, las mujeres, las niñas y los jóvenes gozan de una protección especial contra la trata y el contrabando de personas en virtud del Código Penal (CAP 22), la Ley de Protección de Mujeres y Niñas (CAP 120), la orden sobre los niños, de 2000, la orden sobre los niños y jóvenes, de 2006, y la orden sobre la trata y el contrabando de personas, de 2004.
- 332.** En el **Canadá**, los migrantes, las minorías étnicas/raciales y las comunidades aborígenes también son objeto de especial atención en relación con el principio y derecho.
- 333. Actividades de promoción.** En **Afganistán** en cooperación con la OIT se realizó en 2006 un taller tripartito internacional sobre normas internacionales del trabajo, el seguimiento de la Declaración y el diálogo social.
- 334.** En **Brunei Darussalam**, el Gobierno informa que en noviembre de 2007, en el marco de la asistencia de la OIT para la presentación de memorias se impartió formación a funcionarios del Departamento de Trabajo, el Ministerio del Interior y la Fiscalía General, y a representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo y los convenios fundamentales de la OIT. La Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) indica que mediante las discusiones celebradas entre sus miembros y el Gobierno, promueve la relación entre esos principios y derechos, el trabajo decente y las empresas sostenibles. El Sindicato de Trabajadores Petroleros de Brunei (BOWU) indica que organiza reuniones mensuales para mejorar el conocimiento de sus afiliados sobre la OIT y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 335.** El Gobierno del **Canadá** señala que la Biblioteca del Parlamento publicó un informe titulado «La trata de personas», que analiza la situación actual en el país. Además, la Real Policía Montada del Canadá (RCMP) y el Centro Nacional de Coordinación sobre la Trata de Seres Humanos incrementaron su personal y recibieron mayores recursos en 2006; en noviembre de 2006, la RCMP organizó en el Canadá oriental un curso de formación contra la trata para encargados de hacer cumplir la ley, entidades o personas que prestan asistencia a las víctimas, y organizaciones no gubernamentales.
- 336.** El Gobierno de **China** informa que en las provincias de Zhejiang, Fujian y Jilin, se organizaron algunos seminarios y se llevaron a cabo actividades de concientización; está en curso un importante proyecto de cooperación técnica titulado CP-TING sobre prevención de la trata de adolescentes y mujeres. Además, la Confederación de Empresas de China (CEC) indica que, en colaboración con la OIT, está preparando la redacción de una guía sobre trabajo forzoso, destinada a los empleadores. Asimismo, en octubre de 2006, durante el 4.º Foro del Empleo de China se organizó una reunión sobre trabajo forzoso.
- 337.** La Cámara Nacional de Comercio e Industria (LNCCI) de la **República Democrática Popular Lao** señala que colabora con el Gobierno y los sindicatos en relación con el principio y derecho, y participa regularmente en los talleres sobre el tema organizados por el Gobierno.
- 338.** En **Myanmar**, el Gobierno tradujo a los numerosos y diferentes idiomas del país la orden núm. 1/99 y su orden complementaria por las que se prohíbe el trabajo forzoso que posteriormente, fue comunicada a los estados y divisiones correspondientes del país.

339. En mayo y junio de 2007, en Turín y Ginebra, la OIT y el Centro de Turín impartieron formación en materia de normas internacionales del trabajo y el seguimiento de la Declaración a funcionarios gubernamentales de **Samoa** y **Timor-Leste**.
340. En las **Islas Salomón**, el Gobierno indica que ha suministrado asistencia financiera para la celebración del Día del Trabajo. Entre esas actividades cabe mencionar programas de concientización y un programa semanal de radio sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
341. En los **Estados Unidos**, el Gobierno informa que el Departamento de Justicia convocó, en 2006, una conferencia sobre trata de seres humanos a la que concurren funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de los gobiernos federal, estatal y local, así como funcionarios de la fiscalía, abogados de las víctimas y agrupaciones no gubernamentales encargadas de prestar servicio a las víctimas, con objeto de examinar las cuestiones relativas a la trata de personas y elaborar estrategias para combatir más eficazmente la esclavitud y la trata de seres humanos. Además, se podrá recurrir a la unidad de la fiscalía encargada de la persecución de la trata como fuente de recursos de capacitación, elaboración de políticas y difusión.
342. El Gobierno de **Viet Nam** declara que ya está en ejecución un proyecto realizado en cooperación con la OIT sobre el trabajo forzoso. Se llevaron a cabo diversas actividades de formación para inspectores del trabajo, la policía y magistrados judiciales, organizándose también dos talleres dedicados a los trabajadores y los empleadores. La Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI) y la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) informan que participaron en programas de sensibilización sobre el principio y derecho, y se encargaron asimismo de su organización.
343. **Iniciativas especiales/progresos.** En **Brunei Darussalam**, el Gobierno está considerando la ratificación de los Convenios núms. 29 y 105. Asimismo, adoptó una serie de leyes y reglamentos destinados al cumplimiento del principio y derecho, entre los que cabe mencionar: i) el Código Penal (CAP 22); ii) la orden sobre la trata y contrabando de personas, de 2004; iii) la Ley de Protección de las Mujeres y las Niñas (CAP 120), y iv) la orden sobre las agencias de empleo, de 2004. La orden sobre la trata y el contrabando de personas (2004) prevé, entre otras cosas, el establecimiento de un fondo sobre trata y contrabando de personas. El fondo estará administrado por las autoridades y servirá, en particular, para: i) sufragar los gastos de repatriación de las personas objeto de contrabando y de trata; ii) promover la información y educación de la opinión pública para prevenir y suprimir la trata y el contrabando de personas, y iii) recompensar a toda persona que colabore en la prevención o supresión de esas actividades ilegales.
344. El Gobierno del **Canadá** señala que financia programas contra la trata en el ámbito nacional e internacional. Además, proporciona fondos a organismos internacionales como, por ejemplo, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), celebra conferencias internacionales contra la trata en las que se intercambian las mejores prácticas, y participa en las mismas. Además, en mayo de 2006, se adoptó una iniciativa especial destinada a reforzar la protección de las víctimas proporcionando a las víctimas de la trata de nacionalidad extranjera, permisos de estancia temporaria e inmediato acceso a la asistencia médica y psicosocial, así como otras prestaciones en materia de salud.
345. En **China**, la Federación de Sindicatos de China (ACFTU) señala que en el país la protección que se brinda a los trabajadores es más amplia y las sanciones aplicables al trabajo forzoso más severas. Además, el país ejecuta un plan de acción especial en el ámbito nacional sobre la cuestión del empleo ilegal, incluido el trabajo forzoso.

- 346.** El Gobierno de la **República de Corea** informa que se realizó un estudio con la asistencia de la OIT sobre la interpretación del sistema militar en el país. Asimismo, está llevando a cabo consultas interministeriales sobre posibles cambios en el sistema militar.
- 347.** El Gobierno de los **Estados Unidos** informa que el Departamento de Justicia sigue promoviendo la Ley Estatal Modelo contra la Trata de Personas que permitirá extender a los estados autoridad para combatir la trata. Al 1.º de noviembre de 2006, 27 estados habían adoptado leyes contra la trata y en otros 15 esa legislación estaba pendiente de adopción. Algunos otros estados adoptaron leyes con el fin de establecer comisiones investigadoras y grupos de trabajo, e impartir formación a los encargados de hacer cumplir la ley y de prestación de servicios a las víctimas.

c) Problemas señalados

- 348. Obstáculos a la ratificación de los Convenios núms. 29 y 105.** El Gobierno de **Afganistán** declara que la existencia de numerosos sindicatos con ideas muy diversas hace difícil el diálogo social. Según la Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU), no rige el imperio de la ley y el Gobierno no respeta las normas internacionales del trabajo, especialmente en relación con los derechos de los trabajadores.
- 349.** En el **Japón**, la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) señala que tras una consulta tripartita celebrada en abril de 2007, se elaboró una lista de disposiciones legales que no se encuentran en conformidad con el Convenio núm. 105: i) los artículos 102.1 y 110.19 de la Ley sobre el Servicio Público Nacional (NPSL), que prevén la imposición de sanciones penales a los trabajadores del servicio público que realicen actividades políticas; ii) el artículo 63.3 de la Ley sobre la Industria del Gas, el artículo 115.3 de la Ley sobre la Industria Eléctrica y artículo 69 de la Ley Postal, en los que se establece que los trabajadores que no hayan dado cumplimiento a sus obligaciones por motivos justificados serán sancionados con una pena de prisión que entraña trabajo obligatorio, y iii) los artículos 98.2 y 110.7 de la Ley sobre el Servicio Público Nacional (NPSL) y artículos 37.1 y 61.4 de la Ley sobre el Servicio Público Local (LPSL) que permiten imponer sanciones penales que entrañan trabajo obligatorio a aquellos que conspiren, instiguen o inciten a otros a que vayan a la huelga o intenten participar.
- 350.** El Gobierno de las **Islas Salomón** y la Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI) señalan que el marco jurídico relativo al principio y derecho en el país debe ser revisado con objeto de dar cumplimiento a las normas internacionales del trabajo.
- 351.** Los Gobiernos de **Samoa** y de **Timor-Leste** informan que no es posible iniciar el procedimiento de ratificación sin recibir una formación previa de la OIT en materia de normas internacionales del trabajo y asistencia técnica para la revisión de la legislación laboral.
- 352. Problemas circunstanciales y jurídicos.** El cuadro que figura a continuación contiene una lista de los factores circunstanciales y de los obstáculos jurídicos señalados en las memorias de los gobiernos y en las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Examen anual de 2008: Problemas circunstanciales y jurídicos en el cumplimiento de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio en los Estados que presentan memorias *

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Falta de sensibilización y apoyo de la opinión pública	Afganistán, Brunei Darussalam, China, Samoa, Timor-Leste, Viet Nam	–	Islas Salomón (SICTU et SINUW)
Disposiciones jurídicas	Islas Salomón, Samoa, Timor-Leste	–	Japón (JTUC-RENGO)
Circunstancias políticas	Timor-Leste	Myanmar (UMFCCI)	Afganistán (AAFTU)
Circunstancias sociales y económicas (trabajo forzoso debido a la servidumbre por deudas o a la trata)	Afganistán, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Timor-Leste, Viet Nam	China (CEC)	–
Falta de diálogo social sobre este principio y derecho	Afganistán, Brunei Darussalam, China	–	–
Falta de información y de datos	Brunei Darussalam, Islas Salomón	–	–
Falta de capacidad de las instituciones estatales competentes	Afganistán, Brunei Darussalam, Islas Salomón, Samoa, Timor-Leste, Viet Nam	Islas Salomón (SICCI)	–
Falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	Brunei Darussalam	–	–

* Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

- 353.** El Gobierno de **Afganistán** indica que algunos niños son víctimas del trabajo forzoso en las regiones limítrofes con el **Pakistán** y la **República Islámica del Irán** (menos casos). Según la Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU), las principales dificultades del país consisten en el desempleo y la pobreza, el analfabetismo, la falta de capacidad y de personal profesional, de orientación profesional, de centros educativos y de enseñanza, y la inestabilidad política.
- 354.** El Gobierno de **China** señala que la capacidad del Departamento de Inspección del Trabajo, los conocimientos de la opinión pública sobre el principio y derecho, y el diálogo interinstitucional todavía son insuficientes. Según la Confederación de Empresas de China (CEC), la sensibilidad sobre cuestiones de derechos humanos es escasa, y en algunas regiones el desarrollo económico no ha llegado a un equilibrio adecuado.
- 355.** En **Myanmar**, la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la Unión de Myanmar (UMFCCI) señala que el problema principal del país está constituido por las sanciones económicas y embargos impuestos a Myanmar por algunos países occidentales.
- 356.** En un respuesta tardía a una observación formulada por la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), en el marco del examen anual de 2007, en la que se afirma la existencia de diversas formas de trabajo forzoso u obligatorio en los lugares de trabajo, afectando especialmente a trabajadores extranjeros, el Gobierno de la **República de Corea** declara lo que sigue: para hacer frente a la escasez de mano de obra y reducir el número de trabajadores indocumentados, introdujo, en 1992, un Sistema de Formación de Trabajadores para la Industria (ITS) que estuvo en vigor hasta enero de 2007. Sin embargo, como ese sistema estaba centrado principalmente en la formación de trabajadores extranjeros, tenía algunas limitaciones a este respecto. En consecuencia, en 2004, el Gobierno estableció un nuevo régimen para el empleo de los trabajadores extranjeros, a saber, el Sistema de Permisos de Trabajo (EPS). En virtud de este régimen, en vigor desde 2004, se fortalecieron considerablemente los derechos de los trabajadores extranjeros y se

resolvieron la mayoría de sus problemas, dado que permite que la legislación laboral se aplique en pie de igualdad a los trabajadores extranjeros y a los nacionales, estableciendo un nivel de protección análogo en caso de vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros.

- 357.** Según el Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW), el principal problema que se plantea en las **Islas Salomón** es la falta de sensibilización pública sobre la cuestión del trabajo forzoso u obligatorio.
- 358.** El Gobierno de **Viet Nam** informa que siguen existiendo en el país algunas formas de trabajo forzoso, no exceptuadas por el Convenio núm. 105, tales como el trabajo penitenciario, los pequeños trabajos y servicios comunales, el trabajo como medio de rehabilitación para los casos de drogadicción y prostitución.
- 359. Solicitudes de cooperación técnica.** Con objeto de hacer frente a los problemas arriba mencionados, **Afganistán, Brunei Darussalam, China, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Nepal, Samoa, Timor-Leste y Viet Nam**, han solicitado la cooperación técnica de la OIT para que los ayude a llevar a la práctica este principio y derecho⁷.
- 360.** Por ejemplo, el Gobierno de **Afganistán** solicita la asistencia de la OIT para la realización de una encuesta nacional sobre niños víctimas del trabajo forzoso en el país.
- 361.** En **Brunei Darussalam**, la Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de Brunei (BOWU) apoyan las solicitudes del Gobierno, que incluyen entre sus objetivos, el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la preparación de encuestas/seminarios para promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 362.** El Gobierno de las **Islas Salomón** señala que debería mantenerse la cooperación técnica de la OIT con objeto de proporcionar orientación en relación con las próximas reformas legales a realizarse en el ámbito nacional.
- 363.** Además, algunos gobiernos y sindicatos expresaron su interés en llevar a cabo una evaluación por país y un taller sobre el seguimiento de la Declaración a escala nacional, con el apoyo de la OIT: **República Democrática Popular Lao** (Gobierno); **Nepal** (Confederación Democrática de Sindicatos de Nepal (DECONT), Confederación Democrática Nacional de Sindicatos de Nepal (NDCONT), Federación de Sindicatos de Nepal (ANFTU)); **Islas Salomón** (Gobierno); **Samoa** (Gobierno); **Timor-Leste** (Gobierno), y **Viet Nam** (Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL)).

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

- 364.** Los Gobiernos del **Japón** y de **Malasia** comunican que desde sus últimas memorias no se registraron cambios.

⁷ Para mayor información acerca de la cooperación técnica, véase la Parte II, D.3, párrafos 588-592 del presente documento.

3. Abolición efectiva del trabajo infantil

a) *Presentación de memorias*

- 365.** Treinta y uno de los 32 Estados interesados han presentado información sobre el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil (un índice de presentación de memorias del 97 por ciento), que representa un aumento del 4 por ciento en comparación con las cifras registradas en el examen anual de 2007 sobre este principio y derecho ⁸.
- 366.** Sólo el Gobierno de **Turkmenistán** no cumplió con la obligación de presentar memorias en el marco del examen anual de 2008.
- 367.** A escala nacional, 21 organizaciones de empleadores y 22 organizaciones de 25 Estados formularon observaciones sobre la información de referencia actualizada o primeras memorias de sus gobiernos.
- 368.** A escala internacional, aunque la Organización Internacional de Empleadores (OIE) ⁹ envió una observación con referencias generales sobre la realización del principio y derecho, no se recibieron comentarios de la Confederación Sindical Internacional (CSI).
- 369.** En el cuadro que figura a continuación se indican las organizaciones de empleadores y trabajadores nacionales e internacionales que enviaron observaciones y los países a los que se refieren.

Examen anual de 2008: Observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y trabajadores en relación con el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores
Arabia Saudita	Consejo de Cámaras de Comercio e Industria Saudíes (SCCI)	Comité de Trabajadores de Saudí Telecom (STWC)
Bahrein	Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI)	Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)
Bangladesh	Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF)	Federación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)
Brunei Darussalam	Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) (y sus tres afiliados)	Organización de Sindicatos de Trabajadores de Brunei (BOWU)
Cabo Verde	Asociación Comercial e Industrial de Sotavento (ACS); Cámara de Comercio e Industria de Cabo Verde (CCIV)	Sindicato Nacional de Trabajadores de Cabo Verde (Central Sindical (UNTC)); Confederación de Sindicatos Libres de Cabo Verde (CCSL)
Cuba	<i>Grupo de Empleadores Cubanos (GEC)</i>	<i>Central de Trabajadores de Cuba (CTC)</i>
Eritrea	Federación de Empleadores de Eritrea (EFE)	Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea (NCEW)
Gabón	Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)	Confederación Sindical de Gabón (COSYGA)
Ghana	Asociación de Empleadores de Ghana (GEA)	Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC) (y sus 17 afiliados)

⁸ Véanse los recuadros 1 y 2, pág. 9 del presente documento.

⁹ Véase el párrafo 562 del presente documento.

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores
Guinea-Bissau	Cámara de Comercio, Industria y Agricultura (CCIA) y Cámara de Agricultura, Comercio e Industria (CACI)	Sindicato Nacional de Trabajadores de de Guinea (UNTG); Confederación de Sindicatos Independientes de de Guinea-Bissau (CGSI/GB)
Haití	Cámara de Comercio e Industria de Haití (HAMCHAM)	Coordinadora de Sindicatos de Haití (CSH); Movimiento de organizaciones independientes integradas y de sindicatos comprometidos (MOISE)
India	Consejo de Empleadores de la India (CIE) (y sus 81 afiliados)	Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) y Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS)
República Islámica del Irán	Confederación de Asociaciones de Empleadores del Irán (ICEA)	Confederación Iraní de Consejos Laborales Islámicos (ICILC)
Islas Salomón	Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI)	Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) (y sus 10 afiliados), Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW)
Kiribati	Cámara de Comercio de Kiribati (KCC)	Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) (y sus diez afiliados)
Liberia		Sindicatos Unidos de Marineros, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de Servicios Generales de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU) (y sus 14 afiliados)
México		Confederación de Trabajadores de México (CTM)
Myanmar	Sindicato de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI)	
Nueva Zelandia	Business New Zealand (BNZ)	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)
Santa Lucía	Federación de Empleadores de Santa Lucía (SLEF)	Sindicato Nacional de Trabajadores de Santa Lucía (SLNWU) Asociación de Funcionarios Públicos de Santa Lucía (SLSCA)
Sierra Leona	Federación de Empleadores de Sierra Leona (SLEF)	Congreso de Trabajadores de Sierra Leona (SLLC) (y sus 23 afiliados)
Suriname		Confederación de Trabajadores del Sector Público (CLO)
Uzbekistán	Cámara de Comercio e Industria de Uzbekistán (CCIU)	Consejo de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU)
Vanuatu		Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU)

* La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha presentado un comentario general sobre este principio y derecho que se reproduce en el párrafo 562 del presente documento.

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

b) **Memorias en las que se mencionan actividades**

370. Ratificaciones y propósitos de ratificación. En el marco de este principio y derecho, la Oficina ha registrado tres ratificaciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (**República Checa, Estonia y Montenegro**) y dos ratificaciones del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (**Haití y Montenegro**). Los países que han ratificado recientemente ambos convenios fundamentales relativos al mismo principio y derecho ya no tienen que seguir cumpliendo con la obligación de presentar memorias en virtud del examen anual de la Declaración. Asimismo, disponen de un período de dos años (esto es, 12 meses después de la ratificación para la entrada en vigor y 12 meses para la presentación de memorias después de la entrada en vigor) para

que puedan ajustar su legislación y práctica a las disposiciones de los convenios ratificados antes de presentar las memorias anuales sobre la aplicación de los instrumentos recién ratificados (con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT).

371. En el cuadro que figura a continuación se enumeran los países que expresaron en 2006-2007 su intención de ratificar los Convenios núms. 138 y/o 182.

Examen anual de 2008: Estado de las ratificaciones y de los propósitos de ratificación de los Convenios núms. 138 y 182

Convenios	Ratificaciones en 2006-2007	Propósitos de ratificación en 2008
Convenio núm. 138	República Checa (26.04.2007), Estonia (15.03.2007), Montenegro (03.06.2006)	Arabia Saudita, Bahrein, Bangladesh, Brunei Darussalam, Cabo Verde, Gabón, Ghana, Guinea-Bissau, Haití, República Islámica del Irán, Islas Salomón, Kiribati, Liberia, Myanmar, Samoa, Santa Lucía, Sierra Leona, Somalia, Suriname, Uzbekistán, Vanuatu
Convenio núm. 182	Haití (19.07.2007), Montenegro (03.06.2006)	Brunei Darussalam, Cuba, Eritrea, Guinea-Bissau, Islas Salomón, Kiribati, Myanmar, Samoa, Sierra Leona, Somalia, Uzbekistán

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

372. **Montenegro** ha ratificado 68 convenios de la OIT tras la disolución de la antigua Unión Estatal de Serbia y Montenegro en junio de 2006. Entre estos instrumentos figuran los ocho convenios fundamentales. No presentó, pues, una memoria en relación con ninguno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
373. En cuanto a los propósitos de ratificación, el Gobierno de **Ghana** declara que el proceso de ratificación del Convenio núm. 138 está actualmente en curso ante la Oficina del Fiscal General y que el Gabinete, que ya se ha comprometido a ratificar este instrumento, deberá someter a examen este proceso.
374. El Gobierno de **Liberia** señala que el proceso de ratificación del Convenio núm. 138 está actualmente en curso ante la Comisión de Trabajo del Senado para su aprobación, aunque se ha retrasado debido al cambio de Gobierno.
375. El Gobierno de las **Islas Salomón** declara que el 17 de mayo de 2007 el Gabinete aprobó la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182.
376. Según el Gobierno de **Uzbekistán**, está previsto que muy pronto se ratifiquen los Convenios núms. 138 y 182. Tras celebrar amplias consultas, y con el pleno apoyo de otros ministerios y organismos técnicos, así como de las organizaciones de empleadores y trabajadores, se presentó ante el Parlamento para su adopción definitiva un proyecto de ley sobre la ratificación de estos instrumentos.
377. El Gobierno de **Bangladesh** declara que se propone ratificar el Convenio núm. 138.
378. El Gobierno de **Cabo Verde** informa que tras la adopción de la ley sobre la ratificación del Convenio núm. 138 por la Asamblea Nacional, la legislación nacional se está revisando a la luz de las disposiciones de las normas internacionales del trabajo.
379. El Gobierno de **Cuba** reitera que el Convenio núm. 182 fue debidamente presentado a las autoridades competentes, pero señala que su ratificación se aplazó.

- 380.** El Gobierno de **Brunei Darussalam** tiene previsto ratificar el Convenio núm. 182, y también está considerando la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 138.
- 381.** El Gobierno de **Eritrea** indica que la ratificación del Convenio núm. 182 se encuentra aún en fase de revisión.
- 382.** El Gobierno de **Gabón** declara que la ratificación del Convenio núm. 138 todavía forma parte del programa del Parlamento.
- 383.** El Gobierno de **Guinea-Bissau** declara que, si bien la ley sobre la ratificación de los Convenios núm. 138 y 182 había sido adoptada por la Asamblea Popular Nacional (el 30 de noviembre 2006) y promulgada por el Primer Ministro (el 22 de diciembre de 2006), dicha ley requiere una nueva aprobación. Los instrumentos de ratificación se encuentran para firma del Jefe de Estado. Una vez firmados se presentarán sin demora a la OIT.
- 384.** El Gobierno de **Kiribati** reitera su intención de ratificar los Convenios núms. 138 y 182 y señala que se están celebrando consultas en este sentido.
- 385.** El Gobierno de la **República Islámica del Irán** señala que se propone ratificar el Convenio núm. 138.
- 386.** El Gobierno de **Myanmar** informa que la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182 será examinada tan pronto se promulgue la nueva Constitución.
- 387.** El Gobierno de **Santa Lucía** manifiesta su intención de ratificar el Convenio núm. 138 y, de este modo, completar la ratificación de todos los convenios fundamentales de la OIT.
- 388.** El Gobierno de **Arabia Saudita** señala que se propone ratificar el Convenio núm. 138.
- 389.** El Gobierno de **Sierra Leona** informa que se propone ratificar los Convenios núms. 138 y 182.
- 390.** El Gobierno de **Somalia** manifiesta su intención de ratificar todos los convenios fundamentales de la OIT. El proceso de ratificación se iniciará en consulta con los interlocutores sociales tan pronto reciba la asistencia técnica solicitada.
- 391.** El Consejo de Ministros de **Suriname** declara que revisará la ratificación del Convenio núm. 138 una vez finalice el examen de la legislación laboral sobre la escolaridad obligatoria.
- 392.** El Gobierno de **Timor-Leste** informa que su nuevo Gabinete se ha comprometido a dar prioridad a la ratificación de algunos convenios fundamentales de la OIT.
- 393.** Una vez más el Gobierno de **México** no proporciona información alguna sobre su intención de ratificar o no el Convenio núm. 138. Sin embargo, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) señala que se están realizando esfuerzos para lograr la ratificación de este instrumento.
- 394.** El Gobierno de **Nueva Zelanda** recuerda que su política consiste en ratificar los convenios una vez que la ley, la política y la práctica se ajusten plenamente a las disposiciones del convenio de que se trate. Reitera que sigue evaluando si puede ratificar o no el Convenio núm. 138.

395. Las informaciones de referencia presentadas por los países indican que la mayoría de las organizaciones de empleadores y trabajadores apoyan al Gobierno en el proceso de ratificación de los Convenios núms. 138 y/o 182.
396. **Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución.** La mayoría de los países que han presentado memorias declaran que en la Constitución de su país está contemplado el derecho a la educación y/o la protección de los niños. Sin embargo, los Gobiernos de **Brunei Darussalam** y de **Santa Lucía** indican que sus Constituciones no contienen disposiciones relativas a este principio y derecho.
397. **Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación, los reglamentos y/o las decisiones judiciales.** La mayoría de los países que han presentado memorias declaran que han adoptado leyes y reglamentos relativos a la educación obligatoria, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo y/o las peores formas de trabajo infantil. En **Brunei Darussalam**, este principio y derecho no está inscrito en la Constitución. Sin embargo, según el Gobierno, varias leyes nacionales abordan las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. Por ejemplo: i) la Ley del Trabajo (CAP 93), artículos 2, 48, 70-82); ii) el Código Penal (CAP 22), artículos 367-374); iii) la Ley sobre la Protección de las Mujeres y las Niñas (CAP 120); iv) el Reglamento sobre la infancia, 2000, y vi) el Reglamento sobre la enseñanza, 2003 (artículos 6, 16.2 y 25).
398. El Gobierno de **Bangladesh** informa que a finales de 2007 el Parlamento deberá adoptar la Política Nacional sobre el Trabajo Infantil. Además, según la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF), la promulgación de la Ley del Trabajo de 2006 ha fortalecido la capacidad de los mecanismos de la administración del trabajo para garantizar el cumplimiento de las medidas jurídicas.
399. El Gobierno de **Cabo Verde** informa que la legislación nacional sobre las relaciones laborales se está revisando a la luz de las disposiciones del Convenio núm. 138.
400. Según el Gobierno de **Cuba**, se está llevando a cabo una revisión de la legislación laboral con el objeto de introducir nuevas disposiciones jurídicas que prevean más normas de seguridad en el trabajo y nuevos métodos de evaluación de los riesgos, así como de aclarar las disposiciones existentes relativas a las medidas y prohibiciones que afectan a los jóvenes admitidos en el empleo a una edad comprendida entre los 17 y los 18 años.
401. El Gobierno de **Guinea-Bissau** se refiere al Código General del Trabajo de 2002, que incorpora una serie de normas de los convenios sobre la edad mínima.
402. Según el Gobierno de **Kiribati**, la Oficina del Fiscal General examina actualmente varias enmiendas relacionadas con el trabajo infantil cuya adopción está prevista a finales de 2007. La Cámara de Comercio de Kiribati (KCC) y el Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) confirman que han participado en el examen de la legislación laboral.
403. El Gobierno de **Liberia** señala que en octubre de 2007 está prevista la celebración de una conferencia nacional con el objeto de revisar la legislación nacional.
404. El Gobierno de las **Islas Salomón** informa que su Gabinete se propone ajustar la legislación nacional a las disposiciones de los convenios de la OIT que tiene previsto ratificar, incluidos los Convenios núms. 138 y 182. En este sentido, el Gobierno recibió el proyecto de ley sobre relaciones laborales elaborado en consulta con la OIT y las organizaciones de empleadores y trabajadores.
405. El Gobierno de **Somalia** observa que se propone adoptar una política sobre este derecho y principio.

- 406.** El Gobierno de **Uzbekistán** indica que se pusieron en marcha varios programas en el país, a saber, el Programa nacional para la mejora del bienestar de la infancia (2007-2011) y el Programa nacional para la mejora de la enseñanza pública.
- 407. Legislación sobre la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.** En **Bangladesh**, según la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF), la Ley del Trabajo promulgada en 2006 incorpora los requisitos en relación con la edad mínima.
- 408.** El Gobierno de **Brunei Darussalam** informa que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo se fijó en 18 años, sin distinción de género. Sin embargo, existe la posibilidad de trabajar entre los 16 y los 18 años de edad si se cuenta con el consentimiento de los padres.
- 409.** El Gobierno de **Guinea-Bissau** señala que el artículo 146 del Código General del Trabajo (2002) fija a los 16 años la edad mínima de admisión al trabajo.
- 410.** Según el Gobierno de **Santa Lucía**, el artículo 122 de su Código del Trabajo (2006) prohíbe el empleo de niños que aún no tienen la edad en que se termina la enseñanza obligatoria, salvo en los siguientes casos: i) formación profesional; ii) servicios comunitarios realizados fuera de las horas de clase, y iii) trabajo realizado fuera del horario escolar en escuelas técnicas o por miembros de una reconocida organización de jóvenes con el objeto de recaudar fondos. Ahora bien, en espera de la entrada en vigor del Código del Trabajo (2006), sigue vigente la Ley sobre el Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños, capítulo 100, que prohíbe el empleo de niños, es decir, de personas menores de 14 años, en cualquier empresa industrial.
- 411.** En **Uzbekistán**, el Gobierno informa que el sistema de 12 años de educación secundaria está estructurado de modo que los niños solo puedan ingresar al mercado de trabajo a los 17 o 18 años de edad.
- 412. Escolaridad obligatoria.** La mayoría de los Estados que han presentado memorias tienen un sistema de educación obligatoria gratuita, y la edad en que se termina la enseñanza obligatoria suele coincidir con la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
- 413.** En **Brunei Darussalam**, el Gobierno señala que, en la práctica, existen 11 años de educación obligatoria gratuita (6 de enseñanza primaria y 5 de enseñanza secundaria). La edad mínima para ingresar en la escuela primaria es de 6 años para los niños y las niñas, aunque en circunstancias excepcionales, previa decisión del Ministro de Educación, podrán ingresar a los 5 años de edad.
- 414.** El Gobierno de **Cuba** informa que todos los niños en edad escolar asisten a la escuela y que el mecanismo de protección social impide la deserción escolar y facilita la continuación de los estudios hasta los niveles más altos.
- 415.** El Gobierno de **Guinea-Bissau** observa que el artículo 147 del Código General del Trabajo (2002) prevé la escolaridad obligatoria hasta los 14 años de edad.
- 416.** El Gobierno de **Santa Lucía** declara que su política de educación obligatoria de los 5 a los 15 años de edad y de educación secundaria universal entre los 12 y 17 años de edad contribuye a la realización de este principio y derecho.
- 417.** Según el Gobierno de **Suriname**, en la actualidad se está llevando a cabo un proceso de revisión de la legislación relativa a la escolaridad obligatoria.
- 418. Trabajo peligroso.** El Gobierno de **Guinea-Bissau** señala que el Código General del Trabajo (2002) prevé: i) la prohibición del trabajo peligroso de los niños menores de

18 años de edad (artículo 148); ii) la obligación general de garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas para el desarrollo físico y mental de los jóvenes trabajadores (artículo 151); iii) la prohibición del trabajo nocturno (artículo 152) y de las horas extraordinarias en el caso de los trabajadores jóvenes (artículo 153), y iv) el consentimiento obligatorio de los padres para la admisión de los jóvenes a los trabajos (artículo 150).

- 419.** Según el Gobierno de **Santa Lucía**, la Ley sobre la Seguridad y la Salud en el Trabajo de los Empleados prevé cierto grado de protección para todos los jóvenes menores de 18 años. El artículo 23 prohíbe el empleo de estas personas en empresas industriales. Con ello se previene que los empleadores contraten jóvenes menores de 18 años en fábricas, obras o buques.
- 420. Peores formas de trabajo infantil.** Además de las leyes y reglamentos relativos a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, la mayoría de los Estados que presentaron memorias procuran proteger a los niños contra las peores formas de trabajo infantil.
- 421.** Por ejemplo, según el Gobierno de **Bangladesh**, la eliminación de las peores formas de trabajo infantil debe ser una prioridad debido a las condiciones de explotación que caracterizan el empleo.
- 422.** El Gobierno de **Brunei Darussalam** informa que el Reglamento sobre la trata y el tráfico de personas (2004) aborda, entre otras, la cuestión de las peores formas de trabajo infantil y define al niño como una persona que tenga hasta 18 años de edad (artículo 2). Asimismo, define la «trata de niños» como la captación, transporte, traslado, acogida o recepción de un niño, por cualquier medio, con fines de explotación.
- 423. Atención especial a grupos específicos de niños, incluidos los que trabajan en la economía informal.** El Gobierno de **Bangladesh** señala que, en su empeño por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio, se ha centrado en la eliminación del trabajo infantil en el sector de las prendas de vestir confeccionadas, sector en el que los trabajadores menores de 14 años no están autorizados a trabajar. Según la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF), a escala nacional e internacional se han reconocido los resultados favorables obtenidos por el país en el esfuerzo por retirar la mano de obra infantil del sector de las prendas de vestir confeccionadas.
- 424.** El Gobierno de **Cuba** indica que el sistema de educación, que abarca las zonas urbanas, rurales y zonas de montaña, dispone de programas especializados para los niños discapacitados.
- 425.** Según el Gobierno de la **República Islámica del Irán**, se presta especial atención a los niños de la calle, incluidos los niños que trabajan en la economía informal.
- 426.** El Gobierno de **México** observa que uno de los objetivos de su Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 es prestar especial atención a los niños indígenas que trabajan y a los jóvenes trabajadores que se emplean como trabajadores ocasionales o vendedores ambulantes.
- 427.** El Gobierno de **Santa Lucía** señala que su Departamento de Servicios Humanos investiga los casos de niños en situación de riesgo, es decir, en situaciones en las que están expuestos a sufrir abusos.
- 428. Acopio y divulgación de datos.** Según el Gobierno de **Guinea-Bissau**, en diciembre de 2006 se realizó una encuesta nacional con el objeto de determinar el alcance del trabajo infantil en el país.

429. El Gobierno de **Kiribati** informa que desde principios de 2007 se está realizando una encuesta sobre la cuestión del trabajo infantil.
430. En **Liberia**, el Gobierno declara que el Departamento de estadística iniciará en breve una encuesta nacional sobre el trabajo infantil.
431. El Gobierno de **México** proporciona información y datos sobre la incidencia de sus programas de prevención y lucha contra el trabajo infantil en zonas rurales y urbanas (grupos objetivo y reducción del porcentaje en el número de niños trabajadores).
432. Según el Gobierno de **Myanmar**, en 2005 el Ministerio del Trabajo publicó el indicador de desarrollo de recursos humanos que contenía información sobre los niños en edad escolar.
433. El Gobierno de **Santa Lucía** informa que no se ha elaborado la base de datos nacional sobre el trabajo infantil. Sigue siendo necesario que el Ministerio del Trabajo haga una divulgación más amplia de esta cuestión. Contribuye a ello la política de seguimiento de las escuelas de secundaria adoptada por el Ministerio de Educación. Por otra parte, los consejeros en las escuelas abordan con seriedad los casos de ausentismo escolar. Con todo, el Ministerio de Educación va a emprender un estudio sobre el abandono escolar. Este estudio deberá suministrar información sobre todos los posibles vínculos entre el trabajo infantil y el ausentismo escolar.
434. Según el Gobierno de **Uzbekistán**, el índice de alfabetización se halla casi en el máximo nivel (99,3 por ciento).
435. **Políticas y planes nacionales e internacionales.** Según el Gobierno de **Myanmar**, el Ministerio de Salud está llevando a cabo su Plan Nacional de Salud. El Departamento de Salud continúa aplicando el programa de gestión integrada de las enfermedades maternas e infantiles. Asimismo, el Gobierno ha puesto en marcha una serie de planes para lograr el objetivo de la «educación para todos» en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
436. Según el Gobierno de las **Islas Salomón** y de la Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SCCI), en abril de 2007 se creó un nuevo Ministerio de la Mujer, la Juventud y la Infancia que en la actualidad está elaborando un plan de cooperación nacional.
437. **Lograr la abolición efectiva del trabajo infantil.** El Gobierno de **México** informa que, como medida de prevención contra el trabajo infantil, a las empresas agrícolas que cumplan con sus responsabilidades sociales mediante la protección de los derechos humanos del niño se les concede una marca distintiva. En este sentido, la Secretaría de Desarrollo Social está adelantando un programa de sensibilización para los trabajadores agrícolas ocasionales (*Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas*) cuyo objetivo es contribuir a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de esta categoría de trabajadores a través de diversas medidas encaminadas al ejercicio de los derechos de las niñas y los niños, así como a la prevención del trabajo infantil. En 2006 este programa puso en marcha 9.156 proyectos en los participaron 557.475 personas, incluidos 201.004 menores de edad (36 por ciento).
438. El Gobierno de **Bangladesh** declara que, en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores, se organizaron cuatro seminarios sobre la cuestión del trabajo infantil, incluido un seminario celebrado en julio de 2007 antes de la adopción del proyecto de política sobre trabajo infantil. Según la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF), se han puesto en marcha programas específicos para reducir la dependencia de las familias de los ingresos aportados por los niños. Gracias a estos programas las madres han

recibido alimentos, subsidios de educación y ayudas para iniciar su propio negocio. La Federación de Trabajadores de Bangladesh (BWF) hace notar que se ha emprendido una campaña para la eliminación del trabajo infantil que incluye varias actividades de capacitación.

439. En **Brunei Darussalam**, el Gobierno señala que se han adoptado las siguientes medidas encaminadas a imponer la edad mínima de admisión al trabajo y eliminar las peores formas de trabajo infantil: i) mecanismos de inspección/seguimiento; ii) sanciones penales; iii) enseñanza obligatoria gratuita; iv) creación de empleo y generación de ingresos; v) asistencia social (becas, subsidios, bonos); vi) formación profesional y desarrollo de calificaciones profesionales de los jóvenes trabajadores, y vii) sensibilización y movilización. En cuanto a las peores formas de trabajo infantil, los niños y jóvenes están protegidos expresamente por el Código Penal, la Ley sobre la Protección de Mujeres y Niñas (CAP 120), el Reglamento sobre el trabajo infantil (2000), el proyecto de Reglamento sobre el trabajo infantil y de los jóvenes (2006), el Reglamento sobre la trata y tráfico ilícito de personas (2004), y el Reglamento relativo a las agencias de empleo (2004). Estas leyes también prevén sanciones en los casos de trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo multas y penas de cárcel.
440. Según el Gobierno de **Cabo Verde**, en mayo y junio de 2007 se celebraron varios seminarios tripartitos sobre la evaluación cuantitativa del trabajo infantil. Además, el Instituto del niño y de la juventud de Cabo Verde (ICEA) organizó en las escuelas varias campañas de sensibilización que abordaban, entre otros temas, la cuestión relativa al trabajo infantil. Según el Sindicato Nacional de Trabajadores de Cabo Verde (UNTC-CS), se están organizando varias campañas de sensibilización pública sobre este principio y derecho, incluido un seminario sobre el trabajo infantil celebrado en julio de 2007.
441. El Gobierno de **Cuba** señala que la principal actividad encaminada a fomentar este principio y derecho es la mejora del régimen de seguridad social que abarca a toda la población.
442. El Gobierno de **Gabón** informa que ha participado en una reunión regional sobre este principio y derecho. Según la Confederación de Empleadores del Gabón (CPG), también se están adelantando programas para niños trabajadores de más de 15 años de edad. Además, la Confederación Sindical del Gabón (COSYGA) señala se han realizado varias actividades para combatir el trabajo infantil en el país. Por ejemplo, entre enero y julio de 2007 el Programa nacional de desarrollo sindical (*Programme national de développement syndical* – PNDS), en colaboración con la Organización Sindical Democrática de Trabajadores Africanos (ODSTA), realizó varias campañas en Libreville y en Port-Gentil.
443. El Gobierno de **Ghana** comunica las siguientes actividades: i) en mayo de 2007 la Unidad de trabajo infantil del Departamento del Trabajo organizó un seminario con miras a fortalecer su capacidad para combatir el trabajo infantil; ii) se está llevando a cabo una capacitación a nivel nacional sobre el trabajo infantil en la que participan las principales partes interesadas, como los inspectores del trabajo, los inspectores de fábricas, los funcionarios de bienestar social, los funcionarios de la Asamblea del Distrito y los agentes de cooperación; iii) se ha establecido un Comité Directivo Nacional sobre el Trabajo Infantil con el objeto de fortalecer la creación de capacidades y aumentar la sensibilización sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil a través de programas de televisión y de radio; iv) en 21 distritos del país se han realizado varios seminarios sobre el trabajo infantil; v) los distritos han elaborado sus propios programas para aumentar el nivel de escolarización y se están construyendo más escuelas, y vi) se han creado programas de microfinanciación de los distritos. Por otra parte, el GTUC indica que uno de sus afiliados, el Sindicato General de Trabajadores Agrícolas (GAWU), emprendió dos proyectos en colaboración con la OIT/IPEC: i) las peores formas de trabajo infantil en el sector

pesquero, y ii) fomentar entre todos los afiliados la negociación de cláusulas en los convenios colectivos que impidan a los empleadores la contratación de niños. También se han concedido becas y se han organizado varios seminarios y debates en la televisión y en la radio.

- 444.** El Gobierno de la **República Islámica del Irán** señala que se están realizando actividades de sensibilización sobre los niños de la calle y para fortalecer la educación obligatoria gratuita. Según la Confederación de Asociaciones de Empleadores del Irán (ICEA), se están celebrando debates con las asociaciones de empleadores para hacer hincapié en que las personas entre los 15 y los 18 años de edad pueden trabajar como aprendices, pero que los niños menores de 15 años no deberían trabajar.
- 445.** En **Liberia**, el Gobierno indica que en octubre de 2007 se organizará una conferencia nacional sobre la revisión de la legislación laboral. Además, señala que pronto se celebrarán diez seminarios sobre el trabajo infantil que contarán con el apoyo financiero del Gobierno de los **Países Bajos**.
- 446.** Según el Gobierno de **Myanmar**, se han realizado actividades de promoción en el ámbito de la educación formal e informal, prestando especial atención a las zonas rurales. Además, en colaboración con el Departamento de Educación, algunas organizaciones de empleadores y trabajadores y algunas ONG, se organizó una semana de matriculación cuyo objetivo era aumentar el número de estudiantes escolarizados. El Ministerio del Trabajo, en colaboración con el UNICEF, emprendió un programa para la protección de los niños que se desarrolla a través de seminarios. El Sindicato de la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI) también fomenta la organización de seminarios y la elaboración de programas de capacitación para los trabajadores.
- 447.** El Gobierno de **Santa Lucía** informa que el Departamento del Trabajo realiza inspecciones de los lugares de trabajo.
- 448.** Según el Gobierno de las **Islas Salomón** y la Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI), en abril de 2007 se creó un nuevo Ministerio de la Mujer, la Juventud y la Infancia que en la actualidad está elaborando un plan nacional de cooperación y que en junio de 2008 organizará un seminario. La SICCI señala además que el Día del Trabajo se celebra en todo el país.
- 449.** En mayo y junio de 2007 tres funcionarios de los Gobiernos de **Samoa**, **Somalia** y **Timor-Leste** recibieron cursos de formación impartidos por la OIT en Ginebra y el Centro de Turín sobre las normas internacionales del trabajo y el seguimiento de la Declaración.
- 450.** En **Suriname**, la Confederación de Funcionarios Públicos (CLO) informa que ha organizado varias actividades de formación profesional relacionadas con la cuestión del trabajo infantil.
- 451.** El Gobierno de **Uzbekistán** señala que los servicios de inspección jurídica y técnica del Ministerio del Trabajo y Protección Social han realizado inspecciones y, de conformidad con los procedimientos reglamentarios, no se registraron casos de violación de los derechos de los niños. Además, la Cámara de Comercio de Uzbekistán (CCIU) informa que se organizan actividades de formación — especialmente en la Fundación Makhalla — como medida de prevención en el sector del algodón y que en estas actividades también se insiste en la importancia de la educación. Asimismo, en enero de 2006 se celebró un seminario tripartito sobre diálogo social y trabajo infantil. El Consejo de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU) hace notar que los sindicatos participan en los programas gubernamentales contra el trabajo infantil. En 2007 también se hizo hincapié en la protección social de los trabajadores y sus familias y, a este respecto, observa que el

apoyo gubernamental ha aumentado. Por ultimo, precisa que el FTUU participa en la Comisión de seguimiento con el objeto de: i) examinar la aplicación del programa nacional; ii) plantear cuestiones y preparar una lista de problemas; iii) formular recomendaciones, y iv) celebrar consultas con las autoridades locales a fin de adoptar medidas.

- 452.** El Gobierno de **Vanuatu** señala que ha establecido un comité directivo tripartito que también abordará este principio y derecho. Además, este comité ha organizado actividades de sensibilización sobre la legislación laboral.
- 453. Iniciativas especiales y progresos.** El Gobierno de **Bangladesh** informa que ha otorgado becas mensuales con el objeto de crear conciencia entre la población acerca de la importancia de la educación. Además, antes de su escolarización formal, los niños participan en programas de educación no formal. Señala que, si bien aumentó la matriculación en las escuelas primarias, la tasa de asistencia fue baja. Los programas de educación gratuita para niñas, al igual que los programas de alimentos para la educación, han logrado en poco tiempo aumentar la tasa de escolarización de los niños de familias pobres.
- 454.** En **Brunei Darussalam**, el Gobierno declara que ratificará el Convenio núm. 182 a su debido tiempo. Además, señala que ha adoptado una serie de leyes y reglamentos para cumplir el principio y derecho, incluidos el Reglamento sobre el trabajo infantil (2000), el proyecto de Reglamento sobre el trabajo infantil y de los jóvenes (2006) y el Reglamento sobre la trata y tráfico ilícito de personas (2004), que prevé, entre otras cosas, la creación de un fondo contra la trata y tráfico ilícito de personas. El Gobierno se encarga de administrar este fondo, el cual deberá utilizarse para: i) sufragar los costos de la repatriación de las personas objeto de trata y tráfico ilícito; ii) fomentar los programas de información y educación del público para prevenir, suprimir o actuar de cualquier otra modo contra la trata y tráfico ilícito de personas, y iii) recompensar a toda persona que colabore en la prevención o supresión de la trata y tráfico ilícito de personas.
- 455.** Según el Gobierno de **Ghana**, se ha establecido un nuevo Consejo para luchar contra la trata de personas (y contra el trabajo infantil). Asimismo, el Ministerio de Recursos Humanos, la Juventud y el Empleo ha puesto en marcha un programa nacional para eliminar el trabajo infantil en el sector del cacao.
- 456.** El Gobierno de **Guinea-Bissau** informa que en diciembre de 2006 se realizó una encuesta nacional con el fin de determinar el alcance del problema del trabajo infantil en el país. Asimismo, en colaboración con la OIT/PAMODEC (*Programme d'appui à la mise en oeuvre de la Déclaration*), en diciembre de 2007 se llevó a cabo un estudio de caso nacional sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo las peores formas de trabajo infantil.
- 457.** En **Kiribati**, según informa la Cámara de Comercio de Kiribati (KCC), una institución coreana, en colaboración con el Gobierno, se está ocupando del problema de las *Korekorea*¹⁰. Por otra parte, el Gobierno también está colaborando con el Programa de Empleo de los Jóvenes de la OIT y con la Organización neozelandesa de asistencia al desarrollo (NZODA).
- 458.** El Gobierno de **México**, declara que, en su primer año de aplicación, el Programa de Desarrollo Humano relativo al trabajo de los niños y jóvenes trabajadores de las zonas urbanas contribuyó a reducir en un 8 por ciento el porcentaje de niños trabajadores entre

¹⁰ Las [niñas] que «se van con» los pescadores coreanos.

los 12 y los 14 años de edad, y durante el segundo año de aplicación entre el 12 y el 14 por ciento. Por otra parte, el porcentaje de niñas trabajadoras entre los 15 y los 18 años de edad se redujo en un 11 por ciento durante el mismo período.

- 459.** El Gobierno de las **Islas Salomón** señala que proporciona asistencia financiera para la celebración nacional del Día del Trabajo. Estas actividades incluyen programas de sensibilización y programas de radio sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 460.** El Gobierno de **Vanuatu** comunica que ha creado un programa de trabajo decente por país que incluye el principio y derecho.
- 461.** En **Uzbekistán**, bajo los auspicios de la Cámara de Comercio e Industria (CCIU) y del Consejo de la Federación de Sindicatos (FTUU), se han firmado muchos convenios colectivos que contienen disposiciones sobre la prohibición del trabajo infantil. Ello ha permitido a ambos organismos desempeñar un papel de seguimiento y prevención contra el trabajo infantil, en particular en las zonas rurales y en el sector de los textiles, que es donde se observa este fenómeno.

c) Dificultades señaladas

- 462. Obstáculos a la ratificación de los Convenios núms. 138 y/o 182.** El Gobierno de **Australia** observa que, si bien la legislación y la práctica de su país se ajustan plenamente a los objetivos del Convenio núm.138, en este momento el país no puede ratificar dicho Convenio por razones técnicas relacionadas con el cumplimiento.
- 463.** En **Bangladesh**, el Consejo Consultivo Tripartito señala que la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182 no es aconsejable por el momento debido a problemas relacionados con la aplicación.
- 464.** En **Gabón**, la Confederación de Empleadores del Gabón (CPG) insta a que se ratifique el Convenio núm. 138 y pone de relieve las dificultades relativas al procedimiento. La Confederación Sindical del Gabón (COSYGA) hace notar que este procedimiento no se podrá completar sino hasta que los Códigos Civil, Penal y del Trabajo se ajusten a las normas internacionales sobre trabajo infantil.
- 465.** El Gobierno de **Guinea-Bissau** reitera que la inestabilidad política, económica y financiera del país ha obstaculizado la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182.
- 466.** En **Nueva Zelandia**, el Gobierno reitera que el proceso de evaluación de la posible ratificación del Convenio núm. 138 incluye un análisis de los cambios legislativos que habría que realizar a fin de garantizar el pleno cumplimiento de sus disposiciones.
- 467.** En este sentido, Business New Zealand (BNZ) señala que, como en años anteriores, sigue oponiéndose a la ratificación del Convenio núm. 138, pues no cree que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT esté dispuesta a aceptar una edad mínima de hecho para el empleo a tiempo completo. Esta cuestión se percibe en Nueva Zelandia de una manera que podría contrastar con el punto de vista de la Comisión. Como el Gobierno y BNZ han explicado, tradicionalmente se ha considerado que el empleo de personas jóvenes redundaba en beneficio de estas mismas personas, pues ello les permite adquirir valiosas calificaciones laborales y, cuando el padre y la madre trabajan (lo que es cada vez más frecuente), ocupar parte de las horas extraescolares en un empleo remunerado. Así pues, es probable que no se logre mucho con la ratificación del Convenio y que, en cambio, ello plantee un reto innecesario a Nueva Zelandia.

- 468.** Sin embargo, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) se refiere a la ratificación por Nueva Zelandia de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y menciona, por una parte, la reserva formulada por su país relativa al párrafo 2 del artículo 32 de este instrumento y, por otra, la recomendación formulada por el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas en el sentido de que el Gobierno revise su legislación y establezca la edad mínima de admisión al trabajo. Menciona asimismo la opinión de los abogados de menores, que consideran que el Gobierno debería examinar la legislación en materia de empleo de menores de algunos países de cultura semejante, como el **Reino Unido** y los Estados australianos de **Queensland** y **Victoria**. El NZCTU también hace notar que, si bien el Gobierno ha tomado algunas medidas encaminadas a la ratificación del Convenio núm.138, aún no ha elaborado un proyecto de legislación que se ajuste a las normativas de la OIT relativas al cumplimiento. Así pues, tal vez convenga en este caso que la OIT preste asistencia técnica para la elaboración de un proyecto de legislación laboral sobre la edad mínima de admisión al trabajo que esté en consonancia con los objetivos del Convenio núm.138 y de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y que, al mismo tiempo, se adapte a las circunstancias específicas de Nueva Zelandia (es decir, una legislación que, según lo estipulado en el artículo 7 del Convenio núm. 138, permita el empleo o el trabajo de personas de 13 a 15 años de edad en trabajos ligeros y que, para otro tipo de trabajos, fije en 16 años la edad mínima de admisión al trabajo).
- 469.** El Gobierno de **Somalia** hace saber que carece de la capacidad técnica requerida para completar la ratificación de todos los convenios fundamentales de la OIT.
- 470.** En **Vanuatu**, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU) señala que su país tiene que superar algunos obstáculos antes de emprender la ratificación del Convenio núm. 138.
- 471. Problemas circunstanciales y jurídicos.** En el cuadro que aparece a continuación se indican los problemas generales mencionados en las memorias por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Examen anual de 2008: Problemas circunstanciales y jurídicos relativos a la abolición efectiva del trabajo infantil en algunos Estados que han presentado memorias

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Falta de sensibilización y/o apoyo de la opinión pública	Brunei Darussalam, Islas Salomón	Guinea-Bissau (CCIA/CACI)	
Falta de información y de datos	Brunei Darussalam		
Circunstancias sociales y económicas	Ghana, Islas Salomón	Cabo Verde (ACS) Gabón (CPG)	Bangladesh (BWF) Cabo Verde (UNTC-CS) Gabón (COSYGA) India (AITUC)
Situación política	Eritrea, Somalia	Guinea-Bissau (CCIA/CACI)	
Disposiciones jurídicas	Brunei Darussalam, Islas Salomón, Liberia, Suriname	Gabón (CPG)	México (CTM); Suriname (CLO)
Prácticas de empleo vigentes	Santa Lucía	Bangladesh (BEF); Cabo Verde (ACS); Santa Lucía (SLEF); Uzbekistán (CCIU)	Cabo Verde (UNTC-SC); Santa Lucía (SLNW/ SLCSA)

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Falta de capacidad de las instituciones estatales competentes	Bangladesh, Brunei Darussalam, Cabo Verde, Ghana, Islas Salomón	Islas Salomón (SCCI)	Ghana (GTUC)
Falta de capacidad de las organizaciones de empleadores	Brunei Darussalam	Guinea-Bissau (CCIA/CACI)	Ghana (GTUC); Liberia (USPOGUL-LFLU)
Falta de capacidad de las organizaciones de trabajadores	Brunei Darussalam, Suriname		Ghana (GTUC); Liberia (USPOGUL-LFLU)
Falta de diálogo social en relación con este principio	Brunei Darussalam, Suriname	Guinea-Bissau (CCIA/CACI)	Vanuatu (VNWU)

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

- 472.** Según el Gobierno de **Bangladesh**, los padres de familia en los pueblos aún no están plenamente conscientes de las consecuencias negativas del trabajo infantil. Además, en ciertos sectores como el de las prendas de vestir y el de la electrónica no existen programas de formación profesional. La Federación de Trabajadores de Bangladesh (BWF) hace notar que en la economía informal es frecuente el trabajo infantil, especialmente en las zonas rurales pobres. Según la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF), la salud, la seguridad y el bienestar de los niños son cuestiones que inquietan a la opinión pública mundial. Aunque existe una legislación rigurosa contra el empleo de niños en trabajos peligrosos, no puede negarse que en la práctica la situación es muy distinta. Además, el trabajo infantil existe en el sector agrícola y en la economía informal, y el hecho de que en estos sectores predominen las empresas familiares hace más difícil controlar la incidencia de este tipo de trabajo.
- 473.** Según el Gobierno de **Cabo Verde**, siguen presentándose dificultades en cuanto a la definición y a la caracterización del trabajo infantil. La Asociación Comercial de Sotavento (ACS) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Cabo Verde (UNTC-CS) observan que el trabajo infantil existe en el sector agrícola y en la economía informal.
- 474.** En **Gabón**, la Confederación de Empleadores del Gabón (CPG) señala que el Código del Trabajo no se aplica a la economía informal y que el trabajo infantil está aumentando debido a la entrada ilegal de inmigrantes en el país. Según la Confederación Sindical de Gabón (COSYGA), el país recibe una gran cantidad de trabajadores extranjeros (incluidos niños) procedentes de **Benin, Malí, Nigeria, Senegal y Togo**. Este fenómeno se acentuará con la aplicación en el futuro de la libre circulación de personas entre los seis países de la Comunidad Económica de los Estados del Africa Central («*Communauté économique des États de l'Afrique centrale*» – CEEAC). Además, hace notar que aún no se ha resuelto el problema de la aplicación de penas a quienes incurran en delitos relacionados con el trabajo infantil.
- 475.** Según el Gobierno de **Ghana**, el Departamento del Trabajo no tiene la capacidad necesaria para abordar la cuestión del trabajo infantil, que existe principalmente en el sector agrícola y en la economía informal. Según el Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC): i) las estructuras institucionales son precarias y los servicios de inspección de fábricas no cuentan con personal suficiente ni con medios adecuados; ii) el material de promoción es escaso; iii) los miembros del GTUC se están renovando y es necesario impartir cursos de formación para los nuevos miembros, y iv) la frecuencia con que cambian los ministros de trabajo dificulta la colaboración a largo plazo entre el Gobierno y los sindicatos de trabajadores.

476. En **Guinea-Bissau**, la Cámara de Comercio, Industria y Agricultura (CCIA) y la Cámara de Agricultura, Comercio e Industria (CACI) enumeran los siguientes desafíos: i) inestabilidad política y dificultades financieras; ii) excesiva burocracia en la administración pública; iii) ausencia de reuniones tripartitas; iv) instituciones públicas inadecuadas; v) falta de conocimientos sobre este principio y derecho, y vi) obstáculos lingüísticos.
477. En **India**, el Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) señala que los principales desafíos siguen siendo la pobreza, el desempleo, la indiferencia de la opinión pública, las reformas agrarias y la falta de un sistema de enseñanza obligatoria gratuita. Además, observa que, aunque se elevó el nivel de remuneración para mejorar la tasa de escolarización infantil, la principal dificultad reside en la economía informal.
478. En **Liberia**, el Gobierno informa que la promulgación y aplicación de la legislación laboral todavía no se han concretado. El USPOGUL-LFLU enumera los siguientes desafíos: i) problemas logísticos; ii) creación de capacidad, y iii) falta de liderazgo y de capacitación en las organizaciones de empleadores y trabajadores.
479. Según el Gobierno de **México**, uno de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 es prestar especial atención a los grupos prioritarios, es decir, a los grupos vulnerables o con necesidades especiales. Aquí están comprendidos los niños y jóvenes de los pueblos y comunidades indígenas que trabajan como trabajadores ocasionales o vendedores ambulantes. Según la Confederación de Trabajadores de México (CTM), existe una diferencia de un año entre la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
480. En **Nueva Zelandia**, el Gobierno manifiesta que no considera que todas las formas de trabajo infantil sean perjudiciales. Si bien existen restricciones al empleo de personas jóvenes (principalmente en la legislación relativa a la educación y a la seguridad y salud en el trabajo), existe la práctica arraigada de emplear a niños en algunos trabajos, como el reparto de periódicos y la recolección de fruta. El Gobierno considera que el empleo de niños en estos tipos de trabajo no es perjudicial, y que es, de hecho, socialmente aconsejable, puesto que los prepara para ser independientes y asumir mayores responsabilidades.
481. Según el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZTCU), el estudio sobre la «*Pobreza infantil*» realizado por CARITAS (un organismo para el fomento de la justicia social) mostró que la pobreza infantil en Nueva Zelandia es la causa de que algunos niños y jóvenes se empleen en trabajos inseguros y asuman cargas de trabajo excesivas. El NZTCU está de acuerdo con CARITAS en que este es un problema al que debe prestársele atención. Otras investigaciones realizadas por el Ministerio de Desarrollo Social muestran que, gracias al conjunto de medidas gubernamentales para las familias, en 2007 disminuyó el número de familias con un trabajador adulto que corren el riesgo de caer en la pobreza. Sin embargo, los organismos para la defensa de la infancia informan que muchas familias que se benefician de este programa viven en la pobreza. Las familias más pobres son las encabezadas por un solo adulto. Es probable que los niños y adolescentes de las familias pobres busquen dinero para cubrir sus propias necesidades o para ayudar a sus familias; en ambos casos se emplearán en un trabajo remunerado, independientemente de que el trabajo sea seguro o apropiado para su edad. Los organismos para la defensa de la infancia recomendaron al Gobierno que simplificara las medidas del programa para las familias de modo que abarque a todas las familias con niños y las incluya en una de las prestaciones. Por otra parte, puesto que no existen datos sobre la presencia de niños menores de 15 años ni sobre la incorporación de trabajadores entre los 15 y los 19 años de edad en la fuerza de trabajo, el NZTCU considera que es difícil evaluar si las prácticas de empleo de Nueva Zelandia se ajustan al Convenio núm. 138.

482. Business New Zealand (BNZ) expresa su preocupación por los comentarios del NZCTU sobre la pobreza infantil, que poco o nada tienen que ver con la cuestión de si en Nueva Zelanda existe o no una edad mínima de admisión en el empleo. Como BNZ señaló en 2006, el hecho de que algunos niños trabajen por necesidad no se remedia fijando una edad mínima de admisión al trabajo. Es posible que el aumento progresivo del salario mínimo (como recomienda el NZCTU) esté produciendo resultados completamente contrarios a los que se pretende lograr, y que mantenga a los beneficiarios en el engranaje de la pobreza debido a que los niveles de producción no reflejan el salario devengado. Con respecto a los accidentes de los jóvenes, debe reconocerse que los «accidentes en el lugar de trabajo» incluyen casos de ahogamiento en piscinas públicas (clasificadas como lugares de trabajo a pesar de que la persona en cuestión no se «encontraba trabajando» en ellas) y accidentes de niños en explotaciones agrícolas (en donde los niños tampoco se «encontraban trabajando»), lo que, si bien resulta inaceptable, refleja en gran medida el nivel de actividad agrícola en este país y de ninguna manera puede relacionarse con la falta de una edad mínima de admisión al empleo.
483. Según el Gobierno de **Santa Lucía**, las inspecciones de los lugares de trabajo no revelan casos de trabajo infantil en la economía informal. Existe la sospecha de que pueda existir en algunos casos, aunque de forma clandestina. Antes, en las explotaciones bananeras de propiedad familiar, los niños dejaban de ir a la escuela para ayudar en la recolección del banano. Esta práctica ha sido relegada al pasado a raíz de la disminución de la producción. No obstante, los sábados los niños ayudan a sus padres (como vendedores) y a veces después de la escuela. Las autoridades competentes aún no han abordado esta cuestión y su incidencia en el tiempo que pueden dedicar los niños para hacer las tareas escolares. La Federación de Empleadores de Sierra Leona (SLEF) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Santa Lucía (SLNW) señalan la existencia de algunos casos en los que los niños trabajan durante las vacaciones y fines de semana para ayudar a sus familias. La Asociación de Empleados Públicos de Santa Lucía (SLCSA) señala asimismo que en las vacaciones de verano y de Semana Santa pueden verse niños vendiendo artesanías a lo largo de los bordes de las carreteras.
484. El Gobierno de las **Islas Salomón** reitera los mismos desafíos mencionados en el Examen anual de 2006, a saber: i) alto índice de pobreza; ii) indeterminación de la edad de finalización de la escolaridad obligatoria; iii) desconocimiento de la existencia del trabajo infantil y de sus efectos sobre las víctimas, las familias y el país en su conjunto; y iv) legislación inadecuada sobre la edad mínima de admisión al empleo. La División del Trabajo no tiene la capacidad para desempeñar su labor de vigilancia ni para operar y presentar memorias a la OIT de forma eficaz. Además, la Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI) señala que el Gobierno no cuenta con los recursos necesarios para garantizar la supervisión y aplicación de la legislación nacional.
485. El Gobierno de **Somalia** declara que el número de niños que trabajan y de niños soldados está aumentando debido a la pobreza, la crisis y la inestabilidad nacionales.
486. Según el Gobierno de **Suriname** y la Confederación de Empleados Públicos (CLO), el examen legislativo nacional ha mostrado que no existe suficiente colaboración entre algunos sectores públicos como el sector agrícola, el sector industrial y el sector de la salud. Asimismo, observa que falta liderazgo entre los trabajadores y los empleadores.
487. En **Uzbekistán**, la Cámara de Comercio e Industria de Uzbekistán (CCIU) hace notar que el trabajo infantil existe en las zonas rurales, especialmente en la industria textil.
488. En **Vanuatu**, el Gobierno declara que las discusiones tripartitas sobre el principio y el derecho son infructuosas. Por otra parte, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu

(VNWU) observa que el Gobierno no está intentando promover nuevas actividades tripartitas.

489. Solicitudes de cooperación técnica. Con miras a afrontar estos desafíos y facilitar el cumplimiento de este principio, los Gobiernos de **Bangladesh, Brunei Darussalam, Cabo Verde, Eritrea, Gabón, Ghana, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Islas Salomón, Kiribati, Liberia, México, Santa Lucía, Sierra Leona, Somalia, Suriname, Uzbekistán y Vanuatu** han solicitado la cooperación técnica de la OIT ¹¹ para que los ayude a llevar a la práctica este principio y derecho; también han solicitado esta cooperación las organizaciones de empleadores y de trabajadores de **Cabo Verde, Gabón, Ghana, India, República Islámica del Irán, Islas Salomón, Liberia, Saint-Lucia, Sierra Leona, Uzbekistán y Vanuatu**.

490. La mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores han expresado su interés en realizar una evaluación nacional, así como en organizar un seminario sobre el seguimiento de la Declaración en el plano nacional, contando para ello con el apoyo de la OIT.

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

a) Presentación de memorias

491. Todos los 20 Estados interesados han presentado informaciones sobre el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (una tasa de presentación de memorias del 100 por ciento), lo que supone un incremento del 5 por ciento con respecto a las cifras correspondientes al examen anual de 2007 sobre este principio y derecho ¹².

492. A escala nacional, nueve organizaciones de empleadores y 14 organizaciones de trabajadores de 13 Estados formularon observaciones sobre la información de referencia actualizada o primeras memorias de sus gobiernos.

493. A escala internacional, se recibió una observación general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) ¹³ que contiene referencias generales acerca del cumplimiento de este principio y derecho. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL, denominada ahora CSI) envió una observación fuera de plazo para el examen anual de 2007 relativa al cumplimiento de este principio y derecho en Japón.

494. El cuadro que figura a continuación indica las organizaciones de empleadores y de trabajadores nacionales e internacionales que enviaron observaciones y los países considerados:

¹¹ Para más informaciones en materia de cooperación técnica, véase la Parte II.D.3 y 4, párrafos 589-593, del presente documento.

¹² Véase el recuadro 1, pág. 9 del presente documento.

¹³ Véase el párrafo 562 del presente documento.

Examen anual de 2008: Observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación *

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI)
Bahrein	Cámara de Comercio e Industria de Bahrein (BCCI)	Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)	–
Brunei Darussalam	Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) (y sus dos afiliados)	Organización de Sindicatos de Brunei (BOWU)	–
Islas Salomón	Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI)	Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) y Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW)	–
Japón	–	–	X (observación enviada fuera de plazo correspondiente al examen anual de 2007)
Kiribati	Cámara de Comercio de Kiribati (KCC)	Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC) (y sus diez afiliados)	–
Kuwait	–	Confederación General de Sindicatos de Kuwait (GCTUK)	–
República Democrática Popular Lao	Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (LNCCI) (y sus 23 afiliados)	Federación de Sindicatos de Lao (LFTU)	–
Liberia	–	Sindicatos Unidos de Marineros, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de Servicios Generales de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU) (y sus 14 afiliados)	–
Myanmar	Sindicato de la Confederación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI)	–	–
Namibia	Federación de Empleadores de Namibia (NEF)	Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia (NUNW)	–
Omán	–	Confederación General de Sindicatos de Omán (GFOTU)	–
Qatar	–	Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC)	–
Singapur	Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)	Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (SNTUC) (y sus 63 afiliados)	–

Países	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de empleadores	Observaciones formuladas por las organizaciones nacionales de trabajadores	Observaciones formuladas por la Confederación Sindical Internacional (CSI)
Suriname	–	Confederación de Empleados Públicos (CLO)	–
Tailandia	Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria Tailandesa (ECONTHAI)	Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL)	–

* La Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha formulado un comentario general sobre este principio y derecho que se reproduce en el párrafo 562 del presente documento.

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

b) *Memorias en las que se mencionan actividades*

495. Ratificaciones y propósitos de ratificación. En el marco de este principio y derecho, la Oficina ha registrado en 2006 dos ratificaciones por **Montenegro** del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). El Gobierno ha decidido ratificar 68 convenios de la OIT tras la disolución de la antigua Unión Estatal de Serbia y Montenegro. Entre estos instrumentos se encuentran los ocho convenios fundamentales. El Gobierno, pues, no tuvo que presentar memorias con arreglo al seguimiento anual de la Declaración. Los países que han ratificado recientemente ambos Convenios fundamentales relativos al mismo principio y derecho ya no tienen que seguir cumpliendo con la obligación de presentar memorias en virtud del examen anual de la Declaración. Asimismo, disponen de un período de dos años (esto es, 12 meses después de la ratificación para la entrada en vigor y 12 meses para la presentación de memorias después de la entrada en vigor) para que puedan ajustar su legislación y práctica a las disposiciones de los convenios ratificados antes de presentar las memorias anuales sobre la aplicación de los instrumentos recién ratificados (con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT).

496. En el cuadro que figura a continuación se indican las ratificaciones en 2006-2007 y los países que en la información de referencia actualizada expresaron su intención de ratificar los Convenios núms. 100 y/o 111.

Examen anual de 2008: Estado de las ratificaciones y de los propósitos de ratificación de los Convenios núms. 100 y 111

Convenios	Ratificaciones en 2006-2007	Propósitos de ratificación expresados en el examen anual de 2008
Convenio núm. 100	Montenegro (3/06/2006)	Bahrein, Islas Salomón, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Liberia, Myanmar, Namibia, Omán, Samoa, Somalia, Suriname y Timor-Leste
Convenio núm. 111	Montenegro (3/06/2006)	Islas Salomón, Kiribati, Myanmar, Omán, Samoa, Suriname y Timor-Leste

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

497. Montenegro ha ratificado 68 convenios de la OIT tras la disolución de la antigua Unión Estatal de Serbia y Montenegro en junio de 2006. Entre estos instrumentos se encuentran los ocho convenios fundamentales. No presentó, pues, una memoria en relación con ninguno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

498. En cuanto a los propósitos de ratificación, el Gobierno de **Kiribati** reitera su intención de ratificar los Convenios núms. 100 y 111.
499. El Gobierno de la **República Democrática Popular Lao** confirma su intención de ratificar el Convenio núm. 100.
500. En **Liberia**, el Gobierno declara que el documento sobre la ratificación del Convenio núm. 100 se encuentra actualmente ante la Comisión de Asuntos Laborales del Senado para su aprobación.
501. En las **Islas Salomón**, el 17 de mayo de 2007 el Gabinete aprobó la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111 y de otros convenios fundamentales de la OIT no ratificados, lo que ha sido posible gracias a la asistencia técnica prestada por la OIT en 2005. Así pues, el Gobierno, en colaboración con la OIT y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se propone poner de conformidad la legislación nacional con los convenios fundamentales de la OIT.
502. El Gobierno de **Somalia** señala que aún no ha recibido la asistencia técnica de la OIT que solicitó en 2005 debido a su falta de capacidades técnicas. Informa que tan pronto reciba esta orientación técnica iniciará el proceso de ratificación en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores; el Gobierno indica que se propone ratificar los convenios fundamentales de la OIT.
503. Varios países están considerando la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 100 y/o 111, pero como medida preliminar desean asegurarse de que la política, legislación y/o práctica están totalmente de conformidad con las disposiciones de dichos Convenios (**Myanmar, Omán, Samoa, Somalia, Suriname y Timor-Leste**).
504. El Gobierno de **Myanmar** declara que cuando haya sido promulgada la nueva Constitución considerará la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 100 y 111.
505. En **Suriname**, el Gobierno señala que, cuando se complete la revisión de la legislación laboral relativa a la clasificación del trabajo y el salario mínimo, el Consejo de Ministros examinará los memorandos previos sobre la ratificación de los Convenios núms. 100 y 111.
506. Otros pocos países tienen previsto establecer un órgano tripartito (Bahrein) o iniciar consultas tripartitas (**Namibia**) con el objeto de examinar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 100.
507. El Gobierno de **Brunei Darussalam** declara que está examinando la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 100 y 111 en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
508. Las informaciones de referencia de los países muestran que la mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores apoyan a sus gobiernos en el proceso de ratificación de los Convenios núms. 100 y/o 111.
509. **Reconocimiento de este principio y derecho en la Constitución.** La mayoría de los países reconocen el principio y derecho en sus constituciones nacionales (**Bahrein, Islas Salomón, Japón, Kiribati, República Democrática Popular Lao, Liberia, Namibia, Omán, Samoa, Singapur, Somalia, Suriname y Tailandia**).
510. Por ejemplo, el Gobierno de **Bahrein** declara que su Constitución Nacional garantiza la igualdad y la igualdad de oportunidades.

511. El Gobierno de la **República Democrática Popular Lao** informa que la Constitución garantiza el derecho a la libertad y democracia y estipula que la legislación nacional deberá prohibir la discriminación por motivos de sexo.
512. El Gobierno de **Timor-Leste** señala que los artículos 16 y 17 de la Parte II de su Constitución titulada «Derechos fundamentales, deberes, libertades y garantías» incluye el principio de no discriminación en el empleo y la ocupación.
513. El Gobierno de **Myanmar** señala que actualmente está examinando su Constitución con miras a incluir en sus disposiciones este principio y derecho.
514. Sin embargo, los Gobiernos de **Kuwait** y **Qatar** no informan si en sus constituciones se reconoce este principio y derecho.
515. El Gobierno de **Brunei Darussalam** declara que su Constitución no contiene disposiciones relativas a este principio y derecho.
516. **Reconocimiento de este principio y derecho en las políticas, la legislación, los reglamentos y/o las decisiones judiciales.** Casi todos los Estados que han presentado memorias reconocen este principio y derecho en las políticas, la legislación, los reglamentos y/o las decisiones judiciales (**Bahrein, Brunei Darussalam, Islas Salomón, República Democrática Popular Lao, Liberia, Namibia, Omán, Qatar, Samoa, Singapur, Somalia, Suriname, Tailandia y Timor-Leste**).
517. Por ejemplo, en **Brunei Darussalam**, el Gobierno señala que la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación se reconoce en los dos sentidos que ello implica (eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación e igualdad de oportunidades y de trato, incluso en lo tocante a la remuneración). La política nacional sobre el principio y el derecho se basa en las declaraciones de Su Majestad (Titah) relativas a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Asimismo, existe un programa nacional de servicio para el sector público que reconoce este principio y derecho.
518. El Gobierno de la **República Democrática Popular Lao** declara que en 2006 se adoptó un nuevo Código del Trabajo que contiene disposiciones específicas sobre la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación.
519. El Gobierno de **Liberia** hace notar que en octubre de 2007 se celebrará una conferencia nacional tripartita con el objeto de revisar la legislación laboral. No obstante, declara que actualmente no existe una legislación específica relativa a la igualdad de remuneración.
520. **Introducción de cambios legislativos.** El Gobierno de **Namibia** señala que la Ley del Trabajo revisada de 2007 deberá adoptarse a finales de 2007.
521. **Mecanismos de aplicación, control y sanción.** Los Gobiernos de **Bahrein, Brunei Darussalam y Qatar** observan que en sus países existen este tipo de mecanismos para dar cumplimiento al principio y derecho.
522. Por ejemplo, en **Brunei Darussalam**, el Departamento del Trabajo se encarga de hacer cumplir las leyes y los reglamentos laborales. En cuanto a la discriminación basada en motivos de afiliación sindical, el artículo 19 de la Ley sobre Sindicatos (CAP 128) prevé sanciones penales (multas de 6.000 dólares de Brunei — es decir, cerca de 4.445 dólares de los Estados Unidos en noviembre de 2007 — y seis meses de prisión) en los casos en que un empleador infringe las disposiciones de esta ley y niega al trabajador el ejercicio del derecho de libertad sindical y de asociación y lo discrimina en razón de su afiliación o no a un sindicato. Según el Gobierno, hasta el momento no se ha señalado al Departamento

del Trabajo y a las autoridades judiciales ningún caso de discriminación en el lugar de trabajo.

- 523.** El Gobierno de **Singapur** señala que en mayo de 2007 la Comisión Tripartita sobre Empleabilidad de Trabajadores de Edad presentó su informe definitivo, el cual contenía una serie de recomendaciones destinadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores de edad. Entre estas recomendaciones figuran: i) ampliar las oportunidades de empleo para los trabajadores de edad; ii) mejorar la competitividad en relación con los costos de los trabajadores de edad; iii) mejorar las calificaciones de los trabajadores de edad, y iv) crear unas condiciones favorables a la aplicación de las diversas directrices tripartitas. Además, en mayo de 2006 se creó la Alianza Tripartita para la Adopción de Prácticas de Empleo Justas (TAFEP) con el fin de adoptar prácticas de empleo justas en el lugar de trabajo. Por otra parte, para facilitar este proceso, en septiembre de 2007 se creó, con el apoyo del Gobierno, un nuevo Centro tripartito para el fomento del empleo justo dirigido por representantes de los trabajadores y de los empleadores. Este Centro no sólo deberá elaborar programas de capacitación y herramientas para ayudar a los empleadores, sino que también creará un premio nacional que se concederá a las empresas que apliquen las prácticas de empleo justas.
- 524.** El Gobierno de **Suriname** declara que se están llevando a cabo las inspecciones del trabajo y que también se han establecido mecanismos para la presentación de quejas. Además, pronto se instaurará un sistema de salarios mínimos con vistas a erradicar la pobreza y lograr la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- 525.** El Gobierno de **Somalia** observa que no se ha creado ningún mecanismo de sanción en relación con este principio y derecho.
- 526. Actividades de promoción.** La mayoría de los gobiernos informan que han puesto en práctica o participado en actividades que abarcan desde las políticas o los programas institucionalizados hasta las actividades de sensibilización y promoción (**Arabia Saudita, Bahrein, Brunei Darussalam, Emiratos Arabes Unidos, Islas Salomón, Kuwait, Liberia, Myanmar, Namibia, Omán, Qatar, Samoa, Singapur, Somalia, Suriname, Tailandia y Timor-Leste**). Algunas organizaciones de empleadores y de trabajadores también pusieron en práctica estas actividades.
- 527.** A escala regional, en mayo de 2007 tuvo lugar en **Omán** el quinto Taller regional de la OIT/Consejo de Cooperación del Golfo sobre la Declaración de la OIT y las normas internacionales del trabajo en los países del Consejo de Cooperación del Golfo que contó con la participación tripartita de **Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Arabes Unidos, Kuwait, Omán y Qatar**.
- 528.** A escala nacional, el Gobierno de **Bahrein** enumera las siguientes actividades: i) promoción de libros de autores nacionales sobre las mujeres en Bahrein, y ii) dos seminarios organizados en marzo y mayo de 2007 en colaboración con la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre la participación de la mujer en los sindicatos y sobre el derecho al empleo y ocupación de las mujeres.
- 529.** En **Brunei Darussalam**, el Gobierno informa que, en el marco de un programa de asistencia de la OIT sobre cuestiones relacionadas con la presentación de memorias organizada en noviembre de 2007, los funcionarios del Departamento del Trabajo del Ministerio del Interior y de la Oficina del Fiscal General, así como los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores recibieron información sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sobre los convenios fundamentales de la OIT. La Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) señala que, con miras a fomentar la relación entre estos principios y derechos, el trabajo decente y las empresas

sostenibles, la NCCI celebra discusiones con sus miembros y con el Gobierno. El Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Brunei (BOWU) informa que cada mes organiza reuniones con el objeto de mejorar los conocimientos de sus miembros sobre la OIT y sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- 530.** El Gobierno de **Liberia** informa que en octubre de 2007 está prevista la celebración de una conferencia nacional sobre la revisión de la legislación laboral que contará con la participación de la sociedad civil.
- 531.** El Gobierno de **Myanmar** informa que en la reunión del Comité Nacional de la Mujer (NWC) se realizaron actividades relacionadas con la elaboración de medidas de protección para las mujeres y de medidas relacionadas con la salud y el VIH/SIDA.
- 532.** El Gobierno de **Namibia** informa que se llevarán a cabo varias actividades de promoción de la nueva Ley del Trabajo.
- 533.** El Gobierno de **Omán** y la Confederación General de Sindicatos de Omán (GFOTU) señalan que en la actualidad se está examinando una resolución ministerial sobre el salario mínimo de los trabajadores del sector privado. Además, tanto el Gobierno como la Confederación han participado en una serie de actividades tripartitas organizadas por la Organización Árabe del Trabajo (ALO).
- 534.** En **Singapur**, la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF) hace notar que, con miras a eliminar las prácticas discriminatorias: i) ha instado a sus miembros a observar las directrices sobre anuncios de empleo no discriminatorios; ii) ha procurado persuadir a un número mayor de empleados para que firmen y apliquen el compromiso de los empleadores sobre la utilización de prácticas de empleo justas, y iii) ha procurado que más empleadores incorporen en los convenios colectivos la cláusula sobre igualdad de remuneración, así como memorandos sobre el aumento de los salarios. Además, el Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (SNTUC) señala que el Comité de Mujeres ha elaborado dos proyectos fundamentales para 2007: i) «Las mujeres vuelven a trabajar», cuya finalidad es reintegrar a las mujeres en la fuerza de trabajo alentando a más empleadores a ofrecer a las mujeres trabajo a tiempo parcial y trabajo flexible y, al mismo tiempo, alentando a las mujeres a utilizar las subvenciones disponibles para mejorar sus calificaciones profesionales y, de este modo, conseguir trabajos mejor remunerados, y ii) «Iniciativa vida y empleo», cuyo objetivo es ofrecer una serie de prestaciones laborales (como, por ejemplo, licencias para el cuidado de los niños, sala de lactancia y disposiciones relativas al trabajo flexible) que permitan a las mujeres armonizar mejor el trabajo y la vida familiar.
- 535.** En **Islas Salomón**, el Gobierno señala que proporciona asistencia financiera para la celebración nacional del Día del Trabajo. Estas actividades incluyen actividades de sensibilización y un programa de radio semanal sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 536.** En **Tailandia**, el Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia (NCTL) declara que ha puesto en marcha una campaña en favor de la igualdad de remuneración (de sueldos y subsidios) entre los trabajadores de empresas contratantes y los trabajadores de empresas subcontratantes. Señala asimismo que en cada una de las 76 provincias del país se organizaron varias actividades y que las inspecciones del trabajo se llevan a cabo de forma regular.
- 537.** En mayo y junio de 2007 tres funcionarios de los Gobiernos de **Samoa**, **Somalia** y **Timor-Leste** recibieron cursos de formación impartidos por la OIT en Ginebra y el Centro de Turín sobre las normas internacionales del trabajo y el seguimiento de la Declaración.

- 538.** En **Suriname**, el Gobierno informa que en agosto de 2007 tuvo lugar un seminario sobre la creación de un sistema de salarios mínimos que contó con la colaboración de la OIT. Además, la Confederación de Empleados Públicos (CLO) señala que ha organizado varios seminarios con el objeto de impartir formación a los trabajadores del sector agrícola.
- 539. Instituciones especiales para la promoción de la igualdad.** El Gobierno de las **Islas Salomón** informa que se ha creado un nuevo Ministerio de la Mujer, la Juventud y la Infancia.
- 540.** El Gobierno de **Somalia** señala que en 2005 se creó el Ministerio de la Mujer con el objeto de fomentar la igualdad de género.
- 541. Acopio y divulgación de datos.** El Gobierno de **Bahrein** informa que ha publicado estadísticas relacionadas con las mujeres de Bahrein en 2007.
- 542.** Por el momento no existen estadísticas ni información sobre este principio y derecho en **Brunei Darussalam** y **Somalia**.
- 543. Iniciativas especiales y progresos.** En **Singapur**, el Gobierno informa que en mayo de 2007 se publicaron las nuevas Directrices tripartitas sobre la adopción de prácticas de empleo justas. En este sentido, el Gobierno señala que 500 empleadores ya se han comprometido públicamente a adoptar estas prácticas de empleo justas.

c) Dificultades señaladas

- 544. Obstáculos a la ratificación.** Algunos gobiernos indican que se están planteando dificultades para poner de conformidad la legislación nacional con los Convenios núms. 100 y/o 111 y que ello representa un obstáculo para la ratificación (**Samoa** y **Timor-Leste**).
- 545. Problemas circunstanciales y jurídicos.** En el cuadro que aparece a continuación se indican los problemas generales mencionados en las memorias por los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Examen anual de 2008: Problemas circunstanciales y jurídicos respecto de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación en algunos Estados que han presentado memorias *

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Falta de sensibilización y apoyo de la opinión pública	Brunei Darussalam, Islas Salomón, Samoa, Suriname, Timor-Leste		
Falta de información y de datos	Brunei Darussalam, Islas Salomón, Somalia		
Valores sociales y tradiciones culturales	Islas Salomón		
Circunstancias sociales y económicas	Islas Salomón		Islas Salomón: Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU); Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW)

Tipo de dificultad	Gobiernos	Organizaciones de empleadores	Organizaciones de trabajadores
Situación política	Islas Salomón, Somalia	Myanmar: Sindicato de la Confederación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI)	
Disposiciones jurídicas	Brunei Darussalam, Islas Salomón, Liberia, Samoa, Timor-Leste	Islas Salomón: Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI)	Namibia: Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia (NUNW)
Prácticas de empleo vigentes	Islas Salomón	Brunei Darussalam (Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) (y sus tres afiliados); Tailandia: Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria Tailandesa (ECONTHAI)	Tailandia: Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia (NCTL)
Falta de capacidad de las instituciones estatales competentes	Brunei Darussalam, Islas Salomón, Liberia, Samoa, Timor-Leste	Islas Salomón: Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI)	Liberia: Sindicatos Unidos de Marineros, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de Servicios Generales de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU)
Falta de capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	Brunei Darussalam, Islas Salomón, Liberia, Timor-Leste		Liberia: Sindicatos Unidos de Marineros, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de Servicios Generales de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU)
Falta de diálogo social en relación con este principio	Brunei Darussalam, Islas Salomón		Bahrein: Federación General de Sindicatos de Bahrein (GBFTU)

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

- 546.** En **Bahrein**, la Federación General de Sindicatos de Bahrein (GBFTU) señala que, sin celebrar consultas previas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se modificó un capítulo específico de la Ley del Trabajo que trata de las mujeres.
- 547.** En **Brunei Darussalam**, la Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) declara que no se han planteado mayores dificultades para poner en práctica el principio y derecho en el país. No obstante, observa que no hay suficientes mujeres ocupando cargos de funcionarios y administradores de alto nivel.
- 548.** El Gobierno de **Kiribati** reitera que los funcionarios del Ministerio de Trabajo no están suficientemente capacitados en lo relativo a este principio y derecho.
- 549.** En **Liberia**, el Gobierno declara que la promulgación y aplicación de la legislación laboral todavía no se han concretado. Los Sindicatos Unidos de Marineros, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de Servicios Generales de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU) menciona la ausencia generalizada de capacitación sobre este principio y derecho.

- 550.** En **Myanmar**, el Sindicato de la Confederación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI) observa que la coyuntura económica no es muy favorable debido a los embargos y a las sanciones económicas impuestas por varios países occidentales.
- 551.** El Gobierno de **Namibia** informa que la puesta en práctica de la Comisión de Equidad en el Empleo representa un desafío importante, especialmente en el sector privado. Según la Federación de Empleadores de Namibia (NEF), el desafío nacional reside en la economía informal. El Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia (NUNW) observa que no todos los instrumentos jurídicos relativos a este principio y derecho están en vigor en el país.
- 552.** En **Samoa**, el Gobierno informa que existe una falta de conciencia pública y de capacitación sobre este principio y derecho y que las inspecciones del trabajo no son suficientemente eficaces.
- 553.** El Gobierno de las **Islas Salomón** hace notar que es necesario abordar la cuestión de los trabajadores domésticos y de las trabajadoras que sufren discriminación, especialmente en el acceso al empleo. Señala además que la División del Trabajo no tiene la capacidad para desempeñar su labor de vigilancia ni para operar y presentar memorias a la OIT de forma eficaz. Además, la Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI) señala que el Gobierno no cuenta con los recursos necesarios para garantizar la supervisión y aplicación de la legislación nacional. El Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW) informan que entre 1999 y 2004 se produjeron conflictos étnicos en el país. Aunque en la actualidad han remitido estos conflictos, sigue siendo necesario abordar esta cuestión a fin de mejorar el cumplimiento de este principio y derecho.
- 554.** El Gobierno de **Somalia** declara que está intentando establecer la paz total en el país. Informa además que el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores carecen de personal técnico y de recursos financieros.
- 555.** El Gobierno de **Suriname** indica que las mujeres no están adecuadamente informadas sobre este principio y derecho y que, por tal motivo, deben elaborarse políticas integrales a este respecto.
- 556.** En **Tailandia**, la Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria Tailandesa (ECONTHAI) y el Congreso Nacional del Trabajo de Tailandia (NCTL) observan que, si bien la discriminación en el empleo y la ocupación no constituye un problema grave en el país, pueden presentarse algunos casos de este tipo de discriminación en empresas pequeñas (con menos de 50 trabajadores) o en empresas familiares.
- 557.** El Gobierno de **Timor-Leste** destaca en particular la ineficacia de sus servicios de inspección del trabajo.
- 558. Solicitudes de cooperación técnica.** Con miras a afrontar estos desafíos, **Bahrein, Brunei Darussalam, Islas Salomón, Japón, Kiribati, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Liberia, Omán, Singapur, Tailandia y Timor-Leste** han solicitado cooperación técnica a la OIT para ayudarlos a llevar a la práctica este principio y derecho ¹⁴.
- 559.** Por ejemplo, varios gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores expresan su interés en realizar, con el apoyo de la OIT, una evaluación nacional y un seminario

¹⁴ Para más información en materia de cooperación técnica véase la Parte II.D.3 y 4, párrafos 589-593, del presente documento.

sobre el seguimiento de la Declaración a escala nacional: **Brunei Darussalam** (Gobierno, Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI) y Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Brunei (BOWU)); **Islas Salomón** (Gobierno); **República Democrática Popular Lao** (Gobierno); **Samoa** (Gobierno); **Somalia** (Gobierno); **Suriname** (Gobierno) y **Timor-Leste** (Gobierno).

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

560. Los Gobiernos de **Japón** y **Malasia** informan de que no ha habido cambios con respecto a sus memorias anteriores.

B. Cometido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

1. Participación general

561. Las estadísticas de la información recibida de los Estados que han presentado memorias en el marco del examen anual de 2008 muestran una tasa general de observaciones recibidas de organizaciones de empleadores y de trabajadores del 145 por ciento, frente a la de las memorias recibidas de los gobiernos. En el presente ciclo de presentación de memorias las observaciones se centraron en el cumplimiento del principio de libertad sindical y de asociación, en el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y en el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Cuadro 3. Observaciones de las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores, 2000-2008 *
(porcentaje de observaciones en comparación con las memorias de los gobiernos)

Principio y derecho	2000 (primer ciclo)		2001 (segundo ciclo)		2002 (tercer ciclo)		2003 (cuarto ciclo)		2004 (quinto ciclo)		2005 (sexto ciclo)		2006 (séptimo ciclo)		2007 (octavo ciclo)		2008 (noveno ciclo)	
	% sobre las memorias que habían de presentarse	% sobre las memorias recibidas	% sobre las memorias que habían de presentarse	% sobre las memorias recibidas	% sobre las memorias que habían de presentarse	% sobre las memorias recibidas	% sobre las memorias que habían de presentarse	% sobre las memorias recibidas	% sobre las memorias que habían de presentarse	% sobre las memorias recibidas	% sobre las memorias que habían de presentarse	% sobre las memorias recibidas	% sobre las memorias que habían de presentarse	% sobre las memorias recibidas	% sobre las memorias que habían de presentarse	% sobre las memorias recibidas	% sobre las memorias que habían de presentarse	% sobre las memorias recibidas
Libertad sindical y de asociación y derecho de negociación colectiva	46	69	60	85	34	48	88	106	22	30	33	38	168	177	100	106	151	151
Trabajo forzoso	2	5	39	74	4	7	25	41	14	20	8	10	136	136	59	67	126	126
Trabajo infantil	3	6	25	36	15	28	13	23	13	23	46	53	158	171	180	206	156	162
Discriminación	7	13	32	43	8	13	29	43	18	23	39	47	180	180	231	281	115	115
Porcentaje medio total	14	24	37	55	17	30	33	51	16	25	32	37	161	166	143	165	142	145

* La tasa de respuestas supera el 100 por ciento, ya que en algunos casos (como el de Cabo Verde, Guinea-Bissau, India, Islas Salomón, Kiribati, Liberia, Sierra Leona, etc.) las observaciones fueron enviadas por varias organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

2. Organizaciones de empleadores

562. Organización Internacional de Empleadores (OIE). Como ya hiciera en el examen anual de 2007, la OIE envió una declaración en la que describía su posición y actividades en relación con la Declaración y su seguimiento, que se reproduce a continuación en su integridad.

I. Esfuerzos de la OIE para apoyar la Declaración

La OIE aprovecha esta oportunidad para formular observaciones en el marco del proceso de exámenes anuales y reafirmar su firme compromiso con la Declaración. La OIE sigue firmemente empeñada en alcanzar el éxito de la misma. Hemos tenido una participación activa en la promoción y el apoyo a la Declaración, como lo muestran los ejemplos citados a continuación sobre la manera en que nuestro compromiso se ha traducido en medidas concretas.

La OIE sigue esforzándose por potenciar la notoriedad y utilidad de la Declaración. El documento de posición de la OIE sobre la Declaración, adoptado en 2006, es el marco de referencia de su labor en este sentido. La OIE insta a sus miembros a vincular las actividades que se realizan a escala nacional con los principios de la Declaración y a subrayar su importancia en cada oportunidad que surja.

Este año la OIE publicó la primera edición de su examen de la política social y laboral. En dicho documento, difundido en junio de 2007, figuran artículos que tratan sobre diferentes aspectos de especial interés para la Declaración: migración, diálogo social, empresas y normas internacionales del trabajo, y modificación de la legislación laboral de los países para adaptarla a las nuevas realidades.

En la actualidad, la OIE está realizando una encuesta entre todos sus miembros sobre las tendencias en los lugares de trabajo. Muchos de los elementos de información que esta encuesta pone de manifiesto (migrantes, consideraciones en materia de género, tendencias en materia de negociación colectiva) tienen que ver con la Declaración y sus cuatro principios.

Después de diez años, la Declaración, creada a iniciativa del Grupo de los Empleadores de la OIT, sigue constituyendo una herramienta pertinente para los empleadores.

1. *La OIE y la Organización de los Estados Americanos (OEA) en la Cumbre de las Américas*

En septiembre de 2007 se celebró la XIV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de Estados Americanos (OEA), en Trinidad y Tabago; en ella, junto con un plan de acción, se adoptó una declaración titulada «Haciendo del trabajo decente una prioridad del desarrollo social».

Como preparación para la Cumbre, la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL), uno de los órganos asesores de la CIMT, participó en una serie de actividades y eventos preliminares. La OIE, en su calidad de coordinador de la CEATAL, organiza y coordina la participación de sus federaciones afiliadas de América en tales eventos y en todas sus actividades preparatorias.

En el párrafo 7 de la declaración «Haciendo del trabajo decente una prioridad del desarrollo social» se reconoce la importancia vital de la promoción y el cumplimiento de los principios fundamentales, y se reafirma el compromiso «de promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, y su seguimiento que cubren las siguientes áreas: a) libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición efectiva del trabajo infantil; y d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación».

Esta Declaración promoverá «el efectivo cumplimiento de [las] legislaciones laborales nacionales de tal forma que se respeten estos principios». Se prevé asimismo que la XV CIMT [2008] adopte una decisión sobre el documento titulado «Líneas estratégicas de la XV CIMT

para avanzar hacia la igualdad y la no discriminación de género en el marco del trabajo decente».

Se espera que durante la XV CIMT, los trabajadores (COSATE) y los empleadores (CEATAL) publiquen una vez más una declaración conjunta, dirigida a sus gobiernos, en la que se haga hincapié en la importancia de la participación activa de los interlocutores sociales en el proceso destinado a abordar los desafíos sociales y laborales que se derivan del proceso de la Cumbre. En éste se reafirma la importancia de la promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, como marco de la dimensión social de la integración regional.

La OIE ha intervenido activamente en todas las consultas realizadas para la elaboración de estos documentos. Asimismo, en el marco de las actividades de la CEATAL, se ha encargado de la coordinación de las opiniones de las organizaciones de empleadores de las diferentes regiones.

2. *El Informe global y las discusiones en la CIT [Conferencia Internacional del Trabajo]*

La OIE sigue considerando que el Informe global y su discusión en la CIT son herramientas eficaces para la promoción de la Declaración. Estas discusiones suponen una excelente oportunidad para que las organizaciones de empleadores se impliquen activamente en la Declaración, dado que muchas de ellas se ven directamente afectadas por las cuestiones que se tratan en el Informe.

En la reunión del Consejo de Administración de la OIT celebrada en marzo, la OIE se encargó de coordinar una reunión para el Grupo de los Empleadores en la que se presentaron y discutieron los diferentes puntos del orden del día para la CIT de 2007. Se hizo una exposición para el Grupo sobre el Informe global titulado «La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean» con el fin de presentar los puntos de vista de la Secretaría [del Grupo de los Empleadores] y, una vez más, subrayar la importancia de este debate en la Conferencia.

El 16 de mayo [de 2007], la OIE organizó una reunión con representantes gubernamentales con el fin de conocer y compartir los puntos de vista del Grupo de los Empleadores en relación con los diferentes puntos del orden del día de la CIT. Se llevó a cabo una breve exposición del debate previsto en torno al Informe global. Se destacó una vez más la importancia que reviste la Declaración para el Grupo de los Empleadores.

La OIE, como Secretaría del Grupo de los Empleadores en la CIT, coordinó la participación de los delegados empleadores en el debate de este año; además, colaboró estrechamente con los portavoces y los oradores de los empleadores con el fin de presentar los puntos de vista, las posiciones y las inquietudes de éstos.

Los trabajos preparatorios para este debate incluyeron consultas con los miembros de la OIE, con ACT/EMP, con los portavoces de los empleadores, con el Departamento de la Declaración y con el Grupo de los Trabajadores, entre otros. Asimismo, se prepararon notas para el Grupo de los Empleadores en las que figuraban los puntos del Informe global que presentaban mayor interés, así como posibles temas de discusión para enriquecer el debate.

3. *Responsabilidad social de la empresa (RSE)*

La notoriedad e importancia de la RSE sigue creciendo, al igual que la importancia de la Declaración como punto de referencia útil en este debate.

La OIE, a través de su Grupo de Trabajo sobre la RSE, sigue facilitando orientaciones a sus federaciones afiliadas respecto de la manera de aplicar y apoyar la Declaración en este contexto. El Grupo de Trabajo se reúne tres veces al año [2007].

La OIE coordina la participación de sus miembros en el Grupo de Trabajo sobre la responsabilidad social creado por la Organización Internacional de Normalización (ISO). La cuarta reunión del Grupo de Trabajo tuvo lugar este año en Sydney, Australia. La información sobre esta reunión, en la que la OIE también estuvo representada, se envió a todas las federaciones afiliadas.

La OIE también coordinó una Conferencia sobre RSE en Europa Sudoriental. Esta reunión se celebró en Belgrado en abril de 2007. Los participantes, procedentes de los países de los Balcanes, informaron sobre los diferentes acontecimientos en materia de RSE ocurridos en la región.

La OIE, en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT, organizó un Foro subregional sobre responsabilidad social de la empresa para miembros de la OIE en los países africanos de lengua francesa. El evento fue organizado por la Confederación de Empleadores de Malí. El Foro, que reunió a representantes de organizaciones de empleadores de diez países, tenía por objetivo estudiar iniciativas para lograr una participación más activa de los empleadores en los debates sobre RSE, cada vez más frecuentes. También se examinaron algunas iniciativas internacionales, como el Pacto Mundial y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, así como su incidencia en las empresas a escala nacional. El Foro también permitió entablar un debate sobre el papel de las empresas en la sociedad y sobre las posibles respuestas a cualquier intento de reglamentar la RSE por vía legislativa.

La Confederación de la Industria Británica acogerá en Londres, entre el 12 y el 15 de septiembre, la reunión anual de 2007 con las federaciones afiliadas europeas de la OIE. Los participantes en esta reunión discutirán, entre otras cuestiones, los acontecimientos más recientes en materia de RSE.

4. *El Pacto Mundial*

Los principios laborales del Pacto Mundial se han extraído de la Declaración de la OIT. La OIE sigue participando activamente en la promoción del Pacto Mundial. Además, el Secretario General de la OIE es miembro de su Consejo.

La Cumbre de Líderes del Pacto Mundial se celebró en Ginebra a principios de julio de 2007. En su intervención ante la sesión plenaria, el Sr. Abe Katz, Presidente de la OIE, señaló que conseguir una mayor participación de las PYME en el Pacto Mundial era un desafío que debían afrontar e hizo hincapié en el compromiso de la OIE en el sentido de promocionar entre las PYME los principios del Pacto. En su intervención en las discusiones sobre trabajo, el Secretario General de la OIE, Sr. Antonio Peñalosa, se refirió a las [iniciativas de los empleadores en relación con estos principios].

La OIE, en colaboración con la Confederación Chilena de la Producción y el Comercio (CPC) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), está organizando la XVIII Reunión de Presidentes de Organizaciones Empresariales Iberoamericanas, que tendrá lugar en Santiago de Chile a principios de noviembre de [2007]. Uno de los principales temas de discusión previstos es el de «La responsabilidad social de las empresas y el Pacto Mundial: el papel de las organizaciones de empleadores».

II. **Iniciativas de la OIE en relación con los cuatro principios fundamentales**

Además de promover la Declaración, la OIE ha desplegado grandes esfuerzos para impulsar y apoyar cada uno de los cuatro principios fundamentales. A continuación mencionamos algunos de estos esfuerzos a lo largo del año [2007].

— *Libertad sindical y libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*

El principal mecanismo de participación de la OIE en lo que se refiere a la libertad sindical y la libertad de asociación sigue siendo el Comité de Libertad Sindical («CLS»). La OIE colabora estrecha y constantemente con los miembros empleadores del CLS a fin de garantizar que la labor del Comité siga siendo pertinente para los empleadores.

La OIE sigue prestando ayuda a las organizaciones de empleadores que no disfrutan plenamente de la libertad de asociación. La OIE presta asistencia, orientación y apoyo a fin de garantizar el respeto de este principio fundamental.

— *Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio*

La OIE coordina activamente la participación de los empleadores en las actividades relativas a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

La OIE ha estado colaborando activamente en el proyecto «Evaluación del desarrollo de capacidad para [las organizaciones de empleadores]» del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso [SAP-FL]. Desde que se inició este proyecto la OIE ha colaborado para alcanzar los objetivos del Programa.

— *Abolición efectiva del trabajo infantil*

La OIE apoya la participación del Grupo de los Empleadores y de los portavoces de los empleadores del Comité Directivo del IPEC.

Tras reconocer que no se dispone en la actualidad de guías prácticas redactadas específicamente para que los empleadores aborden la cuestión del trabajo infantil en sus lugares de trabajo o sus cadenas de suministro, la OIE y ACT/EMP elaboraron una colección de herramientas para los empleadores. La guía práctica para empleadores sobre el trabajo infantil se publicó en junio de [2007].

Esta guía, dividida en tres partes, está concebida para ayudar a las organizaciones de empleadores y a las empresas particulares a entender la cuestión del trabajo infantil y tomar medidas al respecto. La guía presenta estrategias y facilita ejemplos ilustrativos para prevenir el trabajo infantil, retirar a los niños del mercado de trabajo y proteger a los niños que no han alcanzado la edad mínima de admisión al trabajo.

La primera parte contiene algunas definiciones que permiten una mejor comprensión de las cuestiones de que se trata. Las otras dos partes explican, desde el punto de vista de las empresas, de qué manera puede lucharse en la práctica contra el trabajo infantil. La segunda parte está dirigida específicamente a las empresas, y la tercera trata sobre el papel colectivo que pueden desempeñar las organizaciones de empleadores y otras asociaciones empresariales en el sentido de prestar ayuda a sus miembros en lo que concierne a esta importante cuestión.

— *Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*

La OIE lucha activamente, de manera tanto directa como indirecta, contra las distintas formas de discriminación. Se facilitan a continuación algunos ejemplos representativos de nuestra labor en este campo.

La OIE sigue ocupándose activamente de la cuestión del VIH/SIDA, que por su gravedad podría acarrear funestas consecuencias para el mundo del trabajo. Es importante enfrentarse a este problema en las regiones que están gravemente afectadas en la actualidad, pero también en aquellas regiones donde la epidemia aún no tiene proporciones desastrosas pero podría alcanzarlas.

El empleo de los jóvenes sigue siendo un elemento fundamental de la labor de la OIE. La OIE está trabajando conjuntamente con la OIT en la elaboración de una guía práctica que contenga un repertorio de iniciativas impulsadas por la comunidad empresarial a escala mundial. La guía permitirá compartir los recursos utilizados para fomentar la creación de oportunidades de empleo para los jóvenes.

III. Areas de interés

Nuestro apoyo a la Declaración, su seguimiento y los cuatro principios fundamentales se hace evidente a través de nuestras actividades. Sin embargo, como hemos hecho en años anteriores, aprovechamos esta oportunidad para hacer hincapié en las inquietudes concretas de los empleadores en relación con la Declaración y su seguimiento.

1. *Estudios de referencia nacionales*

La OIE apoya plenamente el enfoque de los estudios de referencia. Este enfoque supone un mecanismo creativo e innovador para aprovechar la información reunida a través del examen anual. La OIE reiteró este apoyo en el curso de los debates del Consejo de Administración en el marco del examen anual.

Es importante evitar que este análisis se convierta en una herramienta para clasificar a los países. Deberían proseguirse los estudios de referencia como una herramienta útil para el seguimiento del progreso de los esfuerzos que realizan los Estados Miembros a lo largo del tiempo — sin compararlo con normas impuestas desde el exterior, sino con los avances logrados anteriormente. De acuerdo con el espíritu y la intención de la Declaración, debe permitirse que cada Estado Miembro ponga en práctica los cuatro principios fundamentales de una manera que resulte adecuada a sus circunstancias nacionales.

Queda por ver cuáles serán las repercusiones de estos análisis. La OIE desearía aprovechar esta oportunidad para felicitar a la Oficina por su disposición a estudiar nuevas modalidades de acción.

2. *Obligaciones contraídas en virtud de la Declaración*

La evaluación que se lleva a cabo a través del examen anual debería centrarse en las medidas adoptadas por los Estados Miembros para poner en práctica los principios fundamentales. Esta evaluación no debería implicar una discusión de la legislación y la práctica. Los empleadores han planteado en repetidas ocasiones el hecho de que la Declaración y su seguimiento constituyen una vía política, y no una vía jurídica, como el mecanismo de control periódico de la OIT. Las obligaciones políticas necesarias para promover, alcanzar y poner en práctica los principios de la Declaración deben seguir diferenciándose de las obligaciones jurídicas específicas contraídas a través de la ratificación de un convenio.

3. *Capacitación de las organizaciones de empleadores y cooperación técnica*

La Declaración sólo puede promoverse de manera efectiva por medio de unos mandantes fuertes. Por ende, debe velarse por aprovechar el seguimiento de la Declaración para potenciar la capacidad de las organizaciones de empleadores con el fin de que contribuyan a mejorar la representación de las empresas y a fortalecer el espíritu del tripartismo y el diálogo social.

Deberían asignarse recursos a la formulación de programas de cooperación técnica destinados específicamente a las organizaciones de empleadores. También debería alentarse a los donantes a dedicar una parte de sus recursos de financiación a la capacitación de los interlocutores sociales.

4. *Décimo aniversario de la Declaración de la OIT*

Cada año que pasa desde la adopción de la Declaración de la OIT de 1998, aprendemos más acerca de cuáles de los aspectos de su seguimiento son útiles y eficaces para lograr sus objetivos, y qué aspectos son susceptibles de mejora.

El décimo aniversario de la Declaración de la OIT, que se celebrará en 2008, puede constituir una oportunidad apropiada para examinar las labores de seguimiento con miras a encontrar la manera de reforzarlas. Aprovechar las enseñanzas extraídas a lo largo de los diez últimos años tal vez nos ayude a perfeccionar las actividades de seguimiento a fin de asegurarnos que sigan siendo pertinentes. Por su parte, el Grupo de los Empleadores acogería con agrado una oportunidad para iniciar una discusión sobre esta cuestión.

La Declaración sigue siendo un ejemplo destacado de la manera en que la OIT puede y debe reaccionar ante cuestiones sociales urgentes, a través de su proceso característico de creación de consenso. La OIE agradece esta oportunidad de facilitar información; nos complacerá responder a cualquier pregunta que surja de la lectura del presente documento.

563. Organizaciones nacionales de empleadores. La mayoría de los gobiernos indican que remitieron copias de sus memorias a las organizaciones nacionales de empleadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23, 2), de la Constitución de la OIT.

564. Un total de 32 organizaciones nacionales de empleadores facilitaron observaciones relativas a los cuatro principios y derechos. Dichas observaciones se distribuyen de la manera siguiente: 22 sobre el principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; 9 sobre el principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 22 en relación con el principio de la eliminación efectiva del trabajo infantil; y 9 sobre el principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación ¹⁵.

¹⁵ Para más información sobre las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre cada principio y derecho, véanse los párrafos 71-73, 299-301, 366-368 y 492-494 del presente documento.

Examen anual de 2008: Observaciones de las organizaciones nacionales de empleadores

Países	Memorias presentadas por las organizaciones nacionales de empleadores
Arabia Saudita	Consejo de Cámaras de Comercio e Industria de Saudíes (SCCI)
Bahrein	Bahrein Cámara de Comercio e Industria (BCCI)
Bangladesh	Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF)
Brasil	Confederación Nacional de Comercio (NCT)
Brunei Darussalam	Cámara Nacional de Comercio e Industria (NCCI)
Cabo Verde	Asociación Comercial de Sotavento (ACS) Cámara de Comercio e Industria de Cabo Verde (CCIV)
China	Confederación de Empresas de China (CEC)
Cuba	Grupo de Empleadores Cubanos (GEC)
Emiratos Arabes Unidos	Cámara de Comercio e Industria de los Emiratos Arabes Unidos (UAECCI)
Eritrea	Federación de Empleadores de Eritrea (EFE)
Gabón	Confederación de Empleadores del Gabón (CPG)
Ghana	Asociación de Empleadores de Ghana (GEA)
Guinea-Bissau	Cámara de Agricultura, Comercio e Industria (CACI) Cámara de Comercio, Industria y Agricultura (CCIA)
Haití	Cámara de Comercio e Industria Haitiano Americana (HAMCHAM)
India	Consejo de Empleadores de la India (CIE)
República Islámica del Irán	Confederación de Asociaciones de Empleadores del Irán (ICEA)
Islas Salomón	Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI)
Kenya	Federación de Empleadores de Kenya (FKE)
Kiribati	Cámara de Comercio de Kiribati (KCC)
República Democrática Popular Lao	Cámara Nacional de Comercio e Industria de Lao (CCIL)
Marruecos	Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Servicios de Marruecos (FCMCIS)
Myanmar	Sindicato de la Confederación de Cámaras de Comercio e Industria de Myanmar (UMFCCI)
Namibia	Federación de Empleadores de Namibia (NEF)
Nepal	Cámara de Comercio e Industria de Nepal (NCCI)
Nueva Zelandia	<i>Business New Zealand (BNZ)</i>
Santa Lucía	Federación de Empleadores de Santa Lucía (SLEF)
Sierra Leona	Federación de Empleadores de Sierra Leona (SLEF)
Singapur	Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)
Sudán	Federación de Hombres de Negocios y Empleadores del Sudán (SBEF)
Tailandia	Confederación de Empleadores del Comercio y de la Industria Tailandesa (ECONTHAI)
Uzbekistán	Cámara de Comercio e Industria de Uzbekistán (CCIU)
Viet Nam	Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI)

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

3. Organizaciones de trabajadores

- 565. Confederación Sindical Internacional (CSI).** La CSI fue constituida en noviembre de 2006 mediante la unificación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) con la Confederación Mundial de Sindicatos (CMT). En el Examen anual de 2008, la Confederación Sindical Internacional (CSI) envió un total de 28 observaciones relativas a la puesta en práctica del principio de libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (**Arabia Saudita, Bahrein, Brasil, Brunei Darussalam, Canadá, China, República de Corea, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Guinea-Bissau, India, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kenya, República Democrática Popular Lao, Líbano, Malasia, Marruecos, Myanmar, Nepal, Omán, Qatar, Singapur, Sudán, Tailandia, Timor-Leste y Viet Nam**), pero ninguna observación sobre los demás principios y derechos. Sin embargo, en el presente examen se tuvo en cuenta una observación que la CSI envió fuera de plazo para el examen anual de 2007 relativa al principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación en **Japón**.
- 566. Organizaciones nacionales de trabajadores.** La mayoría de los gobiernos indican que se remitieron copias de sus memorias a las organizaciones nacionales de trabajadores, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23, 2), de la Constitución de la OIT.
- 567.** Un total de 50 organizaciones nacionales de trabajadores han facilitado comentarios por separado en relación con los cuatro principios y derechos: se recibieron 31 observaciones relativas al principio de libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva; 11 se referían al principio del trabajo forzoso u obligatorio; 30 al principio de la abolición efectiva del trabajo infantil, y 14 al principio de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación¹⁶.

Examen anual de 2008: Observaciones de las organizaciones nacionales de trabajadores

Países	Memorias presentadas por las organizaciones nacionales de trabajadores
Afganistán	Federación General de Sindicatos de Afganistán (AAFTU)
Arabia Saudita	Comité de Trabajadores de Saudi Telecom (STWC)
Bahrein	Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)
Bangladesh	Federación de Trabajadores de Bangladesh (BWF)
Brasil	Central de Trabajadores del Brasil (CUT)
Brunei Darussalam	Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Brunei (BOWU)
Cabo Verde	Sindicato Nacional de Trabajadores de Cabo Verde (UNTC-CS) Confederación de Sindicatos Libres de Cabo Verde (CCSL)
China	Federación de Sindicatos de China (ACFTU)
Cuba	Central de Trabajadores de Cuba (CTC)
Emiratos Arabes Unidos	Comité de Coordinación de las Asociaciones Profesionales de los Emiratos Arabes Unidos (UAECCPA)
Eritrea	Confederación Nacional de Trabajadores de Eritrea (NCEW)
Estados Unidos	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)
Gabón	Confederación Sindical del Gabón (COSYGA)

¹⁶ Para más información sobre las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre cada principio y derecho, véanse los párrafos 71-73, 300-302, 367-369 y 492-494 del presente documento.

Países	Memorias presentadas por las organizaciones nacionales de trabajadores
Ghana	Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC)
Guinea-Bissau	Sindicato Nacional de Trabajadores de de Guinea (UNTG) Confederación de Sindicatos Independientes de de Guinea-Bissau (CGSI/GB)
Haití	Coordinadora de Sindicatos de Haití (CSH) Movimiento de organizaciones independientes integradas y de sindicatos comprometidos (MOISE)
Islas Salomón	Consejo de Sindicatos de las Islas Salomón (SICTU) Sindicato Nacional de Trabajadores de las Islas Salomón (SINUW)
India	Congreso Panindio de Sindicatos (AITUC) <i>Bharatiya Mazdoor Sangh</i> (BMS)
República Islámica del Irán	Confederación Iraní de Consejos Laborales Islámicos (ICILC)
Japón	Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO)
Jordania	Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU)
Kenya	Organización Central de Sindicatos (COTU-KENYA)
Kiribati	Congreso de Sindicatos de Kiribati (KTUC)
Kuwait	Federación General de Sindicatos de Kuwait (GFTUK)
República Democrática Popular Lao	Federación de Sindicatos de Lao (LFTU)
Liberia	Sindicatos Unidos de Marinos, Trabajadores Portuarios y Trabajadores de Servicios Generales de Liberia y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Liberia (USPOGUL-LFLU)
Malasia	Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC)
México	Confederación de Trabajadores de México (CTM)
Marruecos	Unión General de Trabajadores de Marruecos (UGTM)
Namibia	Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia (NUNW)
Nepal	Confederación Nacional Democrática de Sindicatos del Nepal (INDECONT) Federación Pannepalesa de Sindicatos (ANFTU) Confederación Democrática de Sindicatos de Nepal (DECONT) Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)
Nueva Zelandia	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)
Omán	Comité de Trabajadores de Omán (OWC)
Qatar	Comité de Trabajadores del Petróleo de Qatar (QPWC)
Santa Lucía	Sindicato Nacional de Trabajadores de Santa Lucía (SLNWU) Asociación de Funcionarios Públicos de Santa Lucía (SLSCA)
Sierra Leona	Congreso de Trabajadores de Sierra Leona (SLLC)
Singapur	Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (SNTUC)
Sudán	Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán (SWTUF)
Suriname	Confederación de Empleados Públicos (CLO)
Tailandia	Congreso Nacional Tailandés del Trabajo (NCTL)
Uzbekistán	Consejo de la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU)
Vanuatu	Sindicato Nacional de Trabajadores de Vanuatu (VNWU)
Viet Nam	Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL)

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

4. Implicación en la elaboración de memorias y otras actividades

- 568.** Los Gobiernos siguen implicando a la mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los procedimientos de presentación de memorias en el marco del examen anual de la Declaración.
- 569.** Del mismo modo, en los procesos de ratificación de los convenios fundamentales de la OIT se celebran consultas con estas organizaciones, que también están implicadas en el desarrollo y aplicación de los programas de promoción de los gobiernos, como las actividades de sensibilización, así como en la promulgación, revisión y/o aplicación de leyes. Por ejemplo, en **Uzbekistán**, las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en el proceso de seguimiento del trabajo infantil.
- 570.** Por otra parte, en muy pocos casos las organizaciones de trabajadores informan que las memorias de los gobiernos no les han sido comunicadas o que la frecuencia con que cambian los Ministros de Trabajo dificulta la colaboración a largo plazo con el Gobierno.

C. Relaciones de los gobiernos con las organizaciones regionales o internacionales y otros donantes

- 571. Cooperación con organizaciones no gubernamentales (ONG).** Numerosos gobiernos siguen colaborando con las ONG, sobre todo en lo que concierne a la abolición efectiva del trabajo infantil. Por ejemplo, una institución coreana, en colaboración con el Gobierno de **Kiribati**, se está ocupando del problema de las *Korekorea*¹⁷.
- 572. Cooperación bilateral.** La cooperación bilateral siguió avanzando a buen ritmo, especialmente en la lucha contra el trabajo infantil y la trata de personas. Por ejemplo, el Gobierno de los **Países Bajos** está prestando apoyo financiero a **Liberia** en cuestiones relacionadas con el trabajo infantil y el Gobierno de **Nueva Zelandia** está apoyando a **Kiribati** a través de la Organización neozelandesa de asistencia al desarrollo (NZODA). En lo que concierne a la armonización de la legislación laboral, el Gobierno del **Canadá** está financiando un proyecto en **Santa Lucía**.
- 573. Cooperación regional.** Se mantienen los programas de cooperación regional para el fomento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular en los **Estados del Golfo** y la **Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)**, pero también entre el **Canadá** y los **países del Caribe**, entre **Nueva Zelandia**, **Australia** y los **países del Pacífico**, y entre países de la **Unión Europea** y **países africanos**.
- 574. Cooperación internacional.** Algunos países siguen cooperando con INTERPOL. Por ejemplo, el Gobierno de **Brunei Darussalam** coopera con esta organización para combatir la trata de personas.
- 575. Cooperación multilateral.** La mayoría de los gobiernos cooperan de manera directa o indirecta con la OIT en el contexto del seguimiento de la Declaración, especialmente en el marco del Programa de la Declaración y del Programa Internacional para la Erradicación

¹⁷ Las [niñas] que «se van con» los pescadores coreanos.

del Trabajo Infantil (OIT/IPEC)¹⁸. También cooperan con otros organismos e instituciones de las Naciones Unidas.

D. Cooperación técnica

1. Consideraciones generales

576. Se están aplicando los planes de acción adoptados por el Consejo de Administración en relación con cada una de las categorías de principios y derechos. En las *Actas Provisionales* de la Conferencia Internacional del Trabajo¹⁹ se presenta una memoria anual sobre su aplicación.

577. En junio de 2007, la Conferencia Internacional del Trabajo debatió el segundo Informe global sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*²⁰. Dicho Informe permite evaluar el primer Plan de acción adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2003 sobre este principio y derecho. En su reunión de noviembre de 2007, el Consejo de Administración adoptó un nuevo Plan de acción en materia de cooperación técnica²¹. El próximo Informe global versará sobre la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, y se debatirá durante la reunión de junio de 2008 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

2. Ayuda internacional

578. Las actividades operativas relacionadas con los cuatro principios de la Declaración siguieron avanzando a buen ritmo, haciendo hincapié en la adopción de medidas apropiadas en materia de reforma legislativa, acopio y difusión de informaciones y datos, y desarrollo de capacidad para los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

579. Desde enero de 2007, en el proyecto sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco de la XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (OEA) se ha estado cooperando de manera directa con esta Organización (OEA) en la creación y aplicación de un Fondo de Cooperación de la Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL). La finalidad del Fondo es facilitar la cooperación bilateral y multilateral entre los Ministerios de Trabajo de los países participantes. En este marco, el proyecto ha financiado cuatro actividades destinadas a **Argentina, Paraguay, Perú y Trinidad y Tabago**. Además, en el proyecto se ha estado trabajando en estrecha colaboración con el Mercado y Economía Unicos de la CARICOM

¹⁸ Para más información en materia de cooperación técnica, véase la Parte II, D.2, siguiente del presente documento.

¹⁹ OIT: *Actas Provisionales* núm. 7, *Actas*, vol. I, CIT, 96.ª reunión (Ginebra, 2007). Véase también www.ilo.org/public.

²⁰ OIT: *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, Ginebra, 2007. Véase también www.ilo.org/declaration.

²¹ OIT: Informe de la Comisión de Cooperación Técnica, GB.300/17. Véase también www.ilo.org.

(CSME) con miras a elaborar material de promoción — incluidos folletos sobre los derechos en el trabajo en el CSME destinados a los empleadores y trabajadores de la región — y dar así mayor relieve a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la subregión del Caribe.

- 580.** Como se indicó en la introducción del Examen anual de 2007²², la segunda fase del programa PAMODEC (*Programme d'appui pour la mise en oeuvre de la Déclaration*), emprendido en noviembre de 2006, se ha puesto en marcha en 17 países africanos: **Benin, Burkina Faso, Camerún, República Centroafricana, Chad, República del Congo, Côte d'Ivoire, Gabón, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Madagascar, Malí, Mauritania, Níger, Senegal y Togo.** En su segunda fase, el programa se centrará en la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Se están realizando nuevos proyectos en **Camerún, República Centroafricana, Chad, Côte d'Ivoire, Guinea, Guinea-Bissau, Madagascar y Mauritania.**
- 581.** Además, los proyectos del USDOL en **Marruecos y Africa Meridional** seguirán en marcha hasta 2008. Varios proyectos de cooperación técnica que concluyeron en diciembre de 2006 (por ejemplo en **Jordania, Ucrania y Viet Nam**) han sido prorrogados con fondos aportados por otros donantes (**Alemania, España y Noruega**). Se han emprendido nuevos proyectos en **Bahrein, Marruecos y Omán** y existen planes para poner en marcha un proyecto en **Egipto**. Además, entre marzo y agosto de 2007, el proyecto *Reforzar las relaciones laborales en Marruecos* ha puesto en práctica un programa de formación para los nuevos dirigentes sindicales jóvenes. Esta iniciativa ha tenido una gran incidencia entre los interlocutores sindicales del proyecto, sobre todo en la Confederación Democrática del Trabajo (CDT), en donde, a consecuencia de dicha iniciativa, se creó un comité de trabajadores jóvenes, lo que pone de relieve la importancia de la organización de esta categoría de trabajadores, especialmente en el sector privado.
- 582.** Los proyectos operativos del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (OIT/SAP-FL) continuaron en varios países. Se han lanzado iniciativas piloto en varios países (por ejemplo en **Georgia, Moldova, Níger y Zambia**) que tienen por objetivo elaborar estadísticas nacionales sobre el trabajo forzoso y la trata de personas. Se han logrado avances importantes en los **países de Asia**, particularmente en **China y Viet Nam**, mediante seminarios y campañas de sensibilización para apoyar la ratificación de los convenios sobre el trabajo forzoso de la OIT. Se han organizado varias conferencias: i) la promoción de una alianza global de los trabajadores contra el trabajo forzoso y la trata de personas (como parte de una alianza global contra el trabajo forzoso), que incluía una conferencia interregional celebrada en **Malasia** sobre las medidas y estrategias sindicales en materia de trabajo forzoso y trata de personas, que tuvo lugar en septiembre de 2007, y ii) la promoción de una alianza empresarial contra el trabajo forzoso, que incluía la participación en una cumbre comercial sobre el trabajo forzoso y la trata de personas celebrada en Hong Kong en abril de 2007, en la que se establecieron una serie de principios que los dirigentes empresariales deberán aplicar en la lucha contra el trabajo forzoso. Desde marzo de 2007 el proyecto *Lucha contra el trabajo forzoso en el Brasil* ha estado colaborando con el Instituto Carvão Cidadão (ICC) a fin de aplicar en mayor escala su programa de reintegración, que consiste en identificar a las personas que hayan trabajado en régimen de servidumbre, proporcionarles la formación que sea necesaria en cada caso y, por último, ofrecerles un trabajo formal en el grupo de empresas siderúrgicas. A finales de mayo de 2007 se había logrado reintegrar en nuevos puestos de trabajo a 30 de estos trabajadores. En noviembre de 2006, el proyecto ofreció e impartió de forma oficial cursos de formación sobre la utilización de una base de datos sobre el trabajo forzoso

²² Véase OIT: GB.298/3, párrafo 439, véase también www.ilo.org.

dirigidos a los coordinadores de la unidad móvil del servicio de inspección del Ministerio del Trabajo. Por otra parte, en **Armenia, Azerbaiyán, China, Georgia, República de Moldova, Pakistán, Tayikistán y Ucrania** se emprendieron nuevos proyectos sobre la trata de personas y sobre el trabajo forzoso y en servidumbre. Se están llevando a cabo otros proyectos en **Brasil, Bolivia, Indonesia, Níger, Paraguay y Perú**. Con sus fondos básicos, la OIT/SAP-FL ha podido prestar apoyo a diversas actividades en muchos otros países, como **India, Kazajstán, Omán, Viet Nam y Zambia**.

- 583.** Las actividades encaminadas a la abolición efectiva del trabajo infantil se han multiplicado en varios países que han presentado memorias gracias a programas de duración determinada de amplio alcance («*Time bond programmes*» – «*TBPs*») del Proyecto IPEC de la OIT como los que se han puesto en marcha en **Bangladesh y Ghana**. Asimismo, **Camboya y Pakistán**, dos países que el año pasado se mencionaron en esta sección como beneficiarios de este tipo de programas, ratificaron, con el apoyo de la Oficina, los Convenios núms. 138 y 182, respectivamente. Los programas de duración determinada parten de un elevado compromiso político y tienen por finalidad prevenir y eliminar las peores formas de trabajo infantil en un plazo de tiempo claramente determinado. La experiencia ha demostrado que el enfoque de este tipo de programa, consistente en empezar por eliminar las peores formas de trabajo infantil, es también un modo eficaz de movilizar a la sociedad y abordar el problema del trabajo infantil en su conjunto. La ayuda dada por el Proyecto IPEC de la OIT a la **India** sigue adelante con proyectos en sectores peligrosos que abarcan varios estados, como por ejemplo, un proyecto en el estado de Andhra Pradesh y otro relativo a la sericultura en el estado de Karnataka.
- 584.** Con la ayuda dada por el Proyecto IPEC de la OIT, **Uzbekistán** adoptó un Programa nacional 2007-2011 para la mejora del bienestar de los niños, programa que incluye una serie de acciones concretas en los siguientes puntos: i) trabajo infantil, por ejemplo la ratificación de los Convenios núms. 138 y 182; ii) sistemas de supervisión del trabajo infantil, desarrollo de capacidades en cuanto al cumplimiento de la ley sobre la prevención del trabajo infantil; iii) creación de un centro de recursos en el Ministerio de Educación Superior, Educación Secundaria Especializada y Educación y Formación Profesionales; iv) cursos de aprendizaje para niños en peligro; v) examen de la legalidad de las prácticas durante los período de recolección del algodón, y vi) retirada y rehabilitación de los niños que son víctimas de las peores formas de trabajo infantil a través de los interlocutores sociales, las ONG y los organismos gubernamentales.
- 585.** En 2007, la labor en torno a la discriminación en el marco del programa de la Declaración de la OIT se centró en dos prioridades temáticas: la brecha de remuneración por motivo de género y la igualdad racial/étnica y sus dimensiones relativas al género. En relación con las diferencias de remuneración por motivo de género, las actividades han versado sobre: i) la generación de información sobre los costos y beneficios de la promoción de la igualdad de remuneración, las tendencias relativas a las diferencias de remuneración por motivos de género y sus causas subyacentes; ii) la colaboración en redes y la cooperación con las federaciones sindicales mundiales, y iii) la prestación de asistencia técnica a nivel de los países. Se prepararon hojas informativas relativas a países de **Africa, América del Sur y Europa** sobre: a) las tendencias de la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres por sector y ocupación; b) los marcos institucionales y normativos nacionales pertinentes, y c) las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. En el marco de un proyecto de colaboración técnica se elaboraron un estudio de evaluación de los costos y beneficios de la aplicación del principio de la igualdad de remuneración y una guía sobre cómo efectuar evaluaciones de los puestos de trabajo sin sesgo de género. En colaboración con el Centro de Formación de la OIT en Turín se organizaron talleres de formación sobre evaluaciones de los puestos de trabajo sin sesgo de género. Además, un proyecto de cooperación técnica en **Portugal**, en colaboración con las organizaciones pertinentes de empleadores y de trabajadores, se

centró en la desvalorización de las profesiones en los sectores de la restauración y las bebidas y en la manera de poner fin a esta situación mediante la elaboración de métodos de evaluación de los puestos de trabajo sin sesgo de género.

- 586.** Con respecto a la cuestión de la igualdad racial y étnica y sus dimensiones de género, la OIT prestó asistencia técnica a los gobiernos para elaborar políticas sociales y de empleo que promoviesen los objetivos de igualdad racial y de inclusión. Gracias a la financiación extrapresupuestaria del Gobierno de **Suecia** el programa de la Declaración ha podido llevar a cabo actividades en **Bolivia, Paraguay y Perú** con miras a abordar los problemas de discriminación en el mercado de trabajo que afectan a los pueblos indígenas. A principios de 2007, el programa de la Declaración, a través de otro proyecto de cooperación técnica, comenzó a trabajar en estrecha colaboración con la Confederación Sindical Internacional sobre cuestiones relacionadas con el racismo y la xenofobia. Se distribuyó un formulario a más de 300 organizaciones sindicales en todo el mundo; las conclusiones y las recomendaciones formuladas fueron compartidas por los sindicalistas en una reunión organizada en diciembre de 2007 por los encargados del proyecto, en colaboración con la ACTRAV, en la que se abordó la cuestión del desarrollo de una estrategia sindical en la lucha contra la discriminación racial y la xenofobia. Los 30 participantes en la reunión estimaron que la discriminación racial y la xenofobia eran cuestiones que debían abordarse en sus organizaciones de trabajadores y en los lugares de trabajo y solicitaron asistencia para elaborar un plan de acción. En el proyecto también se está elaborando una carpeta didáctica para su utilización por los sindicatos en sus respectivos lugares de trabajo; esta carpeta contiene materiales de sensibilización pertinentes en los que se propugna: i) tomar en consideración la raza o el origen étnico en las políticas internas; ii) adoptar políticas particulares en el plano nacional y de las empresas, y iii) integrar estas cuestiones en las negociaciones colectivas con los empleadores. En esta misma reunión se comprobó la eficacia de dichas herramientas.
- 587.** En mayo de 2007, con arreglo al seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la OIT presentó su segundo Informe global sobre la discriminación, titulado *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*²³. En dicho informe se examinan aspectos que empiezan a aflorar en las pautas de discriminación y desigualdad en el lugar de trabajo, así como las políticas que se vienen aplicando desde fechas recientes para contrarrestarlas. Asimismo, en él se esbozan las experiencias adquiridas, los logros alcanzados hasta la fecha y los retos que deberá afrontar la OIT en el futuro. Más específicamente, el informe hace hincapié en el hecho de que subsisten dificultades pese a la evolución alentadora de la lucha contra las formas tradicionales de discriminación en el lugar de trabajo. El problema se acentúa debido a las otras formas de discriminación que se hacen más patentes, como las basadas en factores como la edad, la discapacidad, la xenofobia, la infección por el VIH/SIDA, la orientación sexual, la predisposición genética y los hábitos de vida poco saludables. Con vistas a combatir más eficazmente todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo, el informe preconizaba, entre otras cosas, el cumplimiento más efectivo de la legislación contra la discriminación, la adopción de iniciativas no normativas por los gobiernos y las empresas, y el fomento de la capacidad de los interlocutores sociales.
- 588.** En respuesta a las inquietudes expresadas por la mayoría de los delegados durante el debate sobre el Informe global que tuvo lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2007, el programa de la Declaración preparó un plan de trabajo para los próximos cuatro años en el que se da prioridad al mayor cumplimiento de la legislación y a

²³ Véase OIT: *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe global presentado con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, Ginebra, 2007, véase también www.ilo.org/declaration.

la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Este plan de trabajo también prevé actividades relacionadas con el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales y con la discriminación racial y la xenofobia.

3. Necesidades o solicitudes de cooperación técnica

589. Sigue pendiente un número importante de solicitudes de cooperación técnica para promover y cumplir los principios y derechos de la Declaración. En el cuadro 4 se indica qué gobiernos han expresado tales necesidades.

590. La mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que enviaron observaciones indicaban que necesitaban cooperación técnica en relación con el fortalecimiento de su capacidad para asegurar el respeto, la promoción y la aplicación de los principios y derechos de la Declaración en sus países.

Cuadro 4. Examen anual 2008: Necesidades o solicitudes de cooperación técnica de los gobiernos por categoría de principios y derechos²⁴

Tipo de cooperación técnica	Libertad sindical de asociación y derecho de negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
Evaluación, en colaboración con la OIT, de las dificultades detectadas y de su incidencia en el cumplimiento del principio y derecho	Afganistán (Gobierno) Bahrein (GFBTU) Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) República de Corea (Gobierno) Guinea-Bissau (Gobierno, CACI, CCIA, CGSI/GB, y UNTG) India (BMS) República Islámica del Irán (Gobierno) Islas Salomón (Gobierno y SICCI) Kenya (Gobierno) República Democrática Popular Lao (Gobierno y LNCCI) Nepal (FNCCI, NDCONT, ANFTU y DECONT) Samoa (Gobierno) Somalia (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno) Viet Nam (VGCL)	Afganistán (Gobierno) Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) República Democrática Popular Lao; Nepal (NDCONT, DECONT y ANFTU) Samoa (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno) Viet Nam (VGCL)	Afganistán (Gobierno) Bahrein (GFBTU) Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Cabo Verde (Gobierno, y ACS) Ghana (GTUC) Haití (Gobierno, HAMCHAM, CSH y MOISE) India (BMS) República Islámica del Irán (ICILC) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Kiribati (Gobierno, KCC y KTUC) Liberia (USPOGUL-LFLU) Santa Lucía (Gobierno) Samoa (Gobierno) Sierra Leona (Gobierno y SLLC) Somalia (Gobierno) Suriname (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno)	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) República Democrática Popular Lao (Gobierno) Liberia (Gobierno y USPOGUL-LFLU) Samoa (Gobierno) Somalia (Gobierno) Suriname (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno)

²⁴ Para más información sobre las necesidades o solicitudes en materia de cooperación técnica, véanse los cuadros con informaciones de referencia de los países en el marco del examen anual (2000-2008) con arreglo a la Declaración, véase también www.ilo.org/declaration.

Tipo de cooperación técnica	Libertad sindical de asociación y derecho de negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
Sensibilización, adquisición de conocimientos jurídicos básicos y promoción	<p>Arabia Saudita (Gobierno y SCCI y STWC) Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) China (Gobierno y CEC) República Islámica del Irán (ICEA, ICILC) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SCTU y SINUW) Jordania (Gobierno) Kenya (Gobierno, FKE y COTU-KENYA) Omán (Gobierno) Qatar (QWC) Samoa (Gobierno) Tailandia (NCTL) Timor-Leste (Gobierno) Viet Nam (VGCL)</p>	<p>Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) China (CEC) República de Corea (Gobierno y FSL) Islas Salomón (Gobierno, SICCI y SICTU) Japón (JTUC-RENGO) Samoa (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno) Viet Nam (Gobierno y VGCL)</p>	<p>Arabia Saudita (Gobierno y SCCI) Bangladesh (Gobierno y BWF) Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Cabo Verde (Gobierno, ACS, CCICV, CCSL y UNTC-CS) Eritrea (EFE y NCEW) Gabón (CPG y COSYGA) Guinea-Bissau (Gobierno, CACI, CCIA, CGSI/GB y UNTG) Haití (Gobierno, HAMCHAM, CSH y MOISE) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) México (Gobierno) Samoa (Gobierno) Sierra Leona (Gobierno y SLLC) Somalia (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno) Uzbekistán (CCIU) Vanuatu (Gobierno y VNWU)</p>	<p>Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) República Democrática Popular Lao (Gobierno y LFTU) Liberia (Gobierno y UPSOGUL-LFLU) Namibia (NEF y NUNW) Omán (Gobierno y GFOTU) Qatar (QPWC) Samoa (Gobierno) Somalia (Gobierno) Suriname (CLO) Tailandia (NCTL) Timor-Leste (Gobierno)</p>
Desarrollo de capacidades en cuanto a la inspección y administración del trabajo	<p>Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) China (Gobierno y CEC) Iraq (Gobierno) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Jordania (Gobierno) Kenya (Gobierno) Marruecos (UGTM) Omán (Gobierno) Somalia (Gobierno) Sudán (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno) Viet Nam (Gobierno)</p>	<p>Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) China (Gobierno) Samoa (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno) Viet Nam (Gobierno)</p>	<p>Arabia Saudita (Gobierno y SCCI) Bangladesh; Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Cabo Verde (Gobierno) Ghana (Gobierno) Guinea-Bissau (Gobierno) Haití (Gobierno, HAMCHAM, CSH y MOISE) República Islámica del Irán (Gobierno) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Kiribati (Gobierno) Liberia (Gobierno) Santa Lucía (Gobierno) Samoa (Gobierno) Sierra Leona (Gobierno) Somalia (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno) Uzbekistán (CCIU) Vanuatu (Gobierno)</p>	<p>Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Liberia (Gobierno y USPOGOL-LFLU) Omán (Gobierno, OCCI y GFOTU) Qatar (QPWC) Samoa (Gobierno)</p>

Tipo de cooperación técnica	Libertad sindical de asociación y derecho de negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
Acopio y difusión de datos e informaciones	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Líbano (Gobierno) Omán (GFOTU)	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU)	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Haití (Gobierno, HAMCHAM, CSH y OISE) República Islámica del Irán (Gobierno y ICILC) Somalia (Gobierno)	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Somalia (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno)
Reforma legislativa	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) China (Gobierno) Guinea-Bissau (Gobierno, CACI, CCIA, CGSI/GB, y UNTG) República Islámica del Irán (ICILC) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Timor-Leste (Gobierno) Viet Nam (Gobierno)	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Japón (JTUC-RENGO) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Timor-Leste (Gobierno)	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Guinea-Bissau; Haití (Gobierno, HAMCHAM, CSH y MOISE) República Islámica del Irán (Gobierno e ICILC) Islas Salomón (Gobierno) Nueva Zelandia (NZCTU) Sierra Leona (Gobierno) Somalia (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno) Vanuatu (Gobierno)	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Kiribati (Gobierno y KCC) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Liberia (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno)
Refuerzo del diálogo social tripartito	Bahrein (GFBTU) Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Islas Salomón (Gobierno, y SICCI) Jordania (Gobierno) Kenya (Gobierno, FKE y COTU-KENYA) Nepal (Gobierno, FNCCI, NDCONT, ANFTU y DECONT) Sudán (SBEF y SWTUF)	Islas Salomón (Gobierno, SICCI SICTU)	Guinea-Bissau (CACI, CCIA, CGSI/GB y UNTG) Haití (Gobierno, HAMCHAM, CSH y MOISE) Liberia (USPOGUL-LFLU) Vanuatu (VNWU)	Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Kuwait (KGCTU) Namibia (NUNW) Omán (Gobierno)

Tipo de cooperación técnica	Libertad sindical de asociación y derecho de negociación colectiva	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	Abolición efectiva del trabajo infantil	Eliminación de la discriminación
Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	Arabia Saudita (STWC) Bahrein (GFBTU) China (CEC) Guinea-Bissau (Gobierno, CACI, CCIA, CGSI/GB, y UNTG) República Islámica del Irán (ICEA) Iraq (Gobierno) Islas Salomón (Gobierno y SICCI) Jordania (Gobierno y FJTU) Kenya (Gobierno, FKE y COTU-KENYA) República Democrática Popular Lao (Gobierno, LNCCI y LFTU) Libano (Gobierno y GCW) Myanmar (UMFCCI) Nepal (FNCCI, NDCONT, ANFTU y DECONT) Omán (Gobierno y GFOTU) Samoa (Gobierno) Sudán (SBEF y SWTUF) Tailandia (ECONTHAI y NCTL) Timor-Leste (Gobierno) Uzbekistán (CCIU) Viet Nam (Gobierno y VGCL)	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) China (CEC) Eritrea (EFE y NCEW) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Japón (JTUC-RENGO) Nepal (FNCCI) Samoa (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno) Viet Nam (Gobierno y VGCL)	Arabia Saudita (Gobierno y SCCI) Bangladesh (BWF) Eritrea (EFE y NCEW) Gabón (CPG y COSYGA) Ghana (GTUC) Guinea-Bissau (Gobierno, CACI, CCIA, CGSI/GB y UNTG) India (AITUC) República Islámica del Irán (Gobierno) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Kiribati (KCC y KTUC) Liberia (Gobierno y USPOGUL-LFLU) Samoa (Gobierno) Sierra Leona (Gobierno, SLEF y SLLC) Somalia (Gobierno) Timor-Leste (Gobierno) Uzbekistán (CCIU) Vanuatu (Gobierno y VNWU)	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU) Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Kiribati (Gobierno, KCC y KTUC) República Democrática Popular Lao (LNCCI) Liberia (Gobierno, USPOGOL-LFLU) Namibia (NEF y NUNW) Omán (Gobierno, OCCI y GFOTU) Samoa (Gobierno) Somalia (Gobierno) Tailandia (NCTL) Timor-Leste (Gobierno)
Formación de otros funcionarios (por ejemplo, policía, personal judicial, trabajadores sociales y personal docente)	Kenya (Gobierno) Marruecos (UGTM)	Brunei Darussalam (Gobierno, NCCI y BOWU)	República Islámica del Irán (Gobierno e ICILC) Islas Salomón (Gobierno) Sierra Leona (Gobierno) Somalia (Gobierno)	Islas Salomón (Gobierno, SICCI, SICTU y SINUW) Liberia (Gobierno) Somalia (Gobierno)

Fuente: OIT: Memorias e informaciones de referencia presentadas por los países en el marco del examen anual de 2008 realizado con arreglo a la Declaración.

4. Seguimiento de las necesidades o solicitudes de cooperación técnica

591. El programa de la Declaración de la OIT, así como otros servicios que actúan *in situ* y en la sede, en particular en el marco de los programas de trabajo decente por país, prestan una serie de servicios adicionales con miras a atender las necesidades o solicitudes de cooperación técnica expresadas en el marco del examen anual de la Declaración.

592. En noviembre de 2007, tras el lanzamiento en julio de 2007 del Programa OIT/PAMODEC en **Guinea-Bissau**, se llevaron a cabo un estudio de caso y un taller tripartito sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además, en mayo

de 2007, se organizó en **Omán** un taller regional tripartito OIT/Consejo de Cooperación del Golfo (GCC).

- 593.** El programa IPEC de la OIT ha prestado varios tipos de servicios de asistencia técnica a **Bangladesh, Ghana, India y Uzbekistán**, entre otros países. Por otra parte, el Programa IPEC de la OIT tiene previsto proporcionar asistencia técnica específica a los países que aún no han ratificado los Convenios núms. 138 y 182. Asimismo, tiene previsto promocionar el componente del «trabajo infantil» de los programas de trabajo decente por país.

E. Curso dado a las recomendaciones anteriores

1. Estudios de caso y talleres, presentación de memorias y diálogo promocional sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

- 594. Estudio de caso y talleres sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.** En **Guinea-Bissau** se realizó un estudio de caso sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a escala nacional que se centró en la libertad de asociación y en la discriminación. Sobre la base de la situación concreta y el marco jurídico, este estudio de caso evaluó el nivel de aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el país, en colaboración con el Gobierno, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Sus conclusiones y recomendaciones se analizaron durante un taller nacional que reunió a los interlocutores tripartitos y a ONG. El taller adoptó recomendaciones concretas sobre la forma de lograr este objetivo (actividades promocionales, desarrollo de capacidad, diálogo social, reforma y aplicación de la legislación laboral, ratificación, etc.). Se llevará a cabo un seguimiento de estas recomendaciones en el marco del PAMODEC-II. El Gobierno se propone ratificar muy pronto los convenios fundamentales no ratificados (Convenios núms. 87, 138 y 182), y cuenta para ello con el pleno respaldo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 595. Asistencia técnica a la presentación de memorias.** Al igual que en años anteriores, la Oficina ha seguido prestando colaboración a varios países a fin de que presentaran memorias tripartitas durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2007. Ayudó también a **Brunei Darussalam, Cabo Verde, Guinea-Bissau y Uzbekistán** a cumplir con sus obligaciones en materia de presentación de memorias.
- 596. Diálogo en materia de promoción.** En mayo de 2007, tuvo lugar en Muscat (**Omán**) el Quinto Taller Regional sobre la Declaración de la OIT y las Normas Internacionales del Trabajo, organizado conjuntamente por el Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) y la OIT. Se trataron cuestiones relativas a la OIT y el trabajo decente, los convenios fundamentales de la OIT y el seguimiento de la Declaración, prestando especial atención a la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y el trabajo forzoso en los **Estados del Golfo**.
- 597.** Además, en noviembre de 2007 se organizó en Nadi (**Fiji**) un taller subregional tripartito sobre el seguimiento de la Declaración, la reforma de la legislación laboral y la libertad sindical y de asociación en los **países del Pacífico**. Asistieron al taller 18 participantes de **Fiji, Kiribati, Papua Nueva Guinea, Samoa, Islas Salomón y Vanuatu** y dos observadores de las **Islas Cook** y de **Tonga**. Los participantes en el taller pudieron evaluar posibles maneras de realizar progresos en el marco del seguimiento de la Declaración, analizar la compatibilidad de los actuales proyectos de ley con los principios y convenios

de la OIT sobre libertad sindical y de asociación y, por último, reforzar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los procesos de reforma de la legislación laboral.

- 598.** Además, entre octubre y noviembre de 2007 se llevó a cabo en Tashkent (**Uzbekistán**) un taller nacional tripartito sobre el desarrollo de capacidad en materia de presentación de memorias, organizado en colaboración con la Oficina y el Programa IPEC de la OIT contra el trabajo infantil y la trata de personas en las repúblicas de Asia Central (IPEC-PROACT-CAR). En esta ocasión, los participantes fueron informados sobre las normas del trabajo internacionales y sobre el seguimiento de la Declaración en el país. Asimismo, sobre una base tripartita se discutieron y actualizaron las informaciones de referencia presentadas en el marco del examen anual.
- 599.** Numerosos Estados de **Africa, América del Sur, Asia y Europa**, que presentaron memorias, han solicitado la asistencia de la OIT para la preparación de estudios de caso y debates nacionales sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 600.** En los próximos meses, la Oficina tiene previsto seguir dialogando con los Estados que han presentado memorias, en particular mediante: i) la organización de actividades de sensibilización y promoción sobre los principios y derechos de la Declaración; ii) la promoción de los estudios de caso y del diálogo nacional tripartito sobre el seguimiento de la Declaración, y iii) la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT.

2. Divulgación e investigación

- 601.** A finales de abril de 2007 concluyó el proyecto de sensibilización pública y apoyo a la aplicación de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los ejemplos de **Uganda** e **Indonesia** pueden citarse para ilustrar la incidencia de la aplicación de este proyecto ²⁵.
- 602.** En **Uganda**, la campaña de sensibilización se emprendió con el objeto de dar a conocer al público las principales disposiciones de la legislación laboral. Para ello se organizaron talleres tripartitos de sensibilización, se elaboraron materiales promocionales y se trabajó en asociación con los medios de comunicación. Al iniciarse la campaña, las únicas personas que tenían algún conocimiento de las leyes eran las que habían participado en la revisión de la legislación laboral.
- 603.** Un estudio evaluativo realizado después de la campaña mostró que aproximadamente un tercio de la fuerza de trabajo era consciente de que estaba en vigor una nueva legislación laboral, tenía información sobre sus disposiciones fundamentales y sabía dónde podían consultarse dichas disposiciones.
- 604.** En **Indonesia**, donde se llevaron a cabo un gran número de actividades, se realizó un estudio al concluir el proyecto para medir su incidencia en la percepción y el conocimiento de la legislación.
- 605.** La encuesta de opinión adoptó un enfoque basado en temas específicos y se centró en el conocimiento que de cada tema tenían las personas. En términos generales, los resultados de la encuesta realizada en **Indonesia** muestran que un grado más alto de conocimiento de

²⁵ Véase www.ilo.org/declaration para mayor información.

las cuestiones que revisten interés para la Declaración y el apoyo a las mismas es considerable.

- 606.** El 53 por ciento de los encuestados tenía conocimiento del derecho de libertad sindical y el 55 por ciento sabía del derecho de negociación colectiva. A la pregunta sobre la protección de los derechos de los trabajadores, el 92 por ciento se mostró favorable a que se tomaran medidas para garantizar su protección. Solamente el 52 por ciento de los encuestados tenía una opinión favorable de la eficacia de los sindicatos y sólo el 12 por ciento estaba afiliado a uno.
- 607.** En cuanto al trabajo en régimen de servidumbre y el trabajo forzoso, el 67 por ciento tenía conciencia de estas cuestiones. Por lo que respecta a las diferentes formas de trabajo forzoso, el 90 por ciento de los encuestados era consciente de que existía la trata de personas y el 94 por ciento de este grupo creía que esta modalidad de trabajo forzoso existía en el país. Considerados en conjunto, el 98 por ciento de los participantes en la encuesta apoyaba la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.
- 608.** El 68 por ciento de los participantes en la encuesta era consciente de las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil y conocía el sentido de la expresión. Además, el 87 por ciento de este subgrupo apoyaba la abolición del trabajo infantil y consideraba que la OIT desempeñaba un papel positivo en este sentido (89 por ciento de este grupo).
- 609.** Por lo que respecta a la discriminación, el 70 por ciento de los encuestados conocía el sentido de la expresión y podía identificar por lo menos dos formas de la misma. Sin embargo, el grado de conocimiento de las formas de discriminación variaba considerablemente, pues mientras el 97 por ciento tenía conocimiento de la discriminación debida al VIH, sólo el 43 por ciento era consciente de la discriminación por razones de género. A la pregunta de si creían que en el país existía discriminación en el lugar de trabajo, el 82 por ciento de los encuestados respondió que no lo creía. No obstante, el 86 por ciento de los encuestados pensaba que la discriminación era un problema grave que debía eliminarse.
- 610.** Las principales enseñanzas extraídas de este proyecto pueden resumirse como sigue: i) la comunicación, interna y externa, debe ser desde el comienzo una parte integrante de las actividades de cooperación técnica, pues ello sirve no sólo para garantizar la participación local sino también para ofrecer transparencia al público en general. La OIT debe crear alianzas y asociaciones con varios destinatarios clave que no se limiten a los grupos tripartitos tradicionales, y los medios de comunicación son esenciales para lograr que la divulgación resulte eficaz; ii) es muy importante trabajar en estrecha colaboración con los medios de comunicación locales y crear vínculos entre éstos y los beneficiarios de los programas de cooperación técnica de la OIT, y iii) la OIT debe elaborar una serie de herramientas fundamentales que permitan al personal de oficina y al personal de los proyectos lograr la máxima eficacia en las actividades de comunicación. Los destinatarios clave (es decir, los asociados tripartitos y los medios de comunicación) y el personal de la OIT no sólo necesitan una formación básica en los temas abordados en las campañas de promoción, sino que también deben recibir una formación en materia de técnicas para identificar los casos de resultados positivos y para divulgar esos casos a los medios de comunicación y a los demás asociados.

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

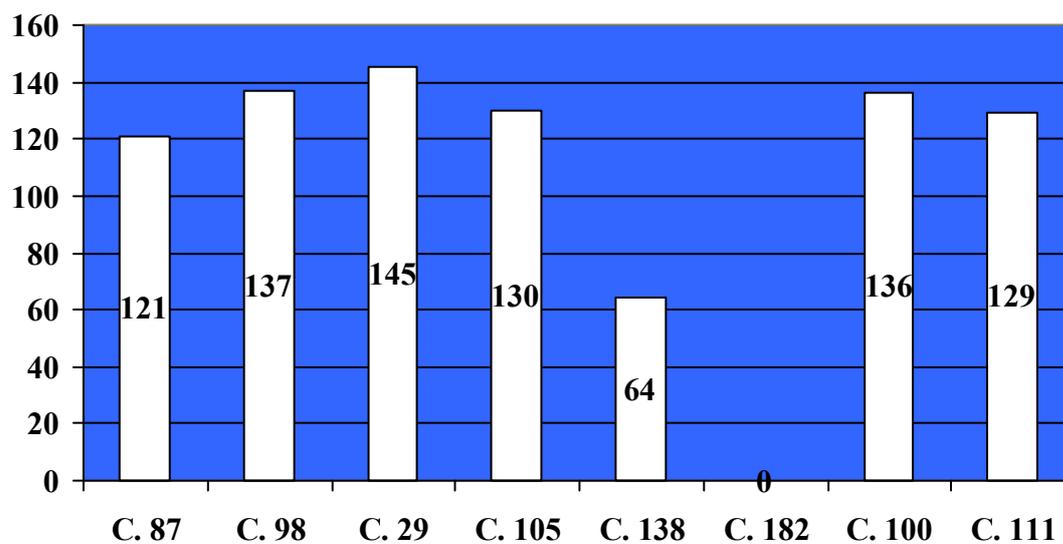
En 2007, se publicaron los siguientes documentos de trabajo sobre la Declaración:

- Núm. 54 *No discriminación e igualdad: su incidencia en la reforma laboral.* María Luz Vega Ruiz, enero de 2007
- Núm. 55 *Exploratory study on trafficking and labour exploitation of West African immigrants in the Netherlands.* Blanca Garcés-Mascreñas y Jeroen Doornik, octubre de 2007
- Núm. 56 *Debt-bondage in Rural Labour Markets: A multiple-case study in Latin America.* Patrick Belser, Alvaro Bedoya y Eduardo Bedoya, agosto de 2007
- Núm. 57 *Forced labour y trafficking in Europe: how people are trapped in, live through and come out.* Beate Andrees, septiembre de 2007
- Núm. 58 *Etude relative aux obstacles à la mise en œuvre des principes et droits Fondamentaux au travail au Cameroun.* Paul-Gérard Pougoué et Jean-Marie Tchakoua, octubre de 2007

Fuente: Programa de la Declaración de la OIT.

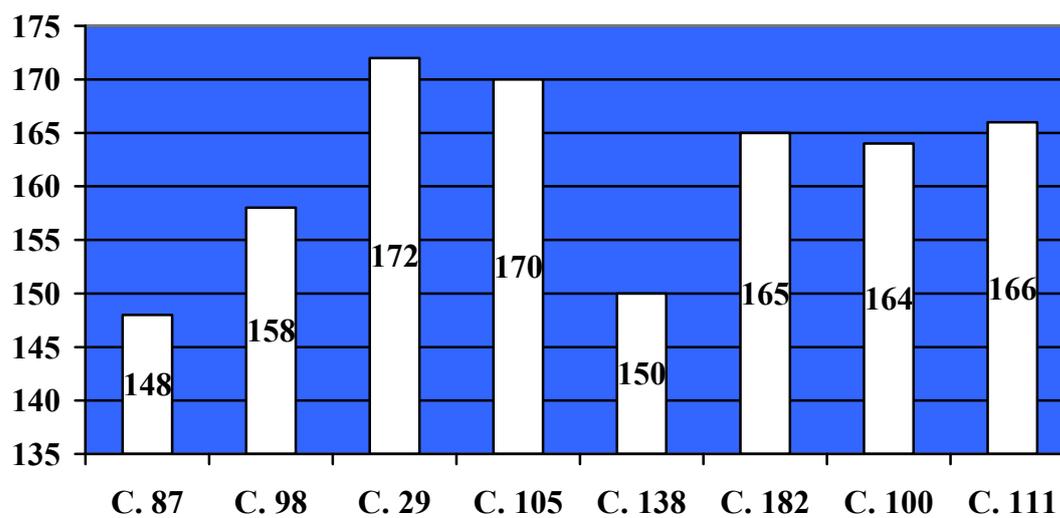
Anexo 1

Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT (por convenio) antes de la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998 (al 18 de junio de 1998)



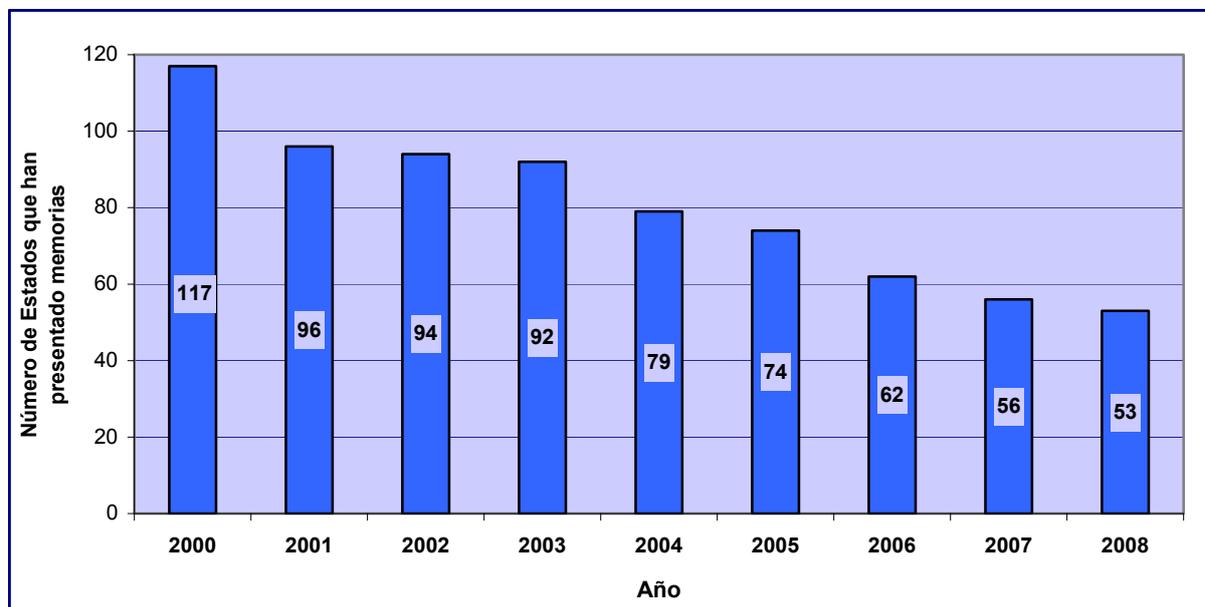
Anexo 2

Número de ratificaciones de los convenios fundamentales de la OIT desde que se iniciara el proceso de exámenes anuales (al 31 de diciembre de 2007)



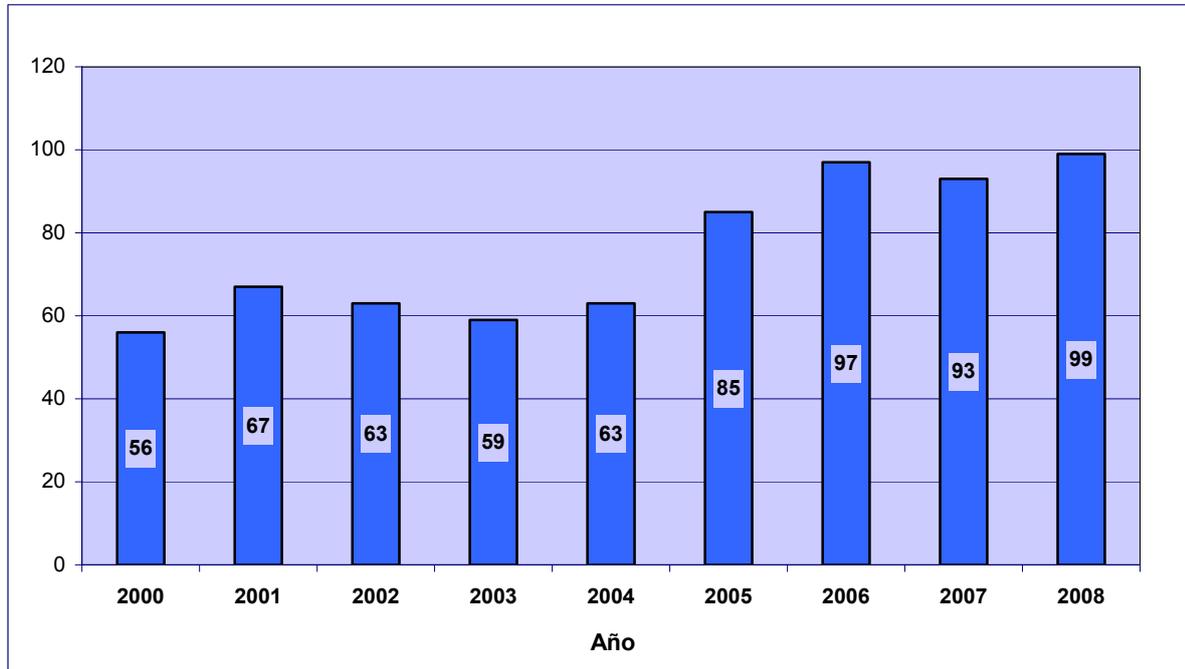
Anexo 3

Número de Estados que han presentado memorias en el marco del Examen anual de la Declaración (2000-2008)



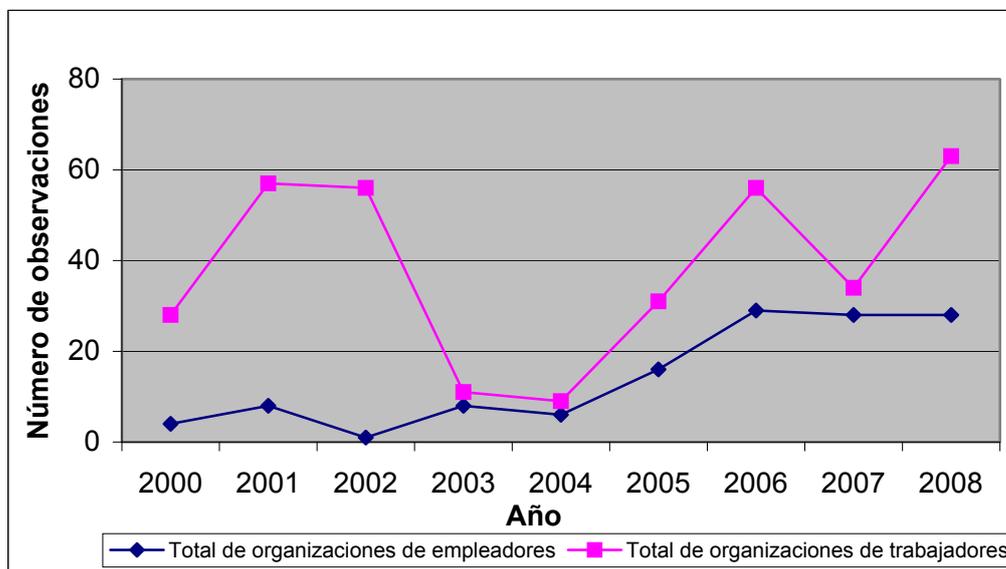
Anexo 4

Tasa de presentación de memorias 2000-2008



Anexo 5

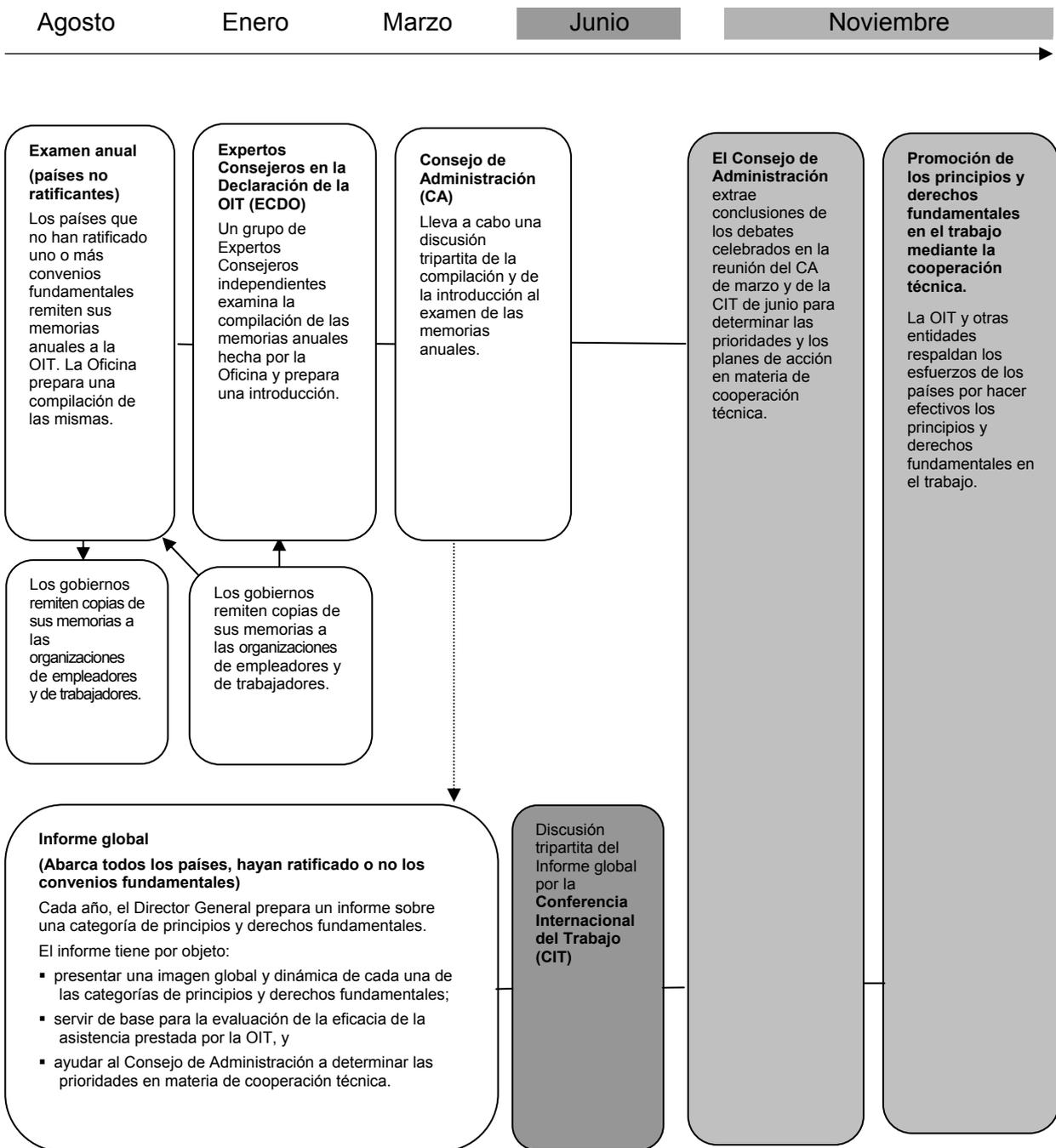
Número de observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores



Fuente: Compilación de memorias anuales e información de referencia de los países.

Anexo 6

Diagrama relativo al seguimiento de la Declaración



Anexo 7

Expertos Consejeros en la Declaración de la OIT

Sra. Maria Cristina Cacciamali (Brasil)

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

Sra. Maria Nieves Roldan-Confesor (Filipinas)

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

Sr. Ahmed El Borai (Egipto)

Vicepresidente del Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Presidente de la Comisión de Expertos Juristas de la Organización Árabe del Trabajo. Profesor y Jefe del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho, y Director del Centro de Relaciones Laborales de la Universidad de El Cairo. Antiguo representante de Egipto ante la UNESCO y consultor del PNUD, la OIT y la OAT. Autor de libros y artículos en árabe y francés

sobre derecho del trabajo y administración laboral. Títulos: Licenciatura en Derecho por la Universidad de El Cairo, y diploma de postgrado y Doctorado de Estado (Derecho Público) por la Universidad de Rennes (Francia).

Sr. Jean-Jacques Oechslin (Francia)

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

Sr. Robert White (Canadá)

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

Anexo 8

Indice de la compilación de las informaciones de referencia de los países por la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, marzo de 2008)

Nota introductoria: *Los datos recogidos en esta compilación¹ proceden de las memorias e informaciones de referencia remitidas por los gobiernos y las observaciones formuladas por los interlocutores sociales con arreglo al seguimiento anual de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. No reflejan en ningún caso las opiniones de la Oficina.*

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

Afganistán
Arabia Saudita
Bahrein
Brasil
Brunei Darussalam
Canadá
China
República de Corea
Emiratos Arabes Unidos
Estados Unidos
Guinea-Bissau
India
República Islámica del Irán
Iraq
Islas Salomón
Jordania
Kenya
República Democrática Popular Lao
Líbano
Malasia
Marruecos
México
Myanmar
Nepal
Nueva Zelandia
Omán

¹ Véase www.ilo.org/declaration. Estas informaciones de referencia remitidas por los países se han editado y compilado en sus versiones originales en inglés, francés o español; las versiones originales en otros idiomas se han traducido al inglés. El texto de la propia Declaración se puede consultar en el sitio web de la OIT (www.ilo.org) o del Programa de la Declaración u obtenerse en las oficinas de la OIT.

Qatar
Samoa
Singapur
Somalia
Sudán
Tailandia
Timor-Leste
Uzbekistán
Viet Nam

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Afganistán
Brunei Darussalam
Canadá
China
República de Corea
Estados Unidos
Islas Salomón
Japón
República Democrática Popular Lao
Malasia
Myanmar
Samoa
Singapur
Timor-Leste
Viet Nam

Abolición efectiva del trabajo infantil

Afganistán
Arabia Saudita
Australia
Bahrein
Bangladesh
Brunei Darussalam
Cabo Verde
Canadá
Cuba
Eritrea
Estados Unidos
Gabón
Ghana
Guinea-Bissau
Haití
India
República Islámica del Irán

Islas Salomón
Kiribati
Liberia
México
Myanmar
Nueva Zelanda
Santa Lucía
Samoa
Sierra Leona
Somalia
Suriname
Timor-Leste
Turkmenistán: *Esta información de referencia está pendiente de la aprobación del Gobierno*
Uzbekistán
Vanuatu

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

Bahrein
Brunei Darussalam
Estados Unidos
Islas Salomón
Japón
Kiribati
Kuwait
República Democrática Popular Lao
Liberia
Malasia
Myanmar
Namibia
Omán
Qatar
Samoa
Singapur
Somalia
Suriname
Tailandia
Timor-Leste

Observación general presentada a la Oficina por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en el marco del Examen anual de 2008.

Fuente: OIT, Programa sobre la Promoción de la Declaración.